

Departamento de Métodos de Investigación
y Diagnóstico en Educación

TESIS DOCTORAL

*Actitudes hacia el trabajo de
los desempleados mayores
de 45 años*

Tomás Izquierdo Rus



UNIVERSIDAD DE GRANADA



Facultad Ciencias de la Educación

**Departamento de Métodos de Investigación y
Diagnóstico en Educación**

TESIS DOCTORAL

*Actitudes hacia el trabajo de los desempleados
mayores de 45 años*

Presentada por:

Tomás Izquierdo Rus

Directores:

Dr. Marcelo Carmona Fernández

Dr. Rafael López Fuentes

Granada, 2005

AGRADECIMIENTOS

AGRADECIMIENTOS

Quisiera dedicar el grado académico universitario de Doctor a todas aquellas personas que me han acompañado y facilitado su trabajo, apoyo, consejo y ánimo a lo largo de tantos momentos, sin las cuales no hubiera sido posible la elaboración de esta tesis.

Mi primer agradecimiento va dirigido a mis directores de Tesis, Dr. Marcelo Carmona Fernández y Dr. Rafael López Fuentes quienes, en todo momento, me han brindado y proporcionado toda la ayuda que he requerido en la elaboración de esta tesis. Sus consejos y orientaciones han ido más allá de los despachos, siendo una experiencia muy positiva para mi desarrollo personal, académico y profesional bajo la forma de docentes, tutores, amigos y padres simbólicos.

Agradecer también las estimables atenciones de los profesores del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación de la Universidad de Granada, especialmente a los miembros del Proyecto de Investigación I+D *“La inserción sociolaboral. Evaluación del aprendizaje continuo y ocupacional”*, quienes coordinados por Dña. Leonor Buendía Eisman, Catedrática de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, me brindaron la oportunidad de incluirme como participante en el equipo de trabajo.

Asimismo hago extensivos estos agradecimientos a los integrantes del Grupo de Investigación *“Desarrollo Humano y Educación”* de la Universidad de Granada, perteneciente al Plan Andaluz de Investigación y dirigido por D. Marcelo Carmona Fernández, Catedrático de Psicología Evolutiva y de la Educación, por ofrecerme la posibilidad de forma parte del mismo como investigador.

Un destacado agradecimiento a la Direcciones Provinciales del SAE y del SPEE-INEM de Jaén, en particular a D. Juan Jesús Gómez y Gómez, Jefe de la Sección de Empleo, por haberme facilitado desinteresadamente y en todo momento, los recursos e instrumentos necesarios para llevar a cabo la investigación. Quisiera igualmente extender mi gratitud a D. Bernardo Galiano de

Lara, Subdirector Provincial de Gestión Económica y Servicios del SPEE-INEM, con cuya ayuda he podido contar siempre que la he requerido

De ningún modo podría faltar un agradecimiento muy sincero a los compañeros de la Oficina de Empleo de Úbeda por su calorosa acogida y por autorizar la realización de esta tesis doctoral en el seno de la propia oficina. De igual forma quiero manifestar mi gratitud a todos los compañeros de la Dirección Provincial del SPEE-INEM en Jaén y de las Oficinas de Empleo de Santisteban del Puerto y Jódar, donde me he encontrado realmente contento trabajando por el buen ambiente y por sus comentarios siempre constructivos, de dónde ha surgido un gran compañerismo y amistad.

No puedo olvidarme, por supuesto, de quienes son los verdaderos protagonistas de este trabajo: de las personas desempleadas que se prestaron desinteresadamente para realizar las pruebas que formaban parte de la investigación. Su colaboración se convirtió en un importante estímulo para continuar con el tema de estudio.

Debo también un agradecimiento a quienes, de una forma u otra han colaborado y han facilitado el trabajo: a Juan Francisco Fernández, Técnico de Empleo, por las recomendaciones que me ha ofrecido desde el comienzo; a los Técnicos de Orientación del SIPE de Úbeda, por las sugerencias en la elaboración de los materiales utilizados; a los Técnicos de “Andalucía Orienta” de FOREM de Jaén por su inestimable ayuda en la validación de los instrumentos de recogida de datos; a Victoria Pérez, administrativo de CC.OO. de Úbeda, por permitir hacer uso de sus instalaciones; a Ildfonso J. Torres, Joaquín Milla, José Rodríguez (Ilustración), Justo Doña y Justo Gómez por su colaboración en el formato y diseño de la tesis; y, por último, a Inmaculada Blanco, Juana Millán y Antonia Izquierdo por su ayuda en las tareas de investigación.

Son muchos los nombres de tantos amigos de los que quisiera hacer mención, sin olvidar ninguno, que han tenido que prescindir de mí durante un tiempo comprendiendo las largas horas de trabajo que me ha ocupado finalizar

esta investigación. En particular a María Dolores, Paola, Virginia, Beatriz y Carmen, cuya amistad se ha convertido en uno de los mejores regalos durante estos años de investigación.

Un recuerdo especial a mis padres quienes han invertido su esfuerzo en mi formación, a mis hermanas que, durante estos años, han estado a mi lado ayudándome en el trabajo en la medida de sus posibilidades, ofreciéndome, sobre todo, comprensión y cariño y a mi abuela Juana por enseñarme a tener paciencia en los momentos más arduos de la investigación.

A todos ellos, y a otros tantos, muchas gracias.

INDICE

Índice

	Pág.
INTRODUCCIÓN	11
BLOQUE I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	15
1. El desempleo como fenómeno psicosocial	16
1.1. Estudio psicosocial del desempleo	17
1.2. Principales modelos teóricos	21
1.2.1. Teoría de los estadios o fases	22
1.2.2. El enfoque funcionalista de Jahoda	27
1.2.3. La teoría de la agencia	29
1.2.4. El modelo "vitamínico" de Warr	31
1.2.5. Modelo teórico-explicativo sobre la psicología diferencial del paro y el desempleo	35
1.3. Características de la investigación psicosocial del desempleo	38
1.3.1. Principales temas abordados	39
1.3.2. Características metodológicas	40
1.4. Variables mediadoras de los efectos del desempleo	44
1.4.1. La edad	44
1.4.2. El género	46
1.4.3. Disponibilidad de recursos económicos	47
1.4.4. Duración del desempleo	49
1.4.5. Apoyo social	50
1.4.6. El nivel de actividad	51
1.4.7. La implicación en el trabajo	52
1.4.8. La clase social	54

2. Los mayores de 45 años en el ámbito laboral	57
2.1. Condicionamientos psicosociales	58
2.2. Desarrollo adulto y trabajo	63
2.2.1. El modelo tipológico de J. L. Holland	65
2.2.2. El enfoque sociofemenológico de D. E. Super	69
2.3. Trabajo y desempleo	72
2.4. El desempleo en los mayores de 45 años	75
2.4.1. El ámbito laboral	76
2.4.2. Formación y cualificación	81
2.4.3. Los procesos de aprendizaje	83
2.4.4. El desempleo de larga duración	85
3. Desempleo y actitudes hacia el trabajo	88
3.1. Caracterización psicosocial de las actitudes	89
3.1.1. Conceptualización de las actitudes	89
3.1.2. Funciones de las actitudes	91
3.1.3. Medición de las actitudes	92
3.2. Las actitudes en la inserción laboral de los desempleados	94
3.2.1. Actitudes y conductas de inserción	95
3.2.2. Variables utilizadas	97
3.3. Selección del modelo teórico: teoría de la acción planificada de Ajzen y Madden	101
3.4. Revisión de estudios de investigación	105
3.4.1. Relación entre actitud y desempleo: primeros estudios	106
3.4.2. Segunda etapa de los estudios entre actitud y desempleo	111
3.4.3. Última generación de investigaciones en torno a la actitud y desempleo	117
4. Intervención psicosocial en el desempleo	130
4.1. Políticas europeas de inserción laboral	131

4.2. Principales líneas de actuación	142
4.3. Los programas de inserción laboral en España	149
4.3.1. El programa Renta Activa de Inserción	150
4.3.2. El programa Renta Agraria	155
4.3.3. Otros programas de inserción	157
4.4. La orientación profesional como modelo de intervención en los P.I.L.	159
4.4.1. La orientación profesional en la Unión Europea	160
4.4.2. La orientación profesional en España	161
4.4.3. Una nueva concepción de la orientación: Tutoría Individualizada	163
4.4.4. Estrategias de intervención para promover el cambio de actitudes	166
4.4.4.1. La acción DAPO: Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación	167
4.4.4.2. Los servicios de orientación profesional "Andalucía Orienta"	169
BLOQUE II. ESTUDIO EMPÍRICO	172
5. Descripción de la investigación: planteamiento y metodología	173
5.1. Planteamiento y motivaciones de la investigación	174
5.2. Metodología de la investigación	176
5.2.1. Problema y objetivos de investigación	177
5.2.2. Contexto de la investigación	180
5.2.3. Selección de la muestra	181
5.2.4. Variables de la investigación	187
6. Cuestionario: Escalas de Actitudes hacia el empleo	189
6.1. Proceso de construcción del cuestionario	190
6.2. Estructura del cuestionario y definición de variables	193
6.3. Características técnicas del cuestionario	200

6.3.1. Validación del cuestionario	200
6.3.2. Fiabilidad	209
6.4. Aplicación del cuestionario	211
7. Análisis de datos y discusión del cuestionario	212
7.1. Análisis de las Escalas de actitudes hacia el trabajo	213
7.2. Análisis de las variables mediadoras	243
7.3. Análisis de la escala Estilo de Búsqueda de Empleo	251
8. Entrevista: Análisis de datos y discusión	262
8.1. Selección y caracterización de la muestra	263
8.2. Guión de las entrevistas	264
8.3. Análisis de las entrevistas	267
9. Análisis de los Programas de Inserción Laboral	277
9.1. La guía DAPO: Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación	278
9.2. El programa "Andalucía Orienta"	287
10. Conclusiones y sugerencias de investigación	295
11. Bibliografía	314
12. Anexos	338

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Varias son las motivaciones que han llevado a la realización de esta investigación. En primer lugar, representa una parte importante de la formación, teórica y práctica, que durante estos últimos años he dedicado al estudio del desempleo, incidiendo en las consecuencias psicosociales derivadas de este problema en aquellos colectivos más desfavorecidos.

En segundo lugar, se ofrece una visión de conjunto de la situación laboral de las personas mayores de 45 años, convirtiéndose en uno de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral. Estas dificultades repercuten enormemente en la motivación y tendría su reflejo tanto en las actitudes como en la conducta de los desempleados en el mercado de trabajo.

En tercer lugar, pretende exponer de forma sistemática los estudios realizados hasta el momento sobre las consecuencias psicosociales del desempleo y, más concretamente, de la asociación entre desempleo y actitudes hacia el trabajo. La bibliografía existente sobre este tema es bastante escasa en relación con la que se ha llevado a cabo sobre otras consecuencias del desempleo.

En último lugar, se aporta el estudio empírico realizado sobre la relación entre desempleo y las actitudes hacia el trabajo en los desempleados mayores de 45 años, a lo largo del cual se presenta las distintas fases de la investigación; describiendo el diseño y metodología de la investigación así como el análisis y valoración de los resultados obtenidos.

La estructura de la tesis consta de dos partes claramente diferenciadas. En la primera parte, Fundamentación Teórica, se recogen cuatro aspectos centrales: el desempleo como fenómeno psicosocial, los mayores de 45 años en el ámbito laboral, desempleo y actitudes hacia el trabajo y, por último, intervención psicosocial en el desempleo.

En el primer capítulo, centrado en el estudio del desempleo como fenómeno psicosocial, se realiza un análisis conceptual del desempleo desde la Psicología Social. Además se describen los principales modelos teóricos que han guiado el estudio del desempleo. También se revisa la investigación empírica que ha abordado el problema del desempleo atendiendo a su evolución temática y metodológica. Por último, se hace referencia a algunas variables mediadoras del impacto del desempleo.

El segundo capítulo hace una descripción del ámbito laboral de los mayores de 45 años. El desarrollo teórico en este tema ha sido más bien escaso y era lógico hacer referencia a aquellos aspectos que pueden servir para una mejor comprensión del tema en cuestión.

El capítulo tercero enfatiza la necesidad de estudiar el desempleo en relación con las actitudes hacia el trabajo. Como se señala en este capítulo, cabe la posibilidad de que sea la propia situación de desempleo la que desemboque en una disminución de las actitudes hacia el trabajo y, por tanto, en la conducta de los desempleados en el mercado de trabajo. Termina con las investigaciones realizadas sobre la asociación entre desempleo y actitudes hacia el trabajo.

En el capítulo cuarto se abordan las principales políticas de intervención para hacer frente al desempleo y su concreción en los programas de ayuda a las personas afectadas. Se recoge una descripción global de los programas más importantes llevados a cabo en nuestro país, atendiendo a las necesidades de diferentes colectivos. Concluye con la presentación la orientación profesional como el modelo de intervención más adecuado para promover la inserción laboral de las personas demandantes de empleo.

La segunda parte de este trabajo es un estudio empírico centrado en algunas de las variables mediadoras de los efectos del desempleo en referencia a las actitudes hacia el trabajo. La descripción de los objetivos de la

investigación, de la muestra y de los instrumentos de medida utilizados así como el análisis y valoración de los resultados obtenidos constituye el grueso de esta parte.

Por último, se presentan las conclusiones de la investigación que se derivan en diversas propuestas para la intervención así como algunas sugerencias para trabajos posteriores. La investigación se cierra con la bibliografía y los distintos anexos utilizados.

Bloque I:

FUNDAMENTACIÓN

TEÓRICA

Capítulo

I

**El desempleo
como fenómeno
psicosocial**

CAPITULO 1. EL DESEMPLEO COMO FENÓMENO PSICOSOCIAL

1.1. Estudio psicosocial del desempleo

El fenómeno del desempleo es, actualmente, uno de los problemas comunes que más preocupan a los países desarrollados, tanto a nivel institucional como a nivel de su ciudadanía lo que lo convierte, por tanto, en una de las mayores preocupaciones de la sociedad actual.

Son numerosas las instituciones que vienen advirtiendo sobre este fenómeno, desde instituciones a nivel nacional (MTAS, CES...) como a nivel internacional (CEDEFOP, OCDE, OIT...) así como numerosos autores e investigadores sobre el tema (Agulló, 1997; Álvaro, 1992; Blanch, 2003; Buendía, 1990; Escobar, 1988; García, 1993; García, 1985; Garrido, 1995; Garrido, 1996...).

Estos ejemplos, como otros tantos, vienen denunciando el problema socioeconómico con el que nos enfrentamos hoy en día. Es cierto que la tasa de desempleo se ha reducido hasta un 10,38% (EPA, 4º T., 2004). Pero estos niveles de desempleo, en comparación con otros países europeos, indican que España está aún a la cabeza de países con mayor volumen de desempleados respecto a la población activa.

Un alto porcentaje de estos desempleados pertenecen a los denominados colectivos desfavorecidos ante empleo, como es el caso de los jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, inmigrantes, discapacitados... Como señala Alaluf (2005) existe una mayor vulnerabilidad ante el desempleo cuando se trata de trabajadores con una "aptitud reducida", trabajadores sin formación y trabajadores ocupados en sectores con dificultades...

El desempleo ha suscitado el interés, sobre todo, de políticos, expertos y ciudadanía que han evidenciado la extendida conciencia social que despierta este problema (Agulló, 2001). Sin embargo, el debate sobre la falta de puestos

de trabajo se ha centrado fundamentalmente en el análisis de los factores económicos que lo provocan y, en consecuencia, en la discusión de las políticas económicas más adecuadas para hacerle frente.

Este énfasis en las cuestiones económicas ha desembocado en el olvido frecuente de las importantes consecuencias que el desempleo origina para aquellas personas que lo experimentan. Adquiere, de esta forma, un carácter social e individual, puesto que, no sólo afecta a la estructura organizativa de la sociedad, sino también a aquellas personas que sufren en formas específicas sus consecuencias (Álvaro, 1992).

El interés de la Psicología Social por este tema de origen social, sin desestimar los factores de tipo económico, se centra en el estudio de los efectos psicológicos del desempleo sobre las personas, que se manifiestan fundamentalmente en las actitudes o la identidad social de los desempleados

Ahora bien, para entender y comprender la psicología social del desempleo se necesita, en primer lugar, estudiar las connotaciones del término desempleo. El concepto desempleo engloba términos de un amplio abanico semiológico. Es frecuente encontrar palabras como paro, inactividad, desocupación, ocio, tiempo libre, descanso...Lo más habitual, tanto a nivel coloquial como en las publicaciones científicas es encontrar los términos paro y desempleo (Garrido, 1995).

Piqueras y Rodríguez (1997) aclaran, en base a su significado, la diferencia entre paro y desempleo. Para estos autores la palabra "parado" evoca una idea de movimiento, como un mecanismo que ha dejado de funcionar. Se tiende a asociar al parado como una persona que ha finalizado su actividad, con el que no tiene nada que hacer, con el ocioso. Sin embargo, la palabra "desempleo" tiene un matiz de actuación, pero restringido al ámbito de búsqueda de empleo, de demandárselo al sistema (lo que le sitúa en un buscador activo de empleo).

No obstante, recogeremos la definición que utiliza el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE-INEM), ya que son las condiciones que nosotros nos vamos a encontrar en la extracción de la muestra. Según se recoge en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, se entiende por desempleado aquella persona inscrita como demandante de empleo en el servicio público de empleo. Así, los demandantes de empleo podrán solicitar y ser participes de prestaciones o subsidios por desempleo, deberán de tener plena disponibilidad para aceptar una oferta de empleo adecuada y podrán participar en las políticas activas de empleo que se determinen en el itinerario de inserción.

Entender y comprender la psicología social del desempleo requiere asimismo analizar el significado del trabajo y del desempleo en la sociedad actual. Los beneficios económicos y no económicos que proporciona el empleo contribuyen al bienestar psicológico de las personas. En este sentido, Onimus (1998) afirma que el desempleo no constituye la no existencia de trabajo, sino que se trata más bien de la ausencia de un empleo.

El análisis del significado del desempleo nos proporciona además algunas claves para entender y comprender porqué en los individuos sin empleo se deterioran algunos aspectos psicológicos. Una vez analizado el término desempleo démosle ahora, aunque sea de manera breve, un sentido más narrativo al asunto.

Blanch (2003: 75), considera que el desempleo es *“no sólo un asunto de las personas desempleadas sino también una clara señal de alerta roja para el Estado de derecho, un síntoma de crisis del sistema de Bienestar, un reflejo de las tensiones, contradicciones, conflictos y transformaciones que afectan a las sociedades contemporáneas económicamente desarrolladas, un punto crucial del debate ideológico y un desafío fundamental para los sistemas políticos”*.

El desempleo es un ejemplo claro de la relación entre las estructuras de las sociedades y las personas que las componen. De su estudio se deriva la

necesidad de ampliar el círculo que va desde el desarrollo individual hasta la integración social (Garrido, 1995).

Agulló y Sánchez (2003) consideran necesario retener el estrecho contacto que existe entre la estructura social y los individuos que la componen para poder diseñar actuaciones específicas para personas concretas inmersas en este problema de origen social.

Los estudios llevados a cabo sobre este fenómeno requieren una estructura interdisciplinar ya que se trata de un campo abordado por diferentes disciplinas (Economía, Derecho, Política, Psicología...). Esto hace, que ante el estudio del desempleo, abogemos por adoptar una pluralidad teórica y metodológica (Álvaro, 1995).

Desde la psicología Social se ha estudiado la repercusión de la pérdida o carencia del empleo sobre la calidad de vida, el funcionamiento personal y el ajuste social del desempleado y su microentorno familiar (Blanch, 1990). En la figura 1 se puede observar las más importantes variables que pueden concurrir en la situación de desempleo de una persona.

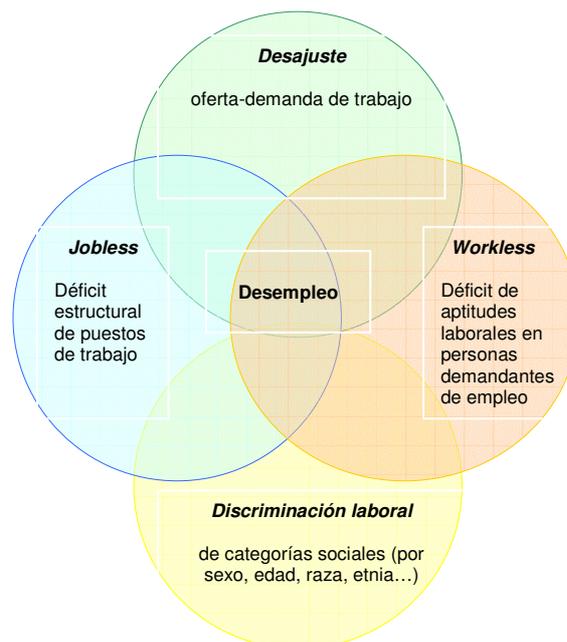


Figura 1. Factores potenciales de situaciones individuales de desempleo (Blanch, 2003)

La investigación psicosocial sobre el desempleo ha tenido su mayor apogeo sobre todo durante los periodos de crisis económica, donde se alcanzaron las mayores cuotas de desempleados; esto es, entre los años veinte y los cuarenta y en las últimas décadas del siglo XX.

Las investigaciones ponen de manifiesto que el impacto de la pérdida del empleo tiene una importante repercusión psicosocial para las personas que lo sufren. A pesar de los problemas metodológicos que dificultan llegar a conclusiones definitivas, revisiones bibliográficas extensas (Álvaro, 1992; Banks, 1992; Blanch, 1990; Feather, 1990; García, 1985; Warr, 1987) concluyen que el desempleo tiene importantes consecuencias en las personas que lo padecen.

El objetivo de este capítulo es mostrar la contribución que la Psicología Social ha dado a la comprensión del significado del desempleo, cuya importancia queda plasmada en las numerosas investigaciones que han estudiado esta problemática. Desde esta perspectiva, adquieren gran importancia variables como la edad, género, nivel de estudios, tipo y grado de especialización profesional, tiempo de inscripción como demandante de empleo..., ya que inciden de forma significativa en la probabilidad de contratación de cada aspirante a un puesto de trabajo (Blanch, Acebillo y Salleras, 1986).

1.2. Principales modelos teóricos

El desarrollo de la investigación empírica sobre las repercusiones psicosociales del desempleo no ha ido acompañado de una evolución paralela en el conocimiento teórico. No obstante, ha habido algunos intentos de enmarcar los resultados de la investigación en un contexto teórico en el que éstos puedan ser interpretados (Garrido, 1996)

Revisiones bibliográficas como la de Álvaro, (1992), Blanch (1990), Buendía (1990), García (1986), García, (1993), Garrido (1996) y Ripoll, Rodríguez y Peiró (1996), destacan la existencia de diversas aproximaciones teóricas que, si bien no han surgido directamente del estudio del desempleo, nos permiten comprender algunos aspectos psicosociales de la experiencia del mismo.

De esta manera, encontramos la teoría del autoconcepto (p.ej. Kelvin y Jarret, 1985), los modelos de estrés (p.ej. Fineman, 1979; Payne y Hartley, 1987), los modelos estructurales (Kinicki, 1985; Brenner y Bartell, 1983), las teorías de expectativas-valencias (p.ej. Feather, 1990), la teoría de la indefensión aprendida (p.ej. Seligman, 1981; Ortiz, 1985, Abramson, Seligman y Teasdale, 1978), las teorías de la atribución (p.ej. Weiner, 1986) y la teoría de la autoeficacia (p.ej. Bandura, 1988).

No obstante, en este apartado nos limitaremos a exponer las aportaciones teóricas que han surgido directamente del estudio del desempleo. La mayoría de los autores consideran las siguientes:

- 1) La teoría de los estadios o fases
- 2) El enfoque funcionalista de Jahoda
- 3) La teoría de la agencia
- 4) El modelo 'vitamínico' de Warr

A esta clasificación añadiremos el modelo teórico-explicativo sobre la psicología diferencia del paro y el desempleo de García (1992), en cuanto pretende agrupar las distintas reacciones psicológicas de carácter individual que quedan demostradas en los desempleados.

1.2.1. Teoría de los estadios o fases

Desde los años treinta, diversos autores defienden que las personas desempleadas se mueven por diversas etapas psicológicas como respuesta a

esa situación. A pesar de que la mayoría de los estudios utilizaron una metodología exclusivamente cualitativa, muchas de sus conclusiones aún se mantienen vigentes.

Entre los primeros estudios que abordan el tema destaca el de Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel (1933) en su estudio sobre la comunidad austriaca de Marienthal donde observan como el proceso de adaptación al desempleo de larga duración pasa por diversas etapas. Primeramente, se produce un fuerte shock, que va seguido de una ligera recuperación a partir del momento en que los desempleados han aprendido a sobrellevarlo en cierto grado. Esta adaptación se ve amenazada cuando las dificultades económicas crecen y comienzan a surgir problemas de distinta índole.

Estos autores consideran que el factor económico va a ejercer una gran influencia en la respuesta psicológica general del desempleado, que será distinta dependiendo de los ingresos que perciban y, como cabría esperar, más negativa para aquellos con menos ingresos.

Para Bakke (1933), la severidad del desempleo depende, en gran medida, del tiempo en que se permanece en esa situación. En su estudio realizado en Greenwich (Inglaterra) distingue las siguientes fases en la forma en que los desempleados tienen de enfrentarse con la situación de desempleo: optimismo, desánimo, pérdida de confianza en sí mismo y desmoralización.

Contemporáneos de Bakke, Beales y Lambert (1934) vuelven a hacer referencia a los diferentes estados psicológicos por lo que pasan los desempleados conforme aumenta el periodo en desempleo. Ambos autores, partiendo del estudio de 25 personas de ambos y de distintas ocupaciones y posiciones sociales, sugieren la existencia de un patrón de cambio desde el optimismo al fatalismo a medida que aumenta el tiempo que se está en desempleo.

Los primeros momentos de optimismo (definido por la casi total seguridad de encontrar un empleo mejor) se van debilitando asociado al fracaso continuo la búsqueda de empleo. A causa de ello, el trabajador empieza a asumir una posición más pesimista relacionada con lo incierto de su futuro más próximo.

Así, en el momento que el desempleado se plantea que es incapaz de resolver el problema, comienza a adoptar una posición fatalista que se ve reflejada, entre otros síntomas, en un aumento de sus sentimientos de inferioridad, en alteraciones familiares y en un descenso de su interés por actividades de tipo político.

Por otra parte, Zawadski y Lazarsfeld (1935), mediante el análisis de 57 autobiografías de desempleados en Polonia, sugieren un modelo de fases más diferenciado en el cual se observa la existencia de una serie de etapas a medida que estos permanecen en desempleo.

En la primera etapa aparecen sentimientos de pérdida, algunas veces miedo, deseos de venganza e indignación. La segunda se caracteriza por la apatía, la insensibilidad que son reemplazadas gradualmente por un sentimiento de calma. En la tercera etapa, el desempleado aumenta su actividad, se adapta a las circunstancias y confía en que la situación se solucionará pronto. En la cuarta etapa esta esperanza se va desvaneciendo cuando percibe que sus esfuerzos no tienen éxito. A medida que la situación se endurece aparecen sentimientos de indefensión y angustia. Tras esta etapa le sigue otra en la que la esperanza y el sentimiento de indefensión, la actividad y la pasividad se alternan en función de la situación.

Marsden y Duff (1975) en una investigación cualitativa sobre las repercusiones tanto individuales como familiares del desempleo, describen una primera fase en la que el desempleado adopta una "actitud vacacional". A continuación, experimenta un aumento de la ansiedad y pérdida de moral, apareciendo problemas de sueño, pérdida de apetito y desmotivación. También

se produce un incremento en la tensión familiar y una sensación de aislamiento.

Por su parte, Harrison (1976) sugiere la existencia de una secuencia que comienza con un shock inicial, seguida de un periodo de optimismo, que posteriormente se transforma en una fase de pesimismo y finalmente aparecen actitudes fatalistas. La figura 2 es ilustrativa de dicha secuencia y de las fluctuaciones en la moral de los desempleados.

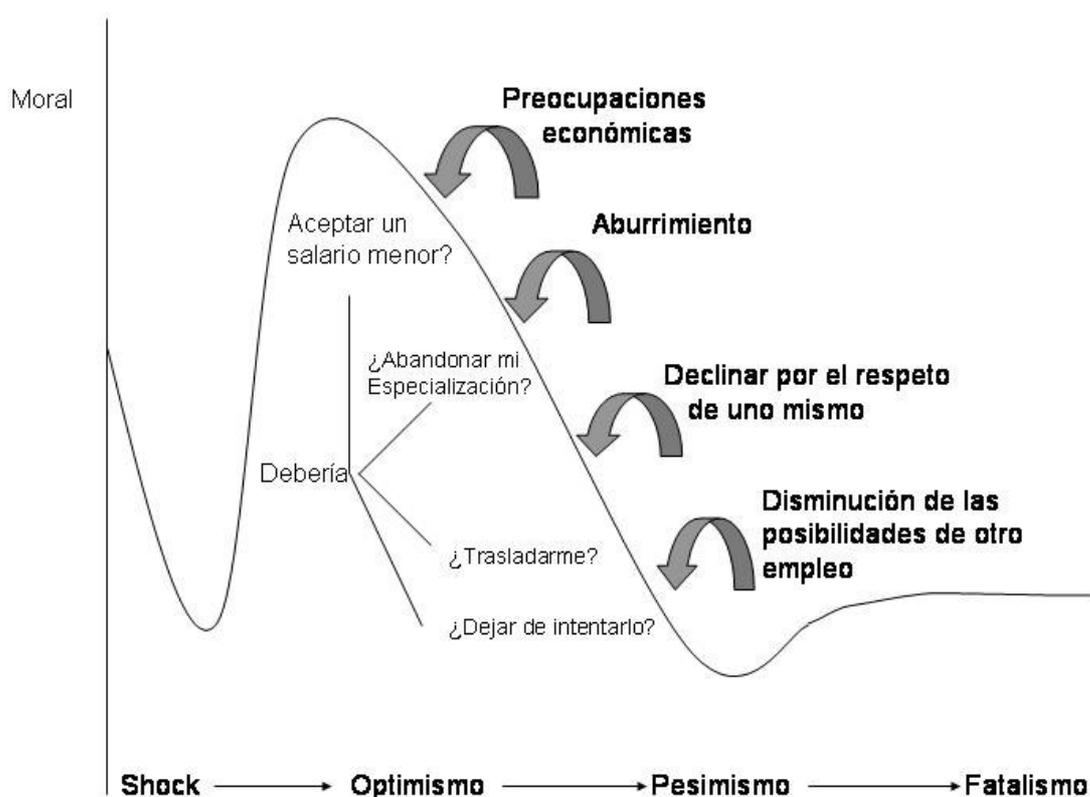


Figura 2. Fases en la experiencia del desempleo (Harrison, 1976)

Harrison destaca dos conclusiones referentes a este modelo: a) que las reacciones ante la pérdida de trabajo y su duración variarán, dependiendo de características tales como el tipo de personalidad, las expectativas de trabajo, la experiencia previa de desempleo y la red de relaciones individuales y b) que pese a esas variaciones son posibles algunas generalizaciones: la mayoría de

las personas comprendidas entre veinticinco y cuarenta y cinco años y con una historia prolongada de empleo, atraviesan la secuencia ya descrita de shock, optimismo, pesimismo y fatalismo.

Con posterioridad, Hill (1977) distingue tres fases en relación a la duración del desempleo: a) fase inicial donde se dan dos posibles respuestas: 1) respuesta traumática, sentimiento de degradación y 2) optimismo, negación de la situación y sentimiento de estar de vacaciones, b) fase intermedia, en la que desaparece el sentimiento de euforia inicial, los ahorros se acaban y las solicitudes de empleo fracasan, y c) fase de adaptación al desempleo, donde la situación de desempleo acaba por aceptarse y la búsqueda de empleo se vuelve irregular, disminuyendo las esperanzas reales de encontrarlo en un breve plazo de tiempo.

En la primera fase no se produce ningún cambio en la identidad ocupacional, al considerarse como una situación de empleo estacional. Al entrar en la segunda aparecen sentimientos de “depresión”, “aburrimiento” y “pereza”. Por último, coincidente con la última fase, se llega a una aceptación de la situación de desempleo.

Para Hill, la duración de cada fase no es homogénea, llegando de unas semanas a dos meses para la primera, de varios meses para la segunda y entre nueve meses y un año para la tercera.

Autor	Año	Metodología
Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel	1933	Cualitativa
Bakke	1933	Cualitativa
Leales y Lambert	1934	Cualitativa
Zawadski y Lazarsfeld	1935	Cualitativa
Marsden y Duff	1975	Cualitativa
Harrison	1976	Cualitativa

Hill	1977	Cualitativa
------	------	-------------

Tabla 1. Principales modelos de estadios

Estos son algunos de los múltiples modelos de estadios que se han formulado. En general, todos ellos han sido objeto de numerosas críticas siendo conveniente mencionar las siguientes (Ripoll, Rodríguez y Peiró, 1996):

- 1) No ofrecen una explicación de los efectos del desempleo ya que no concretan los mecanismos o procesos que subyacen a los cambios que experimentan las personas desempleadas.
- 2) Son modelos demasiado generales que no tienen en cuenta las diferencias individuales, la experiencia pasada de los desempleados, las diferencias en apoyo social y los recursos económicos entre otros aspectos.
- 3) Los resultados empíricos existentes, en general, no parecen ajustarse a las propuestas de un patrón de respuesta emocional basado en una sucesión de estadios.

No obstante, y a pesar de las numerosas críticas, hay suficiente evidencia teórica que sugiere que los efectos psicológicos del desempleo varían según la fase o estadio en que se encuentren.

1.2.2. El enfoque funcionalista de Jahoda

Una de las principales aportaciones teóricas para la comprensión de los efectos psicosociales del desempleo ha sido el modelo de privación propuesto por Jahoda (1987).

Para esta autora, todo análisis referido a las consecuencias negativas del desempleo debe tener en cuenta su dimensión socioestructural e histórica. En este sentido, describe trabajo y empleo como fenómenos sociales

sujetos a un proceso de construcción sociohistórica en el que ambas nociones estaban incorporando ciertos significados compartidos (valores) y cumpliendo diferentes funciones sociales y psicológicas.

Jahoda sugiere que el empleo, además de proporcionar los ingresos económicos, cumple una serie de funciones latentes como imponer una estructura temporal a la actividad cotidiana, ampliar el marco de las relaciones interpersonales más allá del contexto familiar, vincular a la persona a metas y objetivos que trascienden los suyos propios, definir aspectos centrales del estatus y de la identidad personal y mantener y fomentar el desarrollo de una actividad.

Entendido así, el deterioro psicológico de los desempleados vendría explicado no sólo por la disminución de los ingresos económicos que conlleva la propia situación de desempleo sino también por la desaparición de las categorías de experiencia impuestas por las funciones latentes del empleo. Por tanto, en una situación de desempleo ciertas necesidades psicológicas y psicosociales de la persona no se ven satisfechas y la ausencia de dichas categorías dará lugar al deterioro psicológico de la persona desempleada.

La carencia, el déficit o la pérdida de tales categorías de experiencia comporta, según el modelo, cierto grado de desorganización existencial, anomia social, crisis de identidad personal y desorientación ideológica. Ello explica el hecho de que el desempleado siga siendo un problema para muchas personas que disponen de suficientes recursos económicos (Blanch, 1990).

El empleo, sería el único ámbito disponible que permitiría la satisfacción simultánea de todas esas necesidades en las sociedades avanzadas, motivo por el que supondrá una fuente fundamental de experiencias necesarias para que el individuo muestre unos niveles apropiados de bienestar psicológico. Como consecuencia del desempleo, el individuo se vería privado de una serie de categorías de experiencia fundamentales para la satisfacción de sus

necesidades psicológicas, circunstancia que explicaría el deterioro sufrido por las personas desempleadas (Agulló y Sánchez, 2003).

La teoría de Jahoda, aún ocupando un lugar central en la discusión teórica de los efectos derivados desempleo, igualmente ha sido objeto de numerosas críticas entre las que cabe destacar las siguientes (Ripoll, Rodríguez y Peiró, 1996):

- 1) Se considera a la persona como un objeto pasivo a merced de las instituciones sociales y fuerzas externas y no como agente activo.
- 2) Existe dificultad de operacionalizar las variables del modelo y no se disponen de estudios que confirmen la teoría.
- 3) Este enfoque es un reflejo de la ideología implícita y los principios axiológicos dominantes en la clase media de las sociedades industriales contemporáneas.

Sin embargo, también se ha reconocido a esta teoría varios aspectos positivos al considerar el modelo de Jahoda como una importante aportación a la explicación de los efectos negativos del desempleo sirviendo, de esta manera, de motor de reflexión sobre el impacto del mismo, tanto por los modelos que han surgido a partir del mismo como por lo que han surgido en contraposición a él (Garrido, 1996).

1.2.3. La teoría de la agencia

Esta teoría surge como una alternativa al modelo de privación propuesto por Jahoda al intentar explicar el impacto negativo del desempleo. Para los defensores de este enfoque (Fryer y Payne, 1986) la falta de empleo dificulta la puesta en marcha de ciertos planes de acción del individuo.

La teoría de la agencia considera que las consecuencias negativas derivadas de la situación de desempleo, no se producen como consecuencia de una privación de las funciones latentes descritas por Jahoda, sino por el complejo entramado de conductas y cogniciones nuevas que todo cambio social comporta. Aquí se pone el énfasis en los problemas cognitivos y de maximización de la conducta. En la tabla 2 se esquematiza las principales líneas de tensión entre los modelos de la deprivación y de la agencia.

	MODELOS	
	DEPRIVACIÓN	AGENCIA
Paradigma	Ambientalismo	Accionalismo
Premisa	Naturaleza social Experiencia psíquica	Base psíquica Acción social
Principio	Determinismo	Intencionalismo
Determinación	Situacional	Personal
Motivación	Extrínseca	Intrínseca
Causalidad	Eficiente	Final
Control	Fuerte	Débil
Sociedad	Primordial	Contextual
Individuo	Reactor heterónomo	Actor autónomo
Ética	Adaptación	Planificación
Objetivo	Efectos ambientales	Planes personales
Clave	Funciones	Significados
Explanandum	Hecho objetivo	Experiencia subjetiva
Explicación	<i>Empowered</i>	<i>Enhabling</i>
Resultado	Corte efectos positivos	Obstaculización vía Hacia metas
Conclusión	Empleo posibilita Desempleo imposibilita	Empleo facilita Desempleo dificulta
Deducción	Empleo = vía necesaria	Empleo = medio útil

Tabla 2. Contrastes entre los modelos Deprivación y Agencia (Blanch, 1990)

La tesis implícita en la teoría de la agencia es considerar al ser humano como un ser activo que organiza y dirige sus propia conducta. La frustración en cualquier punto de esta secuencia de conducta autodirigida suscitaría en la

persona mecanismos de reacción y enfrentamiento dirigidos a lograr la independencia y el control sobre su comportamiento (Álvaro, 1992)

Se asume a la persona como un agente que planifica su conducta, se esfuerza en autoafirmarse, controla y dirige sus propios actos, está intrínsecamente motivada y actúa en función de su visión del futuro así como de la memoria del pasado.

El ambiente en el que se desenvuelva la persona ejerce su influencia facilitando o restringiendo la puesta en acción de los planes y propósitos que guían el comportamiento. Partiendo de estos presupuestos, para el modelo de agencia el desempleo se explica en base a la frustración producida en los individuos por la dificultad de poner en marcha sus propios planes de acción.

Las dificultades experimentadas por los desempleados para interpretar la nueva realidad y la ausencia de planes preestablecidos para hacer frente a la misma sería la principal causa del deterioro psicológico experimentado por las personas afectadas por la situación de desempleo (Garrido, 1996).

Al igual que el anterior, este modelo ha sido objeto de numerosas críticas, dirigidas fundamentalmente a señalar el escaso valor que concede a los factores económicos, políticos y socioculturales, al prestar demasiada importancia a los aspectos más psicológicos, perdiendo de vista la influencia que los factores anteriores ejercen en los planes de acción de las personas desempleadas.

1.2.4. El modelo 'vitamínico' de Warr

El modelo teórico propuesto por Warr (1987) ha sido considerado como uno de los intentos más fructíferos de integración teórica de los resultados de la investigación psicosocial sobre el impacto del desempleo. Puede considerarse como una tercera alternativa que engloba y, a la vez, supera las teorías de la privación y de la agencia.

Se trata de un modelo teórico sobre la influencia general del entorno y, más concretamente, de la situación sociolaboral en la salud mental. Basándose en los efectos del empleo y desempleo en el funcionamiento psicológico de las personas, Warr elabora una teoría inspirada en el papel que desempeñan las vitaminas en la salud física de los organismos.

Según este modelo, hay nueve categorías de factores ambientales que determinan el nivel de salud mental. En cualquier ambiente, el bienestar psicológico dependerá del grado en que el entorno proporcione *oportunidad de control, oportunidad para el uso de las capacidades personales, objetivos generados externamente, variedad de alternativas, claridad ambiental, disponibilidad de recursos económicos, seguridad física, oportunidad para establecer relaciones interpersonales y posición social valorada.*

Estas categorías del entorno influyen sobre la salud mental de forma análoga a como las vitaminas afectan a la salud física. Al igual que un déficit vitamínico tiene consecuencias negativas para el estado físico del individuo, bajos niveles en cualquiera de las categorías ambientales tiene siempre repercusiones negativas en la salud mental.

- Oportunidad de control
- Oportunidad para el uso de las capacidad personales
- Objetivos generados externamente
- Variedad de alternativas
- Claridad ambiental
- Disponibilidad de recursos económicos
- Seguridad física
- Oportunidad para establecer relaciones interpersonales
- Posición social valorada

Tabla 3. Factores ambientales de la salud mental

Para Warr, el entorno sociolaboral funciona como una fuente de vitaminas psicosociales. La relación de las vitaminas con la salud física, al igual que la situación sociolaboral sobre la salud mental se rige por un modelo no líneal. De esta manera, un medio social que carezca de cualquiera de estas categorías o que las proporcione de forma deficitaria estará asociado a unos bajos niveles de salud mental.

Blanch (2003) describe el núcleo fundamental de la teorización de Warr, en base a los siguientes presupuestos; cuando se dan niveles excesivos de vitaminas, el impacto en la salud del organismo puede corresponder a una de las dos siguientes modalidades: a) en casos como en el de las vitaminas C y E, el organismo reacciona devolviendo al ambiente la parte excedente, no produciendo un beneficio añadido, y b) en casos como en el de las vitaminas A y D, el organismo no está equipado de los dispositivos que le permitirían liberarse de estos sobrantes, por lo que sufre trastornos a causa de los efectos tóxicos de tal exceso.

Tipo	Categoría Vitamínica
CE	Dinero Seguridad física Posición socialmente valorada
AD	Oportunidades de control del entorno Ocasiones para el desarrollo de habilidades Finalidades generadas por el medio externo Variedad de alternativas Claridad ambiental Contextos para las relaciones interpersonales

Tabla 4. Factores del bienestar psicosocial (Blanch, 2003)

Según esta analogía, Warr utiliza la abreviación CE para significar *constant effect* (efecto constante) y la AD para referirse al *additional decrement* (disminución adicional) tal y como se refleja en la figura siguiente:

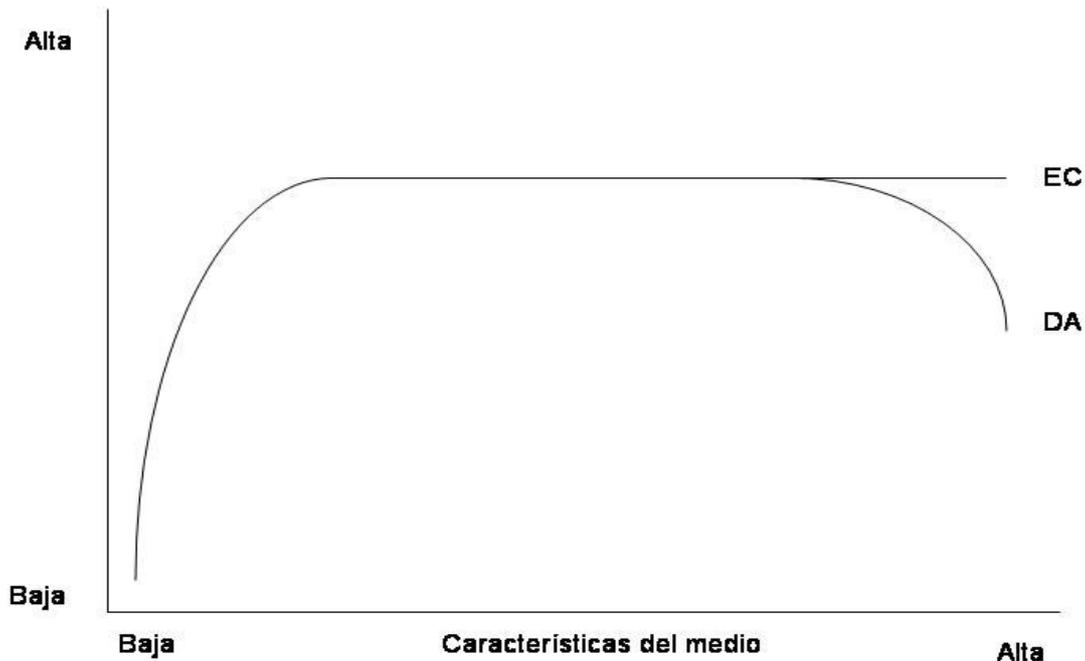


Figura 3. Relación entre las características ambientales y la salud mental

En base a esta teoría, el desempleo tiene efectos negativos sobre la salud mental de las personas ya que asocia con un déficit vitamínico. La comparación de empleados y desempleados utilizando los factores propuestos por este modelo lleva a la conclusión de que el ambiente de los desempleados es más deficitario, lo que se traduce en que la salud mental de los desempleados es menor.

Este modelo, al igual que los demás, no ha estado exento de críticas, derivadas, fundamentalmente, de la analogía utilizada, pues de esta manera un enfoque derivado de “procesos químicos” no puede ser trasladado a un contexto de relaciones sociales. No obstante, se le han reconocido numerosos méritos, ya que se constata que puede ser aplicado tanto a las situaciones de empleo como a las de desempleo. Además, partiendo de los factores

propuestos, es posible predecir las repercusiones que diferentes tipos de trabajo, así como los cambios entre un empleo y otros, y las transiciones entre una situación de empleo y otra desempleo, tienen sobre la salud mental (Álvaro, 1992).

1.2.5. Modelo teórico-explicativo sobre la psicología diferencial del paro y el desempleo de García Rodríguez.

El modelo propuesto por García (1992), trata de integrar los resultados que se conocen de la Teoría de la Expectativa-Valencia y de la Teoría de la Indefensión Aprendida. El punto de partida no es que ambas teorías son incompatibles en la explicación de parte de la psicología del desempleo, sino que existen indicios que hacen pensar que estas dos teorías son igualmente válidas, y que posiblemente dan cuenta de la psicología diferencial del desempleo.

En la formulación de este modelo, se asume el presupuesto que los desempleados no forman un todo homogéneo. Existen diferencias entre ellos, según ciertas variables económicas, sociales, demográficas, que influyen directamente sobre sus reacciones a la situación de desempleo y, por consiguiente, modulan los efectos de tal situación.

Una de las aportaciones de este modelo es la convergencia de la Teoría de la Indefensión Aprendida y la Teoría de la Expectativa-Valencia en la explicación de la psicología del desempleo, precisamente en función de ciertas variables diferenciales que modulan las reacciones a favor de una u otra de las teorías.

Además de estas variables, García (1992) señala que el hacer compatibles ambas teorías exige tener presente lo que según la terminología de varios autores (Ortiz, 1985; Ruiz y Brotat, 1982) se viene a denominar paro y desempleo

Las personas en paro, en su mayoría jóvenes, serían aquellas que están buscando su primer puesto de trabajo. Estos sujetos aún no han tenido la oportunidad de experimentar los beneficios que aporta el tener un empleo y, por tanto, no experimentan una situación de pérdida. La situación de fracaso reside en la búsqueda infructuosa de un primer empleo.

Por su parte, las personas desempleadas serían aquellas que han perdido un empleo. En este caso la situación de fracaso es más negativa que la anterior ya que no sólo experimentan una búsqueda de empleo infructuosa sino que se ven privados de unos beneficios que anteriormente gozaban. Es de esperar, entonces, que los efectos psicológicos del desempleo difieren cualitativamente y cuantitativamente en ambas situaciones.

El modelo teórico propuesto (expresado gráficamente en la Figura 4) asume que: en los jóvenes en paro, las relaciones entre atribuciones causales, compromiso hacia el empleo, expectativa de éxito, motivación, autoestima y depresión se decantan hacia la tesis que proponen la Teoría de la Expectativa-Valencia. Sin embargo, en los desempleados, las relaciones entre estas variables se establecerán en la línea de la Teoría Atribucional de la Indefensión Aprendida.

En función de la Teoría de la Expectativa-Valencia, los jóvenes parados presentarán un alto motivo de logro, es decir, mostrarán altas expectativas de éxito (percepción subjetiva de éxito), alto compromiso con el trabajo (valor incentivo del éxito) y alta motivación hacia el empleo (necesidad de logro). Además atribuirán el éxito a causas internas (habilidad y esfuerzo), y el fracaso (no encontrar empleo) a causas externas y controlables.

Los jóvenes parados, probablemente, conforme aumenta la duración de desempleo y el fracaso en su búsqueda, aprenden que los esfuerzos y las acciones que vienen realizando no son contingentes con el hecho de encontrar un empleo, asimilan que, hagan lo que hagan, no van a encontrar trabajo; cayendo, así, en una situación de indefensión aprendida. En esta nueva

situación las causas a las que atribuyen el desempleo siguen siendo externas pero estables.

De esta manera, los jóvenes parados pasarían a una situación de indefensión similar a la que se encontraría a aquellas personas que han perdido un empleo anterior. Además, en estos últimos la situación se agrava, cuando el desempleo va asociado a ciertas variables socioeconómicas.

Así, aquellos sujetos con cargas familiares que pierden un empleo tienen mayores responsabilidades hacia otros y su situación tienen a asociarse a mayores dificultades económicas, siendo más probable que atribuyan las causas de su situación a factores internos, globales y estables que, de acuerdo con la Teoría de la Indefensión Aprendida, producen déficits a nivel motivacional (baja motivación) cognitivo (baja expectativa de éxito y bajo compromiso con el trabajo), afectivo (depresión) y de autoestima.

Por el contrario, en aquellos desempleados que tienen menores dificultades económicas y no son responsables del mantenimiento de otros es más probable que no atribuyan las causas a factores internos, con lo que se predice que atribuyen la incontabilidad de los sucesos a causas externas, específicas y estables.

No obstante, si perdura la situación de desempleo, estos sujetos que se hallan en una situación de indefensión, pero que mantienen todavía el nivel de autoestima, pueden pasar a atribuir las causas a factores internos, globales y estables con el consiguiente déficit en autoestima y aparición de sintomatología depresiva.

En relación con la edad, es más plausible que se encuentren en la situación de paro tanto los jóvenes como los desempleados que no tienen cargas familiares y grandes problemas económicos. En función del modelo propuesto, los jóvenes mantendrían inalterado el nivel de autoestima, mientras que en los adultos disminuiría a consecuencia de la situación de fracaso.

Además en los jóvenes la situación de desempleo se asocia a la aparición de sentimientos depresivos mientras que en los adultos aparecerían síntomas depresivos.

Ahora bien, una vez presentados los postulados principales, la validez del modelo teórico-explicativo propuesto por García (1992), exige la puesta a prueba empírica de las relaciones que se han establecido entre las distintas variables.

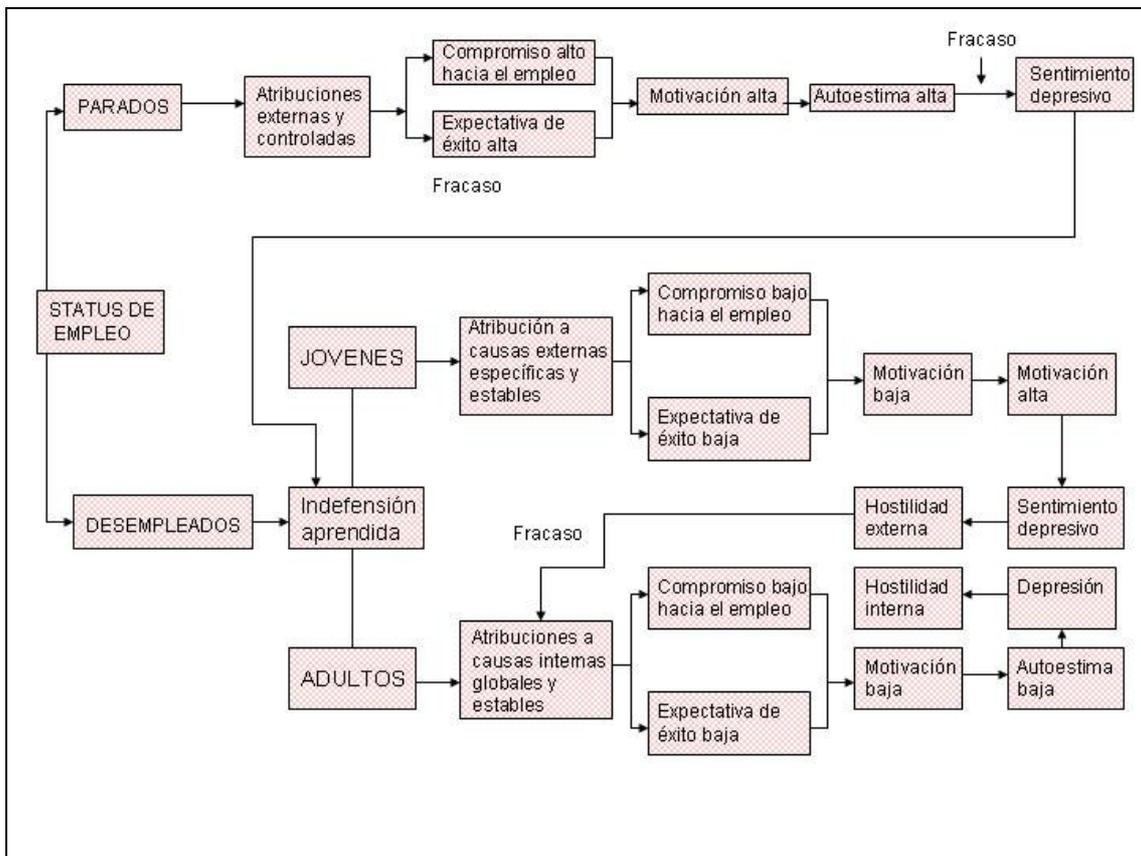


Figura 4. Modelo teórico-explicativo de los efectos psicológicos del paro y el desempleo (García, 1993)

1.3. Características de la investigación psicosocial del desempleo

En la actualidad son numerosas las investigaciones que desde la Psicología Social han abordado el fenómeno del desempleo. Todas ellas se han centrado en el análisis del impacto que el desempleo tiene sobre las personas que lo padecen. En el presente apartado vamos a presentar todas

aquellas cuestiones que han rodeado a la investigación empírica sobre el impacto del desempleo todavía existente.

1.3.1. Principales temas abordados

Jahoda (1979) señala la existencia de dos periodos históricos en la investigación del desempleo: aquel que corresponde a la década de 1930, que coincide con el periodo de la depresión económica del veintinueve, y el que se inicia, más o menos, a partir de 1975 y que llega hasta nuestros días.

En este primer periodo, las investigaciones concentraron su interés en analizar los efectos del desempleo sobre la salud mental de los desempleados. Desde estos primeros estudios, las consecuencias generadas por el desempleo fueron descritas, generalmente, como un deterioro significativo de la salud mental, una disminución de la autoestima, una pérdida del sentido del tiempo y un gran apatía, que tuvo sus manifestaciones tanto en la disminución de todas las actividades cotidianas como en la inexistencia de una respuesta política al desempleo de quienes lo experimentaban.

Durante los años 40 al 70 las investigaciones sobre desempleo dejaron de tener un interés central. Algunos autores justifican este vacío con la mejoría de la economía mundial y el descenso del desempleo estructural (Jahoda, 1987; García, 1986).

Fue, de nuevo, en los años setenta cuando el interés por este fenómeno resurgió como consecuencia de la crisis económica del 73 y sus repercusiones en el mercado laboral, lo que provocó que el desempleo volviera a convertirse en uno de los principales problemas sociales y económicos de los países occidentales. Este interés ha estado presente entre los científicos sociales hasta la actualidad pudiéndose encontrar una abundante literatura reciente.

La creciente preocupación por las dimensiones psicológicas y sociales del desempleo promovió un nuevo desarrollo de la investigación psicosocial

sobre el desempleo. De esta forma, la definición del concepto de salud mental ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas, lo que ha quedado plasmado en la investigación psicosocial sobre el impacto emocional del desempleo. Así, mientras en los estudios de los años treinta predominó una concepción negativa de la salud mental, en la investigación actual predomina una definición de salud mental en sentido positivo, equiparable a la presencia de bienestar psicológico más que a la ausencia de síntomas (Garrido, 1996).

Pero no será hasta finales de los 80 y comienzos de los 90 cuando surgen estudios que intentan identificar que variables personales podrían predecir el estatus laboral y el bienestar psicológico de los individuos para descubrir las actitudes hacia el trabajo y hacia la búsqueda de empleo.

En España, los estudios sobre el desempleo fueron inexistentes durante los años 30, otros asuntos de mayor importancia ocupaban la atención de los investigadores, por lo que las primeras investigaciones sobre este tema comenzaron a desarrollarse a mediados de los 70 por el aumento creciente de las tasas de desempleo.

1.3.2. Características metodológicas

La investigación psicosocial sobre el desempleo se ha caracterizado por una importante evolución metodológica en las últimas décadas. Así las investigaciones desarrolladas en los años treinta distan de las llevadas a cabo actualmente. Esta diferenciación metodológica se ha visto reflejada en el tipo de muestras utilizadas, las técnicas de investigación empleadas y el tipo de diseño adoptado.

Dada la abundante literatura existente al respecto, algunos autores aportan clasificaciones de estudios centrados en el análisis de los efectos del desempleo aportando diversos criterios. De esta manera, en un intento de sistematizar las diversas investigaciones, vamos a adoptar la clasificación seguida por Blanch (2003), que atiende a tres criterios principales:

- 1) el enfoque (cualitativo-cuantitativo)
- 2) el nivel de análisis (individuo-agregado)
- 3) el diseño (transversal-longitudinal)

A esta clasificación añadiremos otros dos criterios aportados por autores como García (1993), que contempla cuatro grupos objeto de estudio en el análisis diferencial de la psicología del desempleo (jóvenes, adultos, mujeres y profesionales y directivos). También tomaremos en cuenta la perspectiva de Selva (1988) del que recogeremos uno de los parámetros que utiliza a la hora de clasificar los estudios sobre el impacto del desempleo referido a las consecuencias (fisiológicas vs. psicológicas)

Atendiendo al tipo de enfoque utilizado, en los años 30 predominó el análisis cualitativo, la observación participante, el informe sociográfico y el estudio de casos (individuos, familias y comunidades). En los años 70 y 80, se conjugan el análisis cuantitativo con el cualitativo, aunque predomina el cuantitativo sobre el cualitativo.

Por otra parte, también en estos años, hay una mayor inclinación de los estudios transversales sobre los longitudinales, aunque estos últimos adquirirán un mayor desarrollo en los últimos años, en un intento de poner a prueba hipótesis causales sugeridas en estudios exploratorios previos de tipo transversal.

De manera paralela, la investigación macroestadística sobre agregados complementa la abundancia de datos referidos a estudios realizados sobre individuos. Igualmente, la investigación cualitativa, mediante la utilización de técnicas como historia de vida o estudios de casos, profundiza en el conocimiento de la realidad exploradas por los estudios de corte cuantitativo al considerar a la persona como una “realidad viva” y no como una mera unidad estadística o una simple entidad respondiente a ítems cerrados de una encuesta (Blanch, 1990)

En otro aspecto, conviene diferenciar cuatro categorías de población utilizadas al estudiar el impacto diferencial del desempleo sobre estos grupos (jóvenes, adultos, mujeres y profesionales y directivos). Esta diferenciación utilizada por García (1993), no es otra que un reflejo de lo que en la literatura se contempla como los aspectos que influyen en la experiencia psicológica del desempleo y que están relacionados con la edad. La experiencia del desempleo puede ser vivida de manera diferente por estos cuatro grupos.

Clasificación	Autor	Criterios
Enfoque	Blanch (2003)	Cualitativo-Cuantitativo
Nivel de análisis		Individuo-Agregado
Diseño		Transversal- Longitudinal
Objeto de estudio	García (1993)	Jóvenes-Adultos- Mujeres-Profesionales y Directivos
Consecuencias	Selva (1988)	Fisiológicas- Psicológicas

Tabla 5. Características metodológicas

Continuando con este análisis, la mayor parte de los jóvenes desempleados abandonan la escuela, provocado, en la mayoría de los casos, por el apoyo financiero de los padres. Por otra parte, otro de los aspectos que caracteriza a este colectivo es la ausencia de cargas familiares. Esto es lo que diferencia a este grupo de los desempleados adultos, los cuales además cuentan con una experiencia laboral previa.

En el grupo de mujeres, hay un mayor desánimo en la búsqueda de empleo porque tienen menores expectativas de éxito para encontrar un puesto de trabajo, y en esta situación se puede producir un planteamiento del futuro que, en ocasiones, le lleva a dirigir sus expectativas hacia el rol tradicional del

“ama de casa”. Siguiendo este mismo planteamiento, otra de las dificultades que, en muchas ocasiones, experimentan las mujeres es la imposibilidad de compaginar el trabajo y las actividades domésticas, lo que lleva en muchos casos a dedicarse a otras tareas para hacer frente a esa pérdida de autoestima que va asociada a la falta de empleo.

En lo referido al colectivo de profesionales y directivos, cada día se hace más patente que el desempleo no es menos ajeno a sujetos cualificados y de alto status ocupacional, como son los formados por los grupos de profesionales y directivos. En este sentido, encontramos pocas investigaciones referidas a estos colectivos, en un intento de analizar los efectos psicológicos del desempleo en estos niveles de ocupación. No obstante, los resultados encontrados manifiestan que el impacto psicológico presenta diferencias individuales para ambos grupos.

El último criterio que hemos utilizado a la hora de clasificar la investigación empírica sobre el desempleo hace referencia a las consecuencias que la propia situación de desempleo ocasiona y pueden ser físicas o psicológicas. La mayoría de los estudios consideran que algunas de las consecuencias fisiológicas son: dolor de cabeza, pérdida de apetito, dificultades en la respiración, mareos, insomnio e hipertensión. Sin embargo, no todas las investigaciones que han abordado los efectos fisiológicos del desempleo han concluido el impacto negativo de éste sobre la salud física.

Respecto a los efectos psicológicos del desempleo, la mayoría de las investigaciones se han centrado, fundamentalmente, en el estudio de la salud mental o bienestar psicológico. Igualmente, se han considerado otras variables como las atribuciones causales, el locus de control, la utilización del tiempo y el aislamiento social.

1.4. Variables mediadoras de los efectos del desempleo

Resulta evidente que los desempleados no constituyen un grupo homogéneo y que, por tanto, existen importantes diferencias individuales en la reacción de los mismos ante la falta de trabajo. Esta evidencia ha determinado que la investigación preste una atención, cada vez mayor, a la identificación de las variables que reducen o acentúan los efectos del desempleo. El género, la edad, la duración del desempleo, el apoyo social, el grado de implicación en el trabajo, el nivel de ingresos económicos y la clase social han sido algunas de las variables utilizadas a la hora de explicar el impacto diferencial del desempleo (Garrido, 1996).

Álvaro (1992), señala que las variables utilizadas para medir el impacto diferencial del desempleo no produce el mismo tipo de efectos en todos los individuos. Mientras unos se ven negativamente afectados, otros no experimentan ningún cambio y algunos incluso mejoran su bienestar psicológico y físico. A continuación presentamos aquellas variables mediadoras que más frecuentemente se han utilizado para describir los efectos diferenciales del desempleo (ver Tabla 6).

1.3.4.1. La edad

Una de las principales variables que modula los efectos de la situación de desempleo es la edad. Los resultados de la mayoría de las investigaciones han mostrado que existe una asociación significativa entre desempleo y efectos negativos.

Muchos investigadores han comprobado reiteradamente la existencia de una asociación curvilínea entre la edad y la salud mental durante el periodo de desempleo. Por ejemplo, Álvaro (1992), al estudiar el bienestar psicológico en función de la pertenencia a diferentes grupos de edad, encontró que el grupo de mayor edad mostraba una peor salud mental y un mayor estado depresivo.

En su investigación, Álvaro dividió a la población desempleada en tres grupos de edad: jóvenes (entre 16 y 29 años), edades intermedias (entre 30-50 años) y, por último, un grupo de edad superior a los 50 años. Los resultados mostraron diferencias significativas ente el grupo de jóvenes y el de edades intermedias, encontrando en éstos últimos unos peores índices de salud mental y un mayor nivel de estado depresivo.

Estos efectos diferenciales pueden ser explicados por diversos factores entre los que se encuentran unas mayores responsabilidades familiares y obligaciones económicas, así como una prolongada socialización laboral que inciden, a su vez, en una mayor identificación con el trabajo. De igual manera, es más probable que la pérdida de una posición social valorada, como consecuencia de la pérdida del puesto de trabajo, así como la impredecibilidad sobre el futuro y el cuestionamiento personal en un importante momento del ciclo vital, afecta a este grupo de edad.

Además, la edad no sólo acarrea variaciones del funcionamiento individual (tanto físico como psicológico) sino también diferencias sistemáticas entre las responsabilidades de los roles que se asumen a lo largo del curso vital, las cuales contribuyen a explicar las variaciones que se observan en las respuestas al desempleo (Banks, 1992).

Según esta consideración, Kulik (2000 b) estudió el impacto de la edad en las actitudes y reacciones al desempleo en 613 individuos de Israel (21-60 años). En su investigación, encontró diferencias significativas en los diversos grupos de edad: 1) los desempleados, de mediana edad pasaba mas tiempo buscando empleo que los miembros de los grupos más jóvenes, 2) el grupo de desempleados más jóvenes veía el desempleo como una ventaja ya que le permitía tener más tiempo para ellos y también mostraron un menor deterioro en salud mental como resultado del desempleo y, 3) las personas más jóvenes tenían probablemente la creencia que otros no tienen consideración con el desempleado y preferían no tener trabajo que aceptar uno con bajo salario.

De esto, se deduce que los efectos negativos derivados de la situación de desempleo son especialmente importantes para el grupo de edades medias. Es, en este grupo, donde se dejan sentir más notablemente las consecuencias derivadas de la pérdida de empleo.

1.3.4.2. El género

Otro de los factores considerados a la hora de estudiar las diferencias individuales en la reacción ante el desempleo ha sido el género. No obstante, como afirma Banks (1992) en la evaluación de este factor mediador no sería correcto recurrir a simples comparaciones entre hombres y mujeres.

La mayoría de las investigaciones que han estudiado los efectos psicológicos del desempleado se han centrado, principalmente, en las repercusiones de éste sobre los hombres, por tanto se conoce poco acerca del impacto del desempleo en las mujeres.

Warr (1987) afirma que existen dos motivos principales por lo cuales no se ha estudiado en igual medida el desempleo masculino y el femenino. En primer lugar, porque es un hecho todavía reciente la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En segundo lugar está el problema de la definición de desempleo, ya que la distinción entre empleo y no empleo se hace difícil en parte de la población femenina. El estatus de empleo de las mujeres puede clasificarse como a tiempo completo, a tiempo parcial, desempleadas y amas de casa.

Es muy probable que las mujeres formalmente inscritas como desempleadas tengan una visión distinta del desempleo que aquellas que no trabajan por decisión propia, por lo que en las investigaciones comparativas habría que distinguir entre diferentes subgrupos. Así por ejemplo, en un estudio realizado por Caputo y Cianni (2001) con mujeres americanas, estos autores encontraron que historias previas de desempleo aumentaban la probabilidad de emplearse de manera involuntaria en trabajos a tiempo parcial.

En otro trabajo llevado a cabo por Kulik (2001 b) se analizó la diferencia en el género respecto a la intensidad de búsqueda de empleo y actitudes hacia el desempleo en una muestra de 225 personas. Los resultados revelaron la existencia de diferencias respecto al rechazo de posibles trabajos: en el grupo de mujeres jóvenes es más probable que rechacen trabajos debido a condiciones adversas, consideraciones familiares y empleos marcados como masculinos; sin embargo, los hombres mostraron solo una razón para rechazar trabajos, es decir el empleo marcado como femenino.

Esto nos indica que hemos de tener cuidado a la hora de establecer comparaciones para no generalizar resultados sin tener en cuenta la mayor complejidad del rol laboral de las mujeres trabajadoras en comparación con los hombres (Garrido, 1995).

Pese al carácter limitado de los estudios sobre el desempleo femenino, destacado anteriormente, en las investigaciones realizadas encontramos que el impacto del desempleo en el bienestar psicológico de las mujeres es tan negativo como en los hombres (Warr, 1987). No obstante, sería necesario tener en cuenta la incidencia de otras variables que pudieran influir de alguna manera en esta relación como puede ser, la edad, la clase social, el estado civil y la existencia o no responsabilidades familiares.

1.3.4.3. Disponibilidad de recursos económicos

La reducción de ingresos económicos es, sin lugar a dudas, la principal consecuencia derivada de la situación de desempleo. Por eso, este factor se ha considerado como uno de los aspectos centrales que favorecen el malestar psicológico. En esta dirección, la disponibilidad de recursos económicos ha sido uno de los aspectos utilizados más frecuentemente en los estudios sobre el impacto psicosocial del desempleo.

La teoría de Warr permite comprender que a medida que el desempleo se asocia con baja disponibilidad monetaria, puede considerarse que es factor de déficit vitamínico y, por tanto, circunstancia de riesgo de trastornos psicológicos y de malestar con la vida presente. Sin embargo, a diferencia de otras categorías ambientales, un aumento elevado del nivel de ingresos no tiene efectos perjudiciales para la salud mental.

Otra consideración es la que podemos hacer a partir de la teoría de Jahoda (1979) la cual nos permite comprender por qué los efectos del desempleo afectan de modo distinto a las diferentes clases de personas desempleadas; así, por ejemplo, la crisis de identidad se deja notar entre personas que habían disfrutado de un empleo prestigioso y bien remunerado, así como para comprender el motivo por el que el desempleo no produce disfunciones en los casos en que la persona desempleada dispone de recursos alternativos para satisfacer sus necesidades de carácter psicosocial.

Esta idea se hace manifiesta en un estudio realizado con adultos por Snir y Harpaz (2002) que evaluaron el compromiso real con el empleo sin tener en cuenta las circunstancias económicas derivadas del mismo. Los resultados mostraron la probabilidad de continuar trabajando bajo unas condiciones de conveniencia social alta, en lugar de aquellas condiciones de conveniencia social baja.

Otros autores señalan la necesidad de tener en cuenta la respuesta emocional de los desempleados derivada de la disminución de los ingresos económicos que conlleva tal situación. Desde esta visión, se entiende que las personas que afrontan mejor la situación de desempleo suelen contar con algunos recursos económicos, no se culpan a sí mismas por haber fracasado, suelen ver la pérdida del trabajo en términos objetivos y cuentan con un fuerte apoyo por parte de sus familiares y amigos (Bueno, Vega y Buz, 2001).

De todas las investigaciones llevadas a cabo sobre el tema, se puede concluir que la disminución de ingresos económicos que acarrea la situación de desempleo se traduce en un deterioro psicológico asociado a esta situación.

1.3.4.4. Duración del desempleo

La duración del desempleo ha sido otra de las variables que con más frecuencia se han utilizado en las investigaciones sobre el desempleo. Desde los inicios de la investigación psicosocial del desempleo en los años 30, se hizo evidente que la duración del desempleo jugó un papel trascendental en el estudio de las etapas o fases por las que pasaban los desempleados.

Si revisamos el número de fases propuestas por varios autores, encontramos que éstas varían de un estudio a otro. Garrido (1996) afirma que, en general, se propone un proceso en el que, tras una primera reacción de “shock”, la persona desempleada mantiene aún las expectativas de encontrar un empleo y lo busca de forma activa. Posteriormente, estas expectativas van disminuyendo, lo que va acompañado de un cierto deterioro de la autoimagen y una disminución del bienestar psicológico, que desembocarán finalmente en una aceptación resignada y apática de la situación.

Esta misma autora considera que los resultados obtenidos por la investigación cuantitativa no confirman los planteamientos anteriores, existiendo tres hipótesis diferentes a la hora de explicar la relación entre duración del desempleo y los efectos del mismo. Por un lado, algunos estudios muestran que el deterioro psicológico es mayor a medida que aumenta el periodo en desempleo. Así, por ejemplo, hay estudios donde se constata que es en los desempleados de larga duración donde se encuentra un mayor empobrecimiento de aspiraciones, de autonomía y de competencia personal que acaban mermando su salud mental (Wanberg, 1997).

Sin embargo, en otros estudios se observa que esa relación desaparece a medida que aumenta el periodo en desempleo dando lugar a una

estabilización del bienestar psicológico o incluso a una mejora del mismo. Así lo pone de manifiesto la investigación realizada por Warr y Jackson (1985) que observaron leves mejorías en el malestar psicológico de los desempleados entre los doce y veinticuatro meses de desempleo continuado.

Desde esta perspectiva, para Rooney (1997), la efectividad en la búsqueda de trabajo radica, en esencia, por la longitud temporal (especificada en meses) que se aplica entre la búsqueda y del grado de aceptación de la diferencia existente entre el nivel económico-retributivo del antiguo al nuevo empleo.

Por último, hay estudios en los que no se ha observado una relación significativa entre dichas variables. Concretamente, durante los primeros meses de desempleo se produce un aumento del deterioro psicológico de las personas de mediana edad, sin embargo este aumento no se ha visto confirmado en las personas jóvenes (Warr, 1987).

Estas contradicciones encontradas en las diferentes investigaciones quizás hayan sido motivadas al no existir un criterio uniforme de los periodos del desempleo considerados, el predominio de estudios transversales y las diferencias de edad entre las muestras. Con todo esto se hace necesaria una mayor homogenización de los criterios estudiados.

1.3.4.5. Apoyo social

La posibilidad de contar con un mayor o menor grado de apoyo social entre los desempleados es un factor moderador importante de los efectos ocasionados por el desempleo. Esta cuestión parece especialmente apropiada a la hora de analizar el fenómeno del desempleo y particularmente cuando hay que planificar y llevar a cabo intervenciones a nivel social y comunitario (Buendía, 1990).

Álvaro (1992) contempla el apoyo social bajo dos consideraciones: por un lado, como factor de amortiguación el impacto de sucesos vitales que afectan de forma negativa a la salud psicosomática de quien los sufre; y, por otro lado, como factor etiológico, determinante en si mismo del estado de salud física y psíquica, independiente de la aparición o no de un suceso causante de estrés.

Esta doble consideración ha determinado la inclusión del apoyo social como uno de los factores moderadores en el estudio sobre el desempleo. Los resultados de estas investigaciones muestran un mayor deterioro psicológico en aquellos desempleados en los que se da un menor grado apoyo social, lo que ha quedado evidenciado tanto en el grupo de desempleados adultos como en el de jóvenes.

Warr (1987) señala que un entorno facilitador de contacto interpersonal proporciona mayor oportunidades de apoyo social. Esta posibilidad de relaciones interpersonales beneficia a la salud mental, al menos, por cuatro razones (García, 1993): en primer lugar, es una necesidad humana; en segundo lugar, provee apoyo emocional, instrumental y motivacional; en tercer lugar, mediante la comparación social nos valoramos y nos consideramos a nosotros mismos; y, en cuarto lugar, el logro de algunos objetivos sólo es posible a través de una interdependencia entre las personas.

Con esto parece evidente que el apoyo social percibido es un factor que contribuye a explicar el grado de deterioro psicológico ante la experiencia del desempleo.

1.3.4.6. El nivel de actividad

El nivel de actividad que una persona mantiene durante la situación del desempleo ha sido otro de los factores estudiados en la reacción de los sujetos ante la falta de un puesto de trabajo. Como señala Jahoda (1987), la pérdida de una estructura temporal y la inactividad a la que dicha pérdida conduce han

sido consideradas como unas de las principales causas del deterioro psicológico de los desempleados.

Según esta psicóloga social, 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, entre las cuales se encuentra la pérdida de una estructura temporal y la falta de una actividad regular.

Además, Buendía (1987) afirma que el nivel de actividad durante el desempleo es más elevado en las mujeres que en los hombres. El nivel educativo mayor también hace que aumente el nivel de actividad en los desempleados. El grupo de menor nivel de actividad durante el desempleo es, para este autor, el más vulnerable a los trastornos depresivos durante esta situación.

La mayoría de los estudios confirman la hipótesis de Jahoda, al evidenciarse una asociación significativa entre el hecho de “estar activo” y el deterioro psicológico derivado del desempleo. En general, llevar una vida más activa se asocia con unos mejores índices de bienestar psicológico.

Con esto podemos concluir que aquellas personas que, aún estando en desempleo, mantienen un alto nivel de actividad se enfrentan en mejores condiciones a la situación de desempleo. Parece ser que la capacidad o las posibilidades que las personas desempleadas tienen para dar sentido temporal a sus actividades cotidianas es una variable relevante en la interpretación de las consecuencias psicológicas derivadas de tal situación (Álvaro, 1992).

1.3.4.7. La implicación en el trabajo

La implicación en el trabajo ha sido considerada como otra de las importantes variables moderadoras que influyen en las consecuencias

psicológicas del desempleo. La mayoría de las personas están muy interesadas en desempeñar un trabajo remunerado. En parte, este interés refleja la necesidad de ganar dinero, pero también existen otras muchas razones de tipo no económico para desear tener un puesto de trabajo.

El grado de implicación en el empleo se ha medido con múltiples escalas referidas a la importancia que la persona atribuye a tener un puesto de trabajo, y se han encontrado una y otra vez asociaciones significativas con una serie de indicadores de la salud mental (Banks, 1992).

Al hablar de implicación en el trabajo, conviene señalar dos conceptos muy próximos. Por una parte, la necesidad de distinguir entre implicación en el trabajo y motivación intrínseca por el empleo. La idea de implicación en el trabajo equivaldría a la centralidad del trabajo, o dicho de otra manera a la importancia que la persona atribuye a tener un puesto de trabajo. Mientras que la motivación por el empleo denota la importancia que para la persona tiene realizar adecuadamente un trabajo.

Por tanto, la implicación en el trabajo supone establecer una relación entre importancia atribuida al trabajo y la autoimagen, al considerar el trabajo como expresión de uno mismo. Sin embargo, la motivación intrínseca por el empleo se refiere al grado en que el éxito o fracaso en la actividad realizada en el trabajo afecta al autoestima (Álvaro, 1992)

Conviene distinguir estos dos conceptos a la hora de analizar los resultados de los estudios realizados. Mientras en el primer caso, las investigaciones concluyen que a medida que aumenta la implicación en el trabajo aumenta el deterioro psicológico asociado al desempleo. En el segundo caso, los resultados son contradictorios. Así, siguiendo esta consideración, mientras en algunos estudios se observa que en aquellos sujetos con un atribución externa del desempleo el deterioro psicológico es mayor, en otros estudios se observa una asociación significativa entre atribución interna del desempleo y disminución de los efectos negativos del mismo.

1.3.4.8. Clase social

Otra de las variables estudiadas en el impacto psicosocial del desempleo es la clase social de pertenencia. Buena parte de la investigación sobre el desempleo se ha venido concentrando en los trabajadores manuales, si bien algunos estudios recientes han dirigido su atención hacia los profesionales y los trabajadores de cuello blanco sin empleo.

Desde esta perspectiva, es interesante analizar los cambios que se producen después de la pérdida de empleo en función de la clase social. Garrido (1995), señala que el desempleo puede ser un factor más de la cadena o círculo de la pobreza que habitualmente va asociado con las clases sociales más bajas, manifestándose en mayor medida en el desempleo de larga duración.

Warr (1987) opina que el desempleo puede afectar psicológicamente a las personas de clase media y sentirlo en mayor medida sobre todo por el gran estigma social que supone (posición social valorada). Por el contrario, la mayor disponibilidad de recursos económicos durante el desempleo en los sujetos de clase media, sería un amortiguador importante de los efectos del mismo.

Los estudios que han centrado su interés en esta variable concluyen que el desempleo afecta por igual a todas las clases sociales, aunque se encuentran diferencias en función de la duración del desempleo y las condiciones específicas del mismo. De esta manera, los desempleados pertenecientes a clases bajas suelen tener unos periodos más continuados y alternantes de desempleo en los que deben hacer frente a complicadas situaciones económicas.

Además, es en los desempleados de clase baja donde es más probable que el fenómeno de la adaptación al desempleo se dé con más frecuencia, ya que cuentan con menos recursos para combatir tal situación. Esto viene a

explicar que, los desempleados de clase media tienen menos dificultades para ocupar su tiempo que los de la clase media, por lo que parece probable que el estigma percibido entre los miembros de este grupo sea mayor, dado que el desempleo es un hecho más infrecuente en esta clase social.

- La edad
- El género
- Disponibilidad de recursos económicos
- Duración del desempleo
- Apoyo social
- El nivel de actividad
- La implicación en el trabajo
- Clase social

Tabla 6. Principales variables mediadoras del desempleo

Capítulo

II

Los mayores de
45 años en el
ámbito laboral

CAPITULO 2. LOS MAYORES DE 45 AÑOS EN EL AMBITO LABORAL

2.1. Condicionamientos psicosociales

Para comprender aquellos rasgos mas notorios que definen a los mayores de 45 años, debemos situarnos en la teoría del ciclo vital, entendida según Blanco (1991) como una sucesión de roles sociales y normas formales adscritas a edades concretas y socio-históricamente definidas. La sucesión de una etapa a otra en el desarrollo no es más que el paso de un determinado grupo de edad a otro, y el consiguiente tránsito a unos patrones socioculturales determinados para cada grupo.

Aludir a una psicología evolutiva del ciclo vital supone postular una perspectiva más amplia que la habitualmente considerada por la llamada psicología del desarrollo. La psicología evolutiva se refiere a todo el transcurso de la vida humana cuyo interés se centra en la descripción, explicación y modificación del cambio intraindividual de la conducta y las diferencias interindividuales en dicho cambio a través del ciclo vital (Baltes, Reese y Nesselroade, 1981).

Una de las aportaciones más interesantes de la psicología evolutiva del ciclo vital es la mostrada por Baltes (1987), que propuso el que podemos considerar modelo por excelencia sobre el desarrollo y la intervención a lo largo del ciclo vital: el modelo SOC (Optimización selectiva con compensación). A continuación vamos a presentar los principios generales de esta teoría del ciclo vital:

1. El desarrollo como proceso a lo largo de la vida

Este principio asume que el desarrollo es un proceso a lo largo de la vida en el que cada etapa no es únicamente el resultado de la edad específica sino también de las condiciones precursoras del ciclo vital

(Baltes y Graf, 1996). Los cambios que se producen en los individuos pueden suceder en cualquier momento del ciclo vital, desde el nacimiento hasta la muerte.

2. El desarrollo como combinación de ganancias y pérdidas

Se expresa en el hecho de que el desarrollo es siempre una combinación dinámica de ganancias y pérdidas. No hay etapas en las que sólo existan ganancias o sólo pérdidas, en todas las edades se suceden ambos procesos. Sin embargo sí que se producen cambios sistemáticos asociados con la edad en el equilibrio entre ganancias y pérdidas, puesto que la frecuencia relativa cambia proporcionalmente a medida que se avanza en edad: en la infancia y niñez las ganancias superan las pérdidas, mientras que en la vejez la situación se invierte.

3. Plasticidad del desarrollo humano

Se refiere a la variabilidad intraindividual y se define como el cambio en el nivel de realización o el modo de cambio de una persona individual (Baltes, Reese y Nesselroade, 1981). Las investigaciones sobre la plasticidad en la adultez y vejez han demostrado como opera este principio en los individuos llegando a considerar que el nivel de plasticidad alcanzado por el ser humano es tal que incluso personas muy mayores sin enfermedades incapacitantes conservan aún la capacidad para el cambio y la adaptación.

4. Contextualismo ontogenético

Según este principio, cualquier teoría del ciclo vital parte de una visión contextualista en la que las personas se desarrollan en diferentes contextos que ejercen una gran influencia sobre los procesos evolutivos. El desarrollo está sujeto a un sistema complejo y multicausal de

influencias ya que, además de los determinantes biológicos, hay una serie de condicionantes culturales e históricos que, interrelacionados, ejercen una enorme influencia en el desarrollo de las personas.

5. *Desarrollo exitoso como optimización selectiva con compensación*

Desde esta visión el desarrollo humano se asume como un cambio selectivo en la capacidad adaptativa del individuo. Baltes (1987) trata de analizar, a través del ciclo vital, la influencia de los factores biológicos y culturales en la ontogénesis, cual es la zona de desarrollo, la norma de reacción y la plasticidad que podemos esperar que opere durante la ontogénesis. Según este autor, a pesar de la plasticidad del ser humano y de las concepciones de zona de desarrollo, no todo es posible en el desarrollo ontogenético sino que éste está inherentemente limitado.

6. *Multidisciplinariedad del desarrollo*

Las aportaciones a las teorías del ciclo vital son fruto de un constante diálogo interdisciplinar que en la actualidad converge en dos importantes aportaciones a la Psicología Evolutiva (Baltes, Staudinger y Linderberger, 1999). Por una parte la Biología Evolutiva y la Teoría de los Sistemas Dinámicos (TSD) que subraya los aspectos contextuales, probabilísticos y autoorganizados de la ontogénesis; y por otro lado, la Psicología cultural y la Sociología del curso vital que se centran en la conexión entre las oportunidades ofrecidas por los contextos socioculturales del ser humano y las cualidades fundamentales de sus procesos psicológicos.

De lo expuesto por P.B. Baltes se puede deducir fácilmente el carácter eminentemente social de la adultez o, mejor dicho, de sus acontecimientos y quehaceres más significativos, pero hay otro conjunto de autores que aportan

una serie de ideas de diverso alcance e interés desde una perspectiva psicosocial.

Por ejemplo, Hagestead (1990) considera que el curso de la vida o trayectoria vital se basa tanto en el conjunto de estatus y roles que asume el individuo a lo largo de su vida, como en la serie de acontecimientos relevantes que vive y que configuran el ciclo vital.

En esta secuencia vital juega un papel primordial las fases descritas por Erikson, pues de acuerdo con Riley (1976, citado en Blanco, 1991: 214) *“las actividades de una persona y sus actitudes frente a la vida, sus relaciones familiares y profesionales, sus capacidades biológicas y sus propiedades físicas, todo esto está condicionado por su posición en la estructura de edad de la sociedad particular en la que vive”*.

Para Bruner (1997) el crecimiento humano individual no puede separarse de la cultura en que ocurre. Este autor propone tres razones a la hora de explicar la importancia de la cultura en el desarrollo de los sujetos: en primer lugar, la psicología humana no se puede construir basándose solo y exclusivamente en el individuo; en segundo lugar, la psicología al estar inmersa en una cultura ha de organizarse en torno a los procesos de construcción y utilización del significado que conectan el desarrollo humano con la cultura; y, en tercer lugar, resaltó la importancia de lo que el denominó la psicología popular (creencias, ideas, conceptos... que hay en la sociedad).

Diversas investigaciones ponen de manifiesto la existencia de ciertas “regularidades” en patrones de conducta derivados de las normas asumidas por cada grupo de edad. Estas regularidades llevan implícitas unas determinadas actividades y unos esquemas cognitivos compartidos por los miembros de un mismo estatus de edad así como la pertenencia a una determinada generación o cohorte.

Existe una prescripción social, más o menos institucionalizada, del tiempo en que se han de producir los acontecimientos más importantes a lo largo de la vida del individuo, lo que lleva a que los sujetos regulen con cierta unanimidad sus acciones. De esta concepción, es posible asumir la hipótesis de que esos roles, demandas y exigencias sociales vinculadas a la pertenencia de un determinado estatus de edad, las normas preceptivas de cada una de las edades, las modificaciones y cambios que se vean sometidas socio-históricamente, ejercen una influencia, a veces decisiva, en la personalidad de los sujetos (Blanco, 1991).

Asumir estas concepciones normativas sobre el desarrollo, es decir, lo que se espera que ocurra evolutivamente a la “mayoría de la gente”, hace que, probablemente, funcionen como marcos de referencia mediante los cuales las personas evalúen su trayectoria evolutiva personal (Zacarés y Serra, 1996).

Entre las funciones de las normas de edad se encuentran (Bueno, Vega y Buz, 2001): vincular el individuo a la estructura social; permitir a la gente hacer ciertas cosas y, recíprocamente, exigir que las personas hagan determinadas elecciones; justificar marginaciones y exclusiones en función de edades cronológicas específicas; prescribir roles específicos para el individuo; servir como punto de referencia para valorar la aceptación de la persona en la familia, el trabajo y la comunidad; y, por último, proponer objetivos a alcanzar a lo largo del curso vital.

Estos autores afirman que estas normas, o estructuras sociales normativas, determinan la socialización de las personas. Así se explica que los comportamientos característicos de los adultos medios sean inducidos por los elementos componentes de la estructura social característica de su edad.

Aplicando todos estos presupuestos al ciclo ocupacional, y más concretamente al papel que juega el desempleo en este periodo del curso vital, Jahoda (1987) señala que todo análisis referido a las consecuencias negativas

del desempleo debe tener en cuenta su dimensión socioestructural e histórica. En este sentido, ofrece una aproximación que describe al trabajo y al empleo como fenómenos sociales sujetos a un proceso de construcción sociohistórica en el que ambas nociones acaban incorporando ciertos significados compartidos (valores) y cumpliendo diferentes funciones sociales y psicológicas.

Bajo este prisma, es objeto de la Psicología social ocuparse de analizar el cómo y por qué y en qué casos y bajo qué circunstancias aquellos factores socioculturales que rodean el desarrollo moldean la personalidad de los individuos. Si aplicamos esta Psicología social a la vida adulta, podría quedarse como base el siguiente esquema:

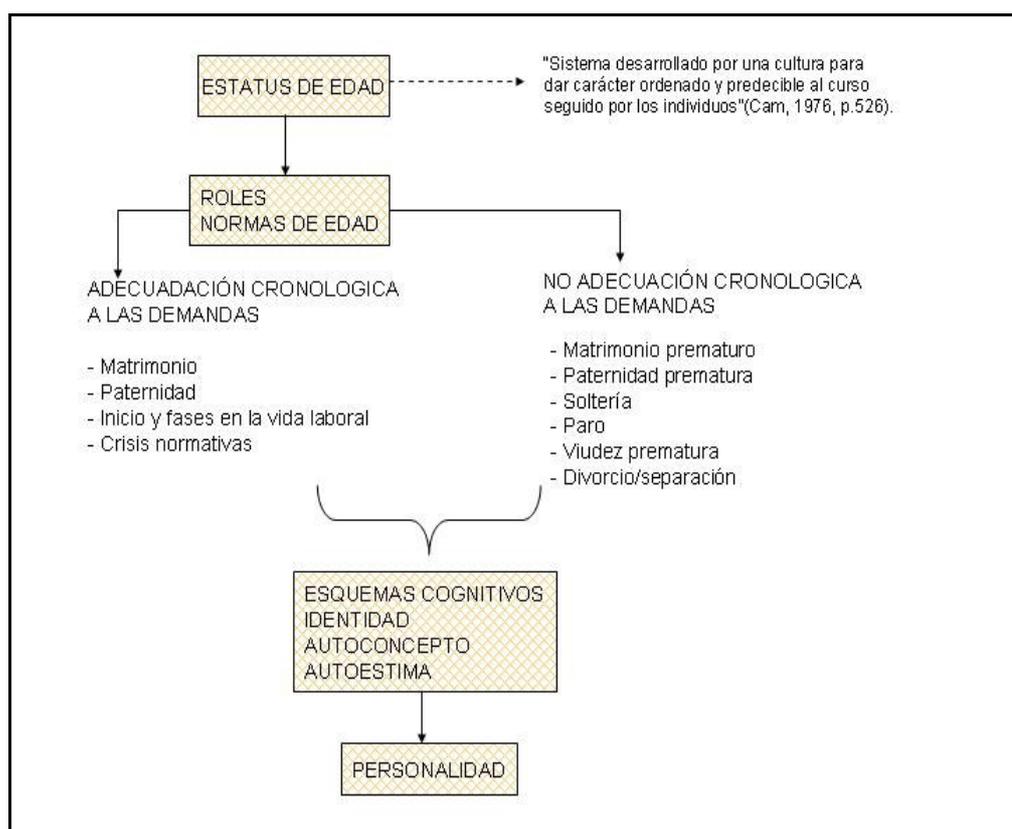


Figura 5. Psicología social de la vida adulta (Blanco, 1991)

2.2. Desarrollo adulto y trabajo

Diversos autores han considerado que los tres roles más importantes que identifican a la vida de adulto son los que atañen a su vida familiar, profesional y comunitaria. En este sentido, consideramos de especial interés, sin desdeñar los demás, situar el significado que el trabajo tiene para el desarrollo adulto.

El trabajo es, además de un dispositivo de carácter económico para la satisfacción de necesidades materiales primarias y del intercambio de bienes y servicios, un mecanismo para el establecimiento de las relaciones sociales interpersonales, un medio de participación cívica (como soporte de la integración sociopolítica y cultural), una fuente del bienestar subjetivo (como base para la asignación de roles, estatus e identidad sociales), un contexto para la socialización secundaria y un punto de articulación entre la vida pública y la privada, así como entre los proyectos individuales y los colectivos (Blanch, 2001).

Desde la perspectiva del ciclo vital, Agulló (1997) considera el trabajo como un nexo o vínculo entre lo individual y lo social, entre los objetivos personales y las metas sociales, de ahí la importancia que tiene el mismo en la formación de la identidad de las personas. De hecho, para muchas personas el trabajo es una parte integral de su autoconcepto (Escobar, 1988).

Pero, además en esta fase del desarrollo, se asume, según Havighurst (1982: 772), el trabajo como *“un rol social complejo, como un conjunto de conductas, habilidades y actitudes que la sociedad espera de la persona que posee ese rol”*.

En conjunto, el trabajo proporciona unas categorías o fuentes de experiencia que tienen un carácter de obligación para la inmensa mayoría de las personas que están empleadas: la imposición de una estructura temporal,

la expansión del ámbito de las experiencias sociales hacia áreas donde las relaciones no conllevan tanta emotividad como en la vida familiar, la participación en los objetivos y esfuerzos colectivos, la asignación de un status y de una identidad en virtud del empleo y la necesidad de realizar una actividad regular (Jahoda, 1987)

En opinión de García y Berrios (1999) es muy importante tener un empleo al objeto de cubrir las necesidades y expectativas del trabajador, sobre todo en momentos como el actual en los que el trabajo es visto como un bien escaso dadas los altos índices de desempleo.

Pero no debemos olvidar que el trabajo es también un mecanismo de supervivencia. En este sentido, Blanch (1990), considera que el trabajo es el esfuerzo humano invertido en el ejercicio de una serie de actividades instrumentales orientadas a la obtención de los recursos necesarios para la supervivencia individual y colectiva.

Si trasladamos esta conceptualización a la Psicología social, hemos de considerar que el individuo, a la largo de su ciclo vital, va tomando una serie de decisiones respecto a su trabajo. Y es que, ciertamente, las personas pasamos nuestra infancia, adolescencia y parte de nuestra juventud preparándonos para desempeñar una actividad productiva durante la edad adulta (Bueno, Vega y Buz, 2001).

Para estos autores hacia la mitad de la vida se asiste a la cumbre del ciclo ocupacional, o bien se puede considerar el comienzo de una nueva vocación. Es en la cumbre del ciclo ocupacional donde se ejerce más influencia, se gana más dinero y se obtiene más respeto social que en cualquier otro periodo de la carrera laboral. Pero la mitad de la vida puede coincidir también con el momento en el que algunas personas experimentan una re-evaluación de sí mismos con motivo de la crisis de la mitad de la vida, lo que puede estar en el origen de una nueva vocación.

Si bien, hemos de tener en cuenta que los cambios de trayectoria laboral pueden relacionarse, de igual manera, con otros factores como puede ocurrir en el caso de las mujeres que, en algunas ocasiones, ingresan o reingresan en el mercado laboral después de haber terminado la labor de crianza de sus hijos.

En la mitad de la vida es también el momento donde pueden sucederse acontecimientos ligados a la no productividad, como es el caso del desempleo y la jubilación. En esta fase del ciclo ocupacional, los adultos medios sitúan, al menos por antagonismo, el problema del desempleo cuando aún se consideran plenamente dispuestos para ejercer su ocupación-profesión (Cristino, 2003).

Desde la psicología social se ha hecho un especial énfasis en la relación entre rasgos de personalidad y la elección ocupacional. Desde esta visión, autores como J. L. Holland a través del modelo tipológico y D. Super con el enfoque socio-fenomenológico han intentado describir la relación que se establece entre el individuo y el mundo del trabajo. En este apartado describiremos las aportaciones principales de estas dos teorías clásicas en el desarrollo de la carrera.

2.2.1. El modelo tipológico de J. L. Holland

La teoría de Holland concibe la elección vocacional como el producto de factores y determinantes de tipo personal y ambiental que interactúan y proporcionan una simbiosis entre el individuo y el mundo del trabajo (Álvarez, 1999). Este autor describe el núcleo fundamental de la teorización de Holland describiendo una serie de principios fundamentales en relación con la elección ocupacional.

En su teoría, Holland (1973) propone los siguientes principios: 1) la elección de una vocación es expresión de la personalidad; 2) los inventarios de intereses son inventarios de personalidad; 3) los estereotipos vocacionales tienen significados psicológicos y sociológicos confiables e importados; 4) los miembros de una profesión tienen personalidades similares e historias parecidas de desarrollo personal; 5) las personas de un grupo ocupacional tienen personalidades similares, responderán a muchas situaciones y problemas de manera análoga y crearán medios interpersonales característicos; 6) la satisfacción, estabilidad y logro ocupacional dependerá de la congruencia entre la personalidad de uno y el ambiente de trabajo.

Según este modelo, las personas buscan ambientes que le permiten poner en práctica sus habilidades y aptitudes, expresar sus actitudes y sus valores y resolver positivamente sus problemas y sus roles (Holland, 1997). La relación entre tipos de personalidad y ambientes ocupacionales queda expresada a través de un modelo hexagonal, reflejándose en los vértices cada uno de los tipos de personalidad o ambientes (Figura 6).

Para Holland, el acoplamiento persona-profesión se modela de forma variable según los “perfiles de personalidad” de las personas que optan a un proyecto vocacional propio. Cada uno de ellos responde distintivamente a las demandas de su entorno ocupacional: si ha logrado acoplar su profesión a los rasgos de su personalidad, se pronostica de él más éxito laboral e incluso una mejor adaptación en su trabajo que influye en su rendimiento y satisfacción personal (Cristino, 2003). El enfoque tipológico de Holland se estructura en base a los siguientes supuestos:

- 1) La mayoría de las personas pueden ser categorizadas en uno de los seis tipos de personalidad: realista, investigadora, artística, social, emprendedora y convencional. Estos tipos de personalidad son producto de la interacción de las fuerzas genéticas y ambientales.

- 2) A la vez, se dan seis géneros o tipos de ambientes: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional. Cada ambiente está representado por individuos del tipo de personalidad correspondiente.
- 3) Las personas se procuran ambientes que les permitan ejercitar sus destrezas y capacidades, expresar sus actitudes, valores y afrontar problemas y papeles sociales de su agrado. Los tipos realistas buscan para su realización ambientes realistas.
- 4) La conducta de la persona está determinada por una interacción entre su personalidad y las características de su ambiente. Si se conoce la estructuración de la personalidad de un individuo y el tiempo de ambiente a que pertenece, se podrá hacer un diagnóstico de algunos de los resultados de dicha interrelación.

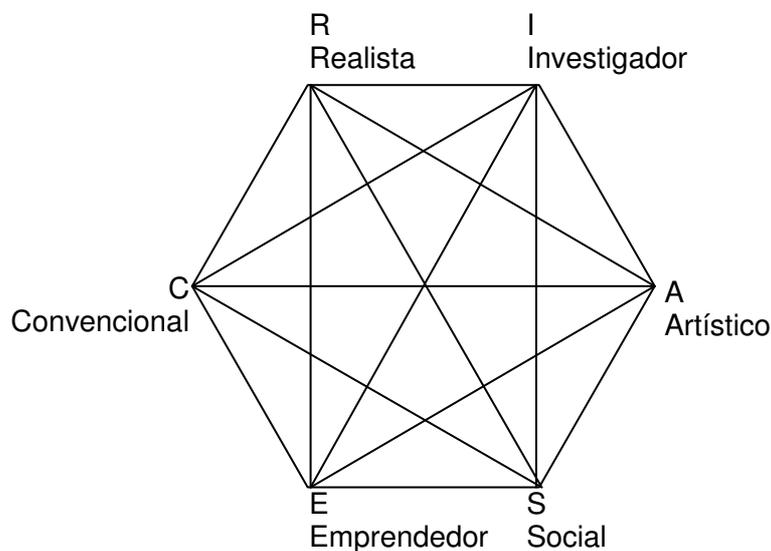


Figura 6. Hexágono de tipologías de Holland

Este modelo hexagonal define los tres determinantes que Holland quiere para enlazar los tipos de ambientes, los tipos de personalidad y su mutua relación (Sebastián, 2003):

- Consistencia: algunos tipos de personalidad tienen más en común entre sí que con los otros tipos de personalidad.
- Diferenciación: diferentes tipos requieren diferentes medios. Algunas personas y algunos ambientes están mucho más próximos a un tipo de personalidad, mientras que otras personas y ambientes son una mezcla de tipos de personalidad distintos.
- Congruencia: relación entre la persona y su medio. Hay mayor congruencia cuando el perfil de una persona se ajusta más al perfil del medio ambiente.

De esta manera, la elección vocacional dependerá de la consistencia, diferenciación y congruencia entre el tipo de personalidad del sujeto y el ambiente ocupacional que elige. Por otra parte, se ha hecho bastante hincapié en las relaciones entre rasgos y características de la personalidad y la elección ocupacional. En esta línea, Blanco (1991), partiendo del modelo de Holland, recoge una ejemplificación entre los diferentes tipos de personalidad y determinados ambientes ocupacionales

Según este autor, Holland distingue seis tipos de personalidad: a) el realista, caracterizado por su agresividad, asocialidad, falta de habilidades interpersonales, se inclinaría por oficios tales como electricista, mecánico de avión, inspector de construcción...; b) el intelectual, introvertido, asocial y poco convencional en valores y actitudes, estaría ejemplificado en las profesiones de investigador, biólogo, geólogo, astrónomo...; c) el social, un tipo responsable, humanista, femenino y religioso, elegiría como profesión la psicología y la enseñanza en sus diversas modalidades; d) el convencional sería el tipo de los banqueros y de aquellas profesiones relacionadas con el mundo del dinero; e) el empresario, con dotes de liderazgo y extravertido se inclinaría por profesiones tales como ejecutivo de empresa, manager, promotor deportivo...; finalmente el tipo artístico, asocial e introvertido, dirigiría sus preferencias hacia cualquier profesión de las denominadas artísticas.

A pesar de la enorme influencia de la teoría de Holland en el desarrollo de la carrera, la validez de sus hipótesis satisfacción-congruencia sigue siendo controvertida (Repetto, 2000). Las investigaciones siguen siendo equivocadas sobre la correspondencia entre la satisfacción en el trabajo, con las necesidades identificadas y los refuerzos disponibles.

2.2.2. El enfoque sociofemenológico de D. E. Super

Su enfoque, en lugar de teoría, así denominado por el propio autor, se considera como el modelo de desarrollo de la carrera con más relevancia en el ámbito de la orientación profesional. Para comprender mejor el enfoque de Super, vamos a seguir las reflexiones presentadas por Álvarez (1999).

D. Super asume que la elección profesional es un proceso que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, donde juega un papel fundamental la sólida interrelación que se establece entre factores de tipo psicológico y de tipo social. Para Rodríguez (1998), lo fundamental de la teoría de Super es que la persona escoge aquella ocupación que le permite jugar un papel totalmente acorde con el concepto de sí misma. A continuación se sintetizan los supuestos en los que se basa su enfoque:

- 1) El proceso de desarrollo vocacional se centra en el desarrollo y realización del concepto de sí mismo.
- 2) Cuando un individuo lleva a cabo una elección vocacional, éste atribuye unas determinadas características personales a la profesión elegida.
- 3) El individuo toma su decisión no en un momento determinado, sino a lo largo de la vida.
- 4) El concepto de la madurez vocacional viene representado por la congruencia entre el comportamiento vocacional del individuo y la conducta vocacional que se espera de él.

- 5) Una carrera se compone de una constelación de roles y, dentro de ésta, el número de roles varía con la edad.

Todos estos supuestos podrían fusionarse en un solo enunciado: *El desarrollo vocacional es un aspecto del desarrollo general del individuo*. Super estableció una serie de etapas o fases en el desarrollo vocacional de los individuos. Para comprender mejor estos periodos vamos a seguir el esquema presentado en tabla 7.

Las etapas del desarrollo se estructuran de la siguiente manera: 1) fase de desarrollo (0 a 14 años) que incluye los sub-estadios prevocacional, fantasía (necesidades y representación del rol 4 a 10 años), intereses (aspiraciones y actividades prevocacionales 11 a 12 años) y capacidades y aptitudes (habilidades y requisitos de la ocupación 13 a 14 años); 2) fase de exploración (15 a 24 años) en que se produce un mayor incremento del conocimiento de la exploración de sí mismo en la relación al trabajo (sub-estadios tentativo de 15 a 17 años, transición de 18 a 21 y prueba de 21 a 24); 3) fase de establecimiento (25 a 44) en un campo ocupacional determinado, aunque puede haber sub-estadios de intento de 25 a 30 y estabilización de 31-44; fase de mantenimiento (45 a 65), en que una vez conseguido un puesto de trabajo se trata de conservarlo y realizar progresos en él y 5) fase de declive (65 en adelante), también denominada de desaceleración pero con la posibilidad de afrontar nuevos roles y actividades.

FASES DEL DESARROLLO VOCACIONAL	
1) Fase de desarrollo (hasta los 14 años) a) subestadio provocacional (hasta los 3 años) b) sub-estadio de la fantasía (4-10) c) sub-estadio del interés (11-12) d) sub-estadio de la capacidad (13-14)	Periodo general de desarrollo físico y mental no existe interés ocupacional fantasía como base de la preocupación vocacional las ideas vocacionales se basan en los gustos personales la habilidad se convierte en la base de las reflexiones vocacionales
2) Fase de la exploración (15-24)	Exploración general del mundo del trabajo

e) sub-estadio tentativo (15-17)	necesidades, intereses, capacidades, valores y oportunidades se alcanzan como bases de las decisiones ocupacionales
f) sub-estadio de la transición (18-21)	la realidad se va imponiendo como elemento central en la acción ocupacional
g) sub-estadio de prueba (21-24)	se emprende el primer trabajo después que el individuo ha realizado un compromiso vocacional
3) Fase de establecimiento (25-44)	El individuo intenta una ocupación permanente
h) intento (25-30)	período de cambio ocupacional debido a elecciones insatisfactorias
i) estabilización (31-44)	período de trabajo estable
4) Fase de mantenimiento (45-65)	Continuación de la ocupación elegida
5) Fase de declive (65 en adelante)	
j) reducción (65-70)	período de decadencia en la actividad vocacional
k) retiro	cese de la actividad vocacional

Tabla 7. Teoría del desarrollo vocacional de Super (1957, tomado de Blanco, 1991)

Todas estas fases como las tareas que se engloban bajo cada una de ellas pueden variar en el tiempo, es decir, no debemos de concebirlas de una manera rígida, puesto que algunos de los procesos dominantes en las diferentes fases pueden considerarse como procesos que se pueden repetir más de una vez durante el proceso de desarrollo.

Aunque las teorías sobre el desarrollo han evolucionado y se han enriquecido con nuevas aportaciones, las etapas del desarrollo de la carrera propuestas por Super y colaboradores siguen siendo válidas a la hora de considerar la evolución profesional de los sujetos (Repetto, 2003).

Así, Herr (1997) identifica cinco posibles áreas en las que esta teoría puede mejorarse. En primer lugar, defiende que debe renovarse la dimensión del autoconcepto dentro de un marco constructivista-social y reemplazar el concepto de la madurez de la carrera por el de la adaptabilidad, sobre todo respecto a la población adulta. La segunda y tercer área se refiere al impacto de los cambios económicos y a la reducción de las barreras sociales en el desarrollo de la carrera. Las dos últimas categorías comprenden la mejora del modelo de evaluación del desarrollo de la carrera.

Finalmente, ante la dificultad de sintetizar el gran número de aportaciones dejadas por Super, que han contribuido notablemente al avance y desarrollo de esta disciplina, destacamos como fundamentales las siguientes (Sebastián, 2003):

- a) La propuesta de un modelo longitudinal y del desarrollo y no de ajuste en una elección particular.
- b) El énfasis en la importancia del estilo de vida estrechamente relacionado con el trabajo.
- c) La relevancia de su planteamiento sobre los procesos de toma de decisiones que se producen a lo largo de la vida de la persona.

2.3. Trabajo y desempleo

El trabajo ocupa un lugar prioritario en la vida de las personas, lo que se traduce tanto a nivel individual como en la relación del individuo con la familia y la sociedad. Es tal su influencia, que se manifiesta en el descubrimiento de la identidad de una persona, en el estatus que ocupa en la sociedad, en los niveles remunerativos, en las satisfacciones psicológicas... (Rodríguez, 1998).

Además, el trabajo define la etapa de madurez de una persona siendo un factor que, al igual que organiza nuestra actividad, nos ayuda a formar nuestro autoconcepto, al dar sentido, como bien señala Rus (2000), tanto a la imagen que otros tienen de nosotros como a la imagen de persona que nos gustaría ser. Asimismo ocupa gran parte del periodo vital de los individuos y en él se incluyen toda una secuencia concatenada de experiencias relacionadas (formación, prácticas, periodo de aprendizaje, voluntariado, trabajos a tiempo parcial, "amas de casa", desempleo...).

La caracterización específica del desempleado es la carencia de trabajo, matizada por un doble vínculo: uno subjetivo, por el que la persona en cuestión es consciente de su privación y pone más o menos los medios necesarios para salir de ella y, otro objetivo, por el que la sociedad marca al sujeto por cuanto no cumple con sus obligaciones de productividad de cara al sistema (Escobar, 1988).

En el estudio de Ruiz (1987), se deduce que los adultos otorgan un valor relativo superior a las facetas no instrumentales del trabajo frente a las instrumentales y concluyen que no es posible sostener la tesis de una 'naturaleza verdadera' de la motivación del empleado, bien intrínseca o extrínseca e inherente a la naturaleza humana, y en su lugar se centran en el aspecto dinámico; por ello las personas aprenden de sus experiencias en su situación biográfica y cambia sus preferencias en concordancia.

De esta manera, vemos que variables como la edad juegan un papel fundamental en el significado del trabajo. Pero no es solo la edad, sino también otras como el género, el estatus ocupacional...no sólo son capaces de dar significado sino que pueden establecer diferencias en los aspectos psicológicos derivados del desempleo, lo que nos lleva a considerar una estrecha relación entre el significado del trabajo y la ausencia del mismo.

El trabajo ha sido considerado tradicionalmente como el lazo más fuerte de unión entre el individuo y la realidad, ya que son muchas las funciones que éste cumple en los individuos. Es por ello, que la pérdida de ese vínculo de unión, la imposibilidad de jugar un rol para el que se está preparado o la finalización brusca o involuntaria de él, deje al individuo en una situación más que preocupante. El trabajo, pues, produce unos beneficios de los que se ven privados los desempleados (Blanco, 1991).

Álvaro (1992), considera que son varias las consecuencias negativas que puede generar la situación de desempleo como son el empeoramiento de

las condiciones de trabajo, la precarización del mismo, la aceptación, cada vez mayor, de salarios bajos, una menor reivindicación por parte de los trabajadores, una mayor desmovilización política ante el temor de perder el trabajo...

Una de las consecuencias del desempleo en la adultez media es la inclusión en la denominada "economía sumergida". Conviene diferenciar entre sector formal y sector informal de la economía, así los trabajadores reclutados con base a una remuneración fija y con una cierta regularidad y permanencia en el trabajo estarían insertos en el sector formal mientras que el resto estarían situados en el sector informal, en el sector tradicional urbano o pertenecerían a la "reserva de subempleados o desempleados" (Martínez, 1989).

Pero también puede ocurrir que se asuma la situación de desempleo como una oportunidad para la persona de reorganizar la propia vida y no sólo para cambiar de trabajo, sino también para reorientar su propia carrera vital (Vega y bueno, 1996).

Desde el punto de vista del desempleado adulto, éste no poder autorrealizarse en un rol primordial como es el trabajo, en este momento tan específico de su desarrollo, supone para el sujeto no sólo una grave disfunción relacional sino un efecto desencadenante de trastornos psicopatológicos a veces de gran importancia (Cristino, 2003).

El desempleo, en muchos casos, no es una elección personal y, por tanto, los individuos se ven privados de aquellas necesidades o funciones que provee el tener un puesto de trabajo. Igualmente impide a los sujetos ser partícipes de las categorías de experiencia descritas por Jahoda (1987), atribuidas para la mayoría de las personas que están empleadas.

Desde la Psicología Social del adulto, el fenómeno del desempleo hace referencia a la ausencia de un rol capital en la vida adulta, a una falta de

adecuación y respuesta a ciertas demandas y exigencias sociales, al incumplimiento de una norma básica de edad, todo ello con las consiguientes repercusiones sobre la identidad, autoestima y personalidad de los sujetos (Blanco, 1991).

Como afirma Carmona (1997) el interés sobre las repercusiones que tienen para las personas la manera como ellas mismas se ven ha permitido la realización de gran cantidad de investigaciones. El tema es de gran interés si tenemos en cuenta los efectos psicosociales que tiene sobre la persona la pérdida de un empleo.

De estas consideraciones, diversos autores, en comparaciones empleados-desempleados de mediana edad, han evidenciado diferencias en variables como autoestima, compromiso con el empleo, hostilidad, atribuciones causales, locus de control, salud mental, salud física... En estas comparaciones se muestra que los desempleados adultos presentan una mayor sintomatología física, menor autoestima, menor salud mental, mayor nivel de hostilidad, mayor orientación hacia un locus de control externo, y explican la situación de desempleo aludiendo a causas sociales en mayor medida que los empleados (García, 1993).

Para nuestro estudio es de gran relevancia considerar que los efectos psicosociales derivados del desempleo han de estar estrechamente ligados al mundo del trabajo, ya que tan importante puede ser investigar las consecuencias psicológicas asociadas a la experiencia del desempleo como estudiar las condiciones que requiere un trabajo cada vez más humano (Álvaro, 1992).

2.4. El desempleo en los mayores de 45 años

El colectivo de personas mayores de 45 años es, actualmente, uno de los colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo

debido, no sólo a la edad, sino en muchos casos al desfase respecto a las exigencias que plantea el mercado de trabajo. Si para los jóvenes el desempleo supone, ante todo, un problema de inserción y para las mujeres un problema de segregación, para los mayores de 45 años se presenta como un riesgo de exclusión.

Además, es importante señalar que los mayores de 45 años están determinados por una serie de indicadores que se interrelacionan y que acaban estableciendo el propio perfil de este colectivo. Estos indicadores se han construido como itinerarios vitales y se concretan tanto en el ámbito personal como profesional de los desempleados. De ahí la importancia que juegan como determinantes de la formación y del desarrollo profesional de las personas. A continuación, vamos a presentar las principales características que definen a este colectivo (Font, 2000):

2.4.1. El ámbito laboral

Las datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, 4º T., 2004) nos muestran que existe una proporción a tener en cuenta de personas desempleadas entre los 45 y 59 años, y más concretamente a partir de los 55 años. Como se observa en la tabla 8, durante el año 2004 el número de desempleados se redujo prácticamente en todas las edades, mientras en el colectivo de mayores de 55 años subió alrededor de 8300 personas.

Segmentos de Edad	Personas Desempleadas	Variación respecto año 2003
De 16 a 19 años	125100	-10900
De 20 a 24 años	328900	-39900
De 25 a 54 años	1418000	-77500
Más de 55 años	135100	+8300

Tabla 8. Datos del número de desempleados durante el 2004 (EPA, 2004)

En lo que respecta al género, un gran número de estas personas corresponden al sexo masculino, ya que las mujeres de esta edad o mayores o bien trabajan o son inactivas, siendo menor el porcentaje de mujeres en situación desempleo.

Este balance de datos nos da cuenta de la cada vez más temprana retirada del mercado laboral de la población activa, una tendencia que es observada en todos los países miembros de la Unión Europea y que cuestiona la validez en la práctica de la frontera de los 65 años como edad determinante del paso de la ocupación a la inactividad (CES, 2000 b).

Según el Consejo Económico y Social (CES), la progresiva disminución de la participación laboral de la población madura en las últimas décadas en España se ha producido paralelamente al mantenimiento casi sin variaciones de la tasa de actividad del conjunto de la población que se ha sostenido, a pesar del descenso de participación de los grupos más jóvenes y más mayores, gracias a la creciente incorporación laboral de las mujeres.

Estamos asistiendo a dos fenómenos que conviven de manera paralela, por un lado la cada vez mayor longevidad de la población y por otro el progresivo acortamiento de la vida laboral. Se está produciendo un paulatino estrechamiento de la vida laboral, de manera que la incorporación al mercado de trabajo regular se produce más tardíamente a la vez que los riesgos de ser expulsados del mismo se incrementan paulatinamente (Susó y Zubero, 2002).

Según estos autores nos encontramos con un escenario de envejecimiento demográfico, común a todos los países desarrollados, generado fundamentalmente por una reducción de la tasa de natalidad y la mayor longevidad de la población, lo que se traduce en un importante incremento de las cohortes de mayor edad.

De igual modo, las políticas de empleo han tenido una incidencia directa en la relación entre edad y empleo en las empresas. Medidas como las jubilaciones anticipadas y las prejubilaciones han contribuido a un adelantamiento de la noción de vejez en el empleo, lo que ha provocado un efecto desvalorizador sobre la franja de edad situada de forma inmediatamente anterior a la edad de jubilación.

Sin embargo, para ponderar los efectos de la retirada anticipada del mercado laboral de los trabajadores de mayor edad es preciso analizar dentro del colectivo de mayores de 45 años la evolución de su relación con la actividad, la ocupación y desempleo todo ello prestando particular atención a la evolución de las tasas de actividad femeninas, pues sólo de esta manera se podrá ponderar la importancia del fenómeno del acortamiento de la vida laboral por la retirada temprana de los trabajadores de más edad en nuestro país (CES, 2000 a).

Por un lado, los trabajadores mayores de 45 años, que consolidaron su relación laboral en los años 60 y 70, combinaron el abandono escolar con la incipiente irrupción en el mercado laboral, las luchas sociales y políticas como ciudadanos exigiendo libertades, las reivindicaciones laborales por mejoras de las condiciones de trabajo, la emigración interna y externa, los sistemas de producción tayloristas, la falta de un sistema de formación profesional que acreditara a los alumnos itinerarios profesionales, el aprendizaje en el puesto de trabajo y la falta de puentes para acceder al sistema formativo.

Su situación sociolaboral se presenta bastante compleja, alternándose diversas circunstancias en un continuo en el que se transita desde el desempleo de larga duración hasta la prejubilación, pasando por empleos temporales y precarios, periodos sucesivos de prestaciones por desempleo o incluso su inclusión en la economía sumergida. Por otro lado, el incremento en las expectativas de vida, el cambio tecnológico y acontecimientos laborales

inesperados pueden llevar a las personas a reorientar sus vidas laborales (Bueno, Vega y Buz, 2000).

Pero es, sin lugar a dudas, la construcción del Estado de bienestar en España, lo que ha afianzado la etapa productiva de los mayores de 45 años, en base a las movilizaciones para conseguir mejoras sociales, políticas y laborales. Las condiciones laborales de los años 60 y 70 no tienen nada que ver con las existentes hoy en día, influenciadas por las llamadas “ordenanzas del trabajo” que están sujetas a la capacidad de presión y negociación que han tenido los trabajadores y las organizaciones sindicales en todo este proceso.

La concepción empresarial ha cambiado, sobre todo en lo relativo a las redes de producción de las empresas pequeñas que ahora se ven, en ciertos casos, ahogadas como proveedores de empresas madre que marcan los ritmos, la calidad y los precios; lo que provoca unas importantes consecuencias en las competencias profesionales y transversales de los trabajadores.

Esta idea se traslada a los trabajadores, al considerar las empresas que los trabajadores mayores de 45 años están en peores condiciones para adaptar sus perfiles profesionales con respecto a otros grupos como por ejemplo los jóvenes al poseer una formación académico-profesional más amplia. Es por ello que se asume con facilidad que los trabajadores mayores son más vulnerables en caso de reducciones de plantilla o que tienen mayores dificultades para encontrar nuevos empleos en caso de perder su trabajo (Casey, 1997)

De esta manera, la expulsión de los trabajadores mayores del mercado de trabajo no obedece a razones que tienen que ver con problemas asociados a la edad sino más bien con cambios en la concepción empresarial del trabajo que han hecho de la edad una variable relevante a la hora de tomar decisiones que afectan a las plantillas (Susó y Zubero, 2002).

Riera (1999), en un estudio llevado a cabo en España sobre las formas de expulsión de los trabajadores mayores del mercado del trabajo, pone de manifiesto que la posibilidad de cesar en la actividad laboral no es un fenómeno coyuntural asociado a situaciones de crisis o recesión económica, sino un fenómeno de carácter estructural.

En otra investigación, Casey (1997), trató de analizar las razones que pueden explicar la retirada temprana del mercado laboral de los trabajadores mayores. Este autor señala las siguientes: a) estos trabajadores presentan mayores niveles de absentismo laboral, especialmente por razones de salud; b) son menos productivos que los jóvenes por sus cualificaciones no actualizadas; c) son menos capaces de aprender nuevas habilidades; y/o d) su menor expectativa de permanencia en la empresa, dada su mayor cercanía a la edad de jubilación, hace que la inversión en su cualificación sea menos eficiente. Sin embargo, Casey presenta múltiples evidencias que cuestionan o, cuando menos, matizan estas creencias tan extendidas.

Por otro lado, encontramos que los trabajadores mayores se resisten a perder los derechos conquistados con gran esfuerzo y, por lo tanto, a no aceptar cualquier condición laboral que suponga un retroceso en sus derechos. Aspectos como la movilidad geográfica, salarios muy bajos o relaciones de jerarquía humillantes no son aceptados, en general, por los mayores de 45 años que conservan en su retina la capacidad de respuesta de los años 60 y especialmente de los 70.

Este planteamiento se engloba en lo que se viene a denominar “cultura de la resistencia” de los mayores de 45 años frente a la gente más joven donde prima la competencia. Pero también hemos de ser conscientes que estas competencias transversales que movilizan los trabajadores mayores de 45 años no son las más exitosas en el actual marco de las relaciones laborales.

Después de estas apreciaciones, podemos afirmar que se hace manifiesto el hecho que el mercado de trabajo discrimina a los trabajadores mayores de 45 años. Existe, por ejemplo la creencia generalizada de que los trabajadores mayores no son capaces de adaptarse a los cambios de puesto de trabajo. Sin embargo, las personas mayores tienen mucho que ofrecer a las empresas modernas y deberían incluirse en los procesos de entrenamiento y reciclaje. Pueden compensar su disminución en rapidez sacando ventajas de sus habilidades y del conocimiento adquirido a través de la experiencia.

2.4.2. Formación y cualificación

Uno de los aspectos comunes que con más frecuencia se dan en los trabajadores desempleados mayores de 45 años es la ausencia de una formación básica en los niveles educativos. En la mayoría de los casos, nos encontramos con un abandono escolar ya desde edades muy tempranas, sin llegar a alcanzar una titulación escolar mínima en los niveles obligatorios.

Este abandono se originaba, mayoritariamente, por unos inicios en la inserción laboral realmente muy tempranos (en la mayoría de los casos entre los 12 a los 14 años) debido, fundamentalmente, a la falta de una legislación laboral en la décadas de los 50, 60 y 70, lo que ha ocasionado que muchas personas de esta edad carezcan de una formación básica.

En esta situación jugaba un papel trascendental la clase social de procedencia, así en aquellos niños procedentes de familias obreras el abandono escolar era mucho mayor que en cualquier otro colectivo. Una de las consecuencias más graves de este proceso es la pérdida de identidad de las clases trabajadoras, no reconociéndose en la escuela los valores morales, actitudes y cultura de todo un segmento fundamental de la sociedad, por lo que se extiende así la concepción de que las clases trabajadoras no tienen cultura propia.

En este proceso, la escuela se convierte en uno de los principales mecanismos de legitimación de las desigualdades sociales, impone las desigualdades y la jerarquía de las actitudes exitosas en la vida social. Bruner (1997), señala que es a través de la educación de las aulas y escuelas (familia, entre iguales, profesor-alumno), donde se dan cuestiones como la producción y negociación de significados, sobre la construcción de “yo” y un sentido de la agencia, sobre la adquisición de habilidades simbólicas, y especialmente sobre el carácter “culturalmente situado” de toda la actividad mental.

La experiencia del fracaso escolar se asocia con desdén por la actividad intelectual, y por añadido con la capacidad de construir un discurso crítico con las estructuras y las propuestas normalizadas socialmente. De igual manera, conduce a la aparición de ciudadanos menos participativos en la sociedad.

Por otro lado, también nos encontramos con que los trabajadores mayores están, por lo general, menos cualificados que los jóvenes, si bien esta diferencia ha disminuido sensiblemente en los últimos años (Susó y Zubero, 2002). Según estos autores, habría que analizar las razones de este déficit de formación, no al principio de su vida laboral sino durante el transcurso de la misma. Este déficit parece que responde más a una estrategia de tipo empresarial preocupada mayormente por sustituir a trabajadores mayores que por formarlos, lo que se aleja de las buenas prácticas recomendadas por la Unión Europea.

Lahera (2000), en un estudio empírico realizado en cuatro empresas fabricantes de máquinas-herramienta de la zona del Bajo Deba, descubre que los trabajadores mayores no son tenidos en cuenta como posibles sujetos de recualificación por su, nunca justificada, “resistencia al cambio” y por la “rigidez de su edad”.

Esta circunstancia, se agrava en los mayores de 45 años con poca preparación escolar al reducirse el abanico de puestos laborales a los que se puede aspirar. Al objeto de paliar este déficit de formación, se hace necesario que en el diseño de una organización los directores echen una mirada a la cultura, subcultura, antecedentes demográficos y personalidad de los empleados (Triandis, 2002).

2.4.3. Los procesos de aprendizaje

La situación de abandono escolar comentada anteriormente ha de ser la base sobre la que hay que aplicar las políticas de intervención, tanto laborales como formativas, para incidir en la mejora profesional de los desempleados mayores de 45 años.

De esta manera, las políticas integrales del aprendizaje deben de incidir no sólo en la utilización de los usos alfabéticos utilizados en la escuela sino también en los códigos simbólicos que se resaltan en los procesos de cambio sociales y especialmente en los tecnológicos. En una sociedad en constante cambio en la que Internet juega un papel vital, las condiciones de comprensión de los mensajes se hacen especialmente difíciles para aquellas personas con un currículo escolar truncado en la formación inicial.

Pero no solo este es el problema, ya que en este proceso de desarrollo tecnológico e informático en el que estamos inmersos lleva aparejado unas formas de relación, es decir la utilización de determinadas habilidades y destrezas, que, en muchos casos, son diferentes a las propias de este colectivo condicionado por unos códigos culturales propios y específicos.

De esto se deduce, que se necesitan propuestas en las que se tengan en cuenta los códigos culturales que buena parte de los mayores de 45 años interpretan respetando, de esta manera, los valores, normas y las condiciones conquistadas por los trabajadores en el ámbito laboral.

Ante esta situación se requiere un nuevo enfoque global del aprendizaje que aborde, de forma coherente e integral, los nuevos retos de la sociedad y de la economía basa en el conocimiento (CAPV, 2000). En este desafío, adquiere una especial relevancia el aprendizaje permanente o a lo largo de la vida ya que pretende dotar a la población activa de las capacidades básicas de la sociedad del conocimiento y de los instrumentos necesarios para aprovechar la innovación tecnológica.

El aprendizaje permanente pretende englobar todos los aspectos de la educación y la formación, incluidos los aspectos no formales, a lo largo de toda la vida de las personas. Aparece así una nueva cultura del aprendizaje donde se implica potencialmente toda la sociedad.

Esta nueva concepción debería servir para hacer frente a los riesgos de exclusión que supondría el que una parte importante de la población quedase al margen de los desarrollos tecnológicos, cayendo de esta forma en una especie de exclusión o analfabetismo digital. Se convierte así en una herramienta esencial de la inclusión social, ya que permite otorgar más autonomía a la persona ayudándole a tomar decisiones y asumir responsabilidades en el diseño de sus proyectos vitales, en su desarrollo personal y profesional.

El aprendizaje permanente favorece igualmente la consecución de la ciudadanía activa: refuerza el espíritu crítico y contribuye a una mejor comprensión de la sociedad, de los derechos y deberes de las personas y de los ciudadanos y del funcionamiento del sistema institucional, político y económico, local, regional, estatal y europeo.

Este proceso de adaptación a la sociedad de la información tiene, por tanto, una triple dimensión: la innovación, la inclusión social y la ciudadanía

activa. Es por ello especialmente importante la atención a los colectivos más desfavorecidos.

De su puesta en práctica se desprenden varios objetivos estratégicos transversales consistentes en valorizar el aprendizaje, facilitar el acceso de todas las personas de todas las edades al aprendizaje, asignar eficazmente los recursos, acercar las oportunidades del aprendizaje a todas las personas, impulsar la innovación y la calidad en el aprendizaje. Todo ello en relación con los tres objetivos estratégicos verticales: el aprendizaje para la competitividad y la innovación, el aprendizaje para la inclusión social y el aprendizaje para la ciudadanía activa.

2.4.4. El desempleo de larga duración

La ausencia de una formación básica provoca, en muchas ocasiones, la sensación de desapego de los mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración respecto a los valores sociales y laborales más exitosos, cuando precisamente la práctica de esos valores es lo por lo que desde su etapa escolar han sido desahuciados.

Entendemos por desempleo de larga duración aquellas personas que permanecen en situación de desempleo por un periodo igual o superior a un año. En esta definición se omite el requisito de búsqueda activa de empleo, porque la influencia del tiempo en desempleo, generalmente, provoca un desánimo en los desempleados, genera pocas expectativas de inserción laboral y disminuye las actitudes de búsqueda de empleo.

Las consecuencias derivadas del desempleo se acentúan aún más en los desempleados de larga duración y concretamente en los desempleados adultos, ya que les priva de aquellas situaciones derivadas de considerar el trabajo como uno de los principales medios para relacionarse con la realidad, lo que genera habitualmente un estancamiento social, una pérdida de la

valoración como trabajador y un aumento de la marginación y de la incapacidad laboral.

En los mayores de 45 años se presenta un mayor desfase entre lo que el mercado demanda y lo que el trabajador puede ofrecer. Es por esto, que la reinserción laboral, de por sí dura y costosa para todos los colectivos, se agrava aún más en los desempleados de mayor edad.

Por todo ello hemos de considerar a este grupo como una población de riesgo a nivel de salud mental y física, ya que la pérdida de empleo para la mayoría de ellos les genera una situación especialmente difícil que se traduce en una gran pérdida de autoestima, depresión y la pérdida del sentido de pertenencia, que son, entre otras, las consecuencias más comunes de las personas en esta situación.

Mateo y Penalva (2000), en un estudio sobre la exclusión social de los desempleados de larga duración afirman que: por un lado, el estar apartados del mercado de trabajo tiene un efecto directo sobre las rentas familiares al ser el desempleado de larga duración era el único que aportaba ingresos a la unidad familiar de ahí que la situación para la familia sea más complicada; por otro, la propia situación de desempleo estructural y del mercado de trabajo, incide sobre este colectivo que se ve abocado a una situación en la que cada vez mas le resulta más difícil encontrar trabajo, por lo que cuanto más se cronifica esta situación mayores son las posibilidades de permanecer en desempleo durante más tiempo.

Otra de las consecuencias del desempleo prolongado en los mayores de 45 años es la preparación para la jubilación debido, fundamentalmente, a los factores aversivos que ocasiona el desempleo, además de la influencia de otras variables, como uno de los aspectos relevantes que están presentes en el cambio radical en la forma de vivir que se había mantenido durante muchos años (Madrid y Garcés de los Fayos, 2000).

Como señalamos anteriormente, la mayoría de las investigaciones coinciden en señalar una serie de fases o etapas por las que pasa una persona afectada por el desempleo: optimismo, pesimismo, fatalismo. Es en la fase de pesimismo donde podíamos situar a los desempleados de larga duración ya que, ante la dificultad de encontrar un empleo, deviene una etapa de deterioro psíquico, físico, ético y familiar, incluso una pérdida de significación y del sentido de la vida.

De esta manera, se hace necesario aplicar medidas de ayuda y creación de empleo que atiendan las necesidades de los mayores de 45 años, al ser éste grupo uno de los más amenazados por el desempleo de larga duración (Ruiz, 1999). En esta tarea juega un papel primordial la orientación profesional, ya que su ausencia en la vida laboral de los trabajadores mayores de 45 años ha impedido que se pudieran prever situaciones de estancamiento laboral o de reciclaje profesional, así como un desconocimiento de las profesiones afines a la suya, que podía haber derivado en un reciclaje horizontal.

Capítulo

III

Desempleo y
actitudes hacia
el trabajo

CAPITULO 3. DESEMPLEO Y ACTITUDES HACIA EL TRABAJO

3.1. Caracterización psicosocial de las actitudes

El estudio de las actitudes ha sido un tema central e importante en el ámbito de la Psicología Social ya desde sus primeros inicios. La razón fundamental de este interés se debe a su importancia en los procesos de cambio social, por su carácter mediador (Pallí y Martínez, 2004) entre la persona y el contexto social al que pertenece. De ahí que haya motivo más que suficiente para analizar este concepto con detalle. En primer lugar, nos aproximaremos al concepto de actitud para, posteriormente, analizar las diferentes funciones y, finalmente, abordar la medición de las actitudes.

3.1.1. Conceptualización de las actitudes

El concepto de actitud fue introducido en la psicología social por Thomas y Znaniecki en 1918 para explicar las diferencias conductuales en los estilos de vida de los campesinos polacos que residían en Polonia y los que habían emigrado a EE.UU., a partir de la medición de las creencias y valores que tenían sobre diversos aspectos de su vida (política, economía, vida, pena de muerte...). Ante la posibilidad de medir las actitudes, cambiarse y predecir la conducta, surge el interés en el estudio de las actitudes.

Actualmente existen un amplio número de definiciones sobre actitud, aunque no existe unanimidad en cuanto a la aceptación de una definición universal. Su delimitación conceptual se hace bastante compleja ya que, como señalan algunos autores (Carmona, 1999; López, 2005), en determinados ámbitos este constructo coexiste con términos como concepciones, creencias, ideas, teorías personales, representaciones...

Desde una perspectiva psicosocial cabe destacar la definición propuesta por Triandis (1991), quien describe la actitud como un estado personal que predispone a una respuesta favorable o desfavorable, frente a un objeto, persona o idea.

Una de las definiciones más aceptadas es la de Eagly y Chaiken (1998) quienes consideran la actitud como una tendencia psicológica que se expresa mediante la evaluación de una entidad particular con cierto grado de favorabilidad o desagrado. Al definir la actitud como una tendencia psicológica, se da a entender que se trata de un estado psicológico que es interno a la persona y que puede tener una duración indeterminada. Si tal actitud se refiere hacia uno mismo asume la etiqueta de autoestima; si por el contrario se refieren a entidades abstractas, por ejemplo libertad de discurso, se denominan valores (Bohner, 2001).

Este estado psicológico interno se manifiesta a través de una serie de respuestas observables. Tradicionalmente, estas respuestas se han agrupado en tres grandes categorías o componentes: cognitivo, emocional y tendencia a la acción. Alonso (2002), en una síntesis de algunas definiciones propuestas por distintos autores, describe cada uno de estos componentes:

El componente cognoscitivo incluiría todos los pensamientos, ideas, creencias, opiniones o percepciones que tenga una persona acerca de un objeto, y como se debe tratar, es decir son estereotipos de los individuos. La evaluación por medio de las respuestas cognitivas ocurre en una doble secuencia, inicialmente se establece una asociación de naturaleza probabilística entre un objeto y alguno de sus atributos o notas; en función del resultado de este primer paso, se da el segundo paso, que es ya la evaluación propiamente dicha y que deriva fundamentalmente de la connotación positiva o negativa del atributo (Morales, 2003).

En segundo lugar, el componente emocional se refiere a los sentimientos ligados al objeto actitudinal, las experiencias positivas o negativas asociadas al mismo. Refleja el aspecto afectivo y puede servir para aumentar o disminuir la probabilidad de una conducta. Las palabras más utilizadas por las personas para calificar los objetos suelen ser “bueno-malo” referido a evaluación, “fuerte-débil” o “grande-pequeño” o “pesado-ligero” referido a potencia, y “rápido-lento” o “activo-pasivo” referido a actividad.

En tercer lugar, el componente de tendencia a la acción o comportamental supone la preparación, la orientación o predisposición para actuar, más que el hecho conductual en sí mismo. Ante una conducta social un individuo puede ir hacia un objeto actitudinal, si lo considera bueno, alejarse de un objeto actitudinal, si lo considera malo, o ir en contra de un objeto actitudinal, luchar contra él, si lo considera malo.

Los tres componentes coinciden, sin embargo, en un punto: en todos ellos son evaluaciones del objeto de actitud. De hecho, las percepciones o la información pueden ser favorables o desfavorables, los sentimientos positivos o negativos y la conducta o intenciones de conducta de apoyo u hostiles (Morales, Reboloso y Moya, 1994).

3.1.2. Funciones de las actitudes

Las actitudes pueden poseer, y con frecuencia poseen diferentes funciones para las personas que las mantienen (Baron y Birne, 1998). Al objeto de explicar los motivos por los que las personas adoptan determinadas actitudes, diversas teorías funcionales de la actitud (Katz, 1967; Smith, Bruner y White, 1956; McGuire, 1969) proponen cuatro bases funcionales principales de las actitudes, fundamentalmente de naturaleza motivacional (Stahlberg y Frey, 1993):

- a) Funciones defensivas del yo. Esta basada en la necesidad de utilizar mecanismos de defensa como la racionalización o la proyección. En esta función, las actitudes pueden, por ejemplo, proteger a alguien de sentimientos negativos hacia sí mismo o el propio grupo, permitiendo proyecciones de estos sentimientos hacia otras personas, tales como grupos minoritarios.

- b) Función valor-autorrealización expresiva. Esta función asume que las personas tienen necesidad de expresar actitudes que reflejen sus propios valores centrales o componentes del concepto de sí mismo. Por ejemplo, alguien podría experimentar gran satisfacción expresando su oposición a las leyes que imponen la pena capital si cree profundamente en los derechos humanos.

- c) Función instrumental, adaptativa o utilitaria. Las actitudes ayudan a las personas a alcanzar objetivos deseados, como las recompensas, o a evitar objetivos no deseados como el castigo. Por ejemplo, la mayoría de las personas, y no solamente los psicólogos sociales, saben que la similitud engendra con frecuencia simpatía.

- d) Funciones de conocimiento o economía. Las actitudes permiten categorizar, a lo largo de dimensiones evaluativas establecidas, la información que nos llega como nuevas experiencias, y pueden ayudarnos a simplificar y comprender el complejo mundo en que vivimos. Por ejemplo, si a alguien le gusta mucho el trabajo de un determinado estudiante, esperará que supere sus exámenes con bastante éxito, su actitud, pues, le dice que esperar en esta situación.

3.1.3. Medición de las actitudes

Una de las mayores dificultades a las que se enfrentan los psicólogos sociales consiste en la medición de determinados constructos. Un ejemplo claro lo constituyen las actitudes, a los que los distintos estudiosos han

dedicado y dedican (Azjen, 2001) múltiples esfuerzos en encontrar los indicadores adecuados para poder evaluarlas.

La medición de las actitudes es un tópico de la Psicología Social desde los años 30 y 40, hecho que fue enormemente impulsado en esta época con la aparición de las primeras escalas. La mayoría de los autores coinciden en distinguir tres tipos escalas: las escalas diferenciales (Thurstone, 1928), las escalas sumativas (Likert, 1932) y las escalas acumulativas (Guttman, 1950).

Una de las escalas de evaluación de las actitudes más conocidas es la escala de Thurstone, llamada también “Escala de intervalos aparentemente iguales” que permite una medición cuantitativa de las mismas (Stahlberg y Frey, 1993). Se basa en la ordenación de una serie de elementos (cognitivos, afectivos y conductuales), de tal forma que la persona debe elegir aquellos enunciados con los que esté de acuerdo, dentro del componente del que se trate (cognitivo, afectivo o comportamental).

Otra de las escalas de actitud más famosas fue la realizada por Likert, donde se pide a la persona que responda a una serie de afirmaciones o actitudes en un continuo que va desde “estoy completamente de acuerdo” hasta “estoy completamente en desacuerdo”. Los rangos utilizados por Likert eran: estar completamente de acuerdo, estar de acuerdo, no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, estar en desacuerdo y completamente en desacuerdo (Barreiro y Marcuello, 2003).

En ambas escalas, el objetivo pasa por situar a los sujetos en un continuo que iría desde una actitud muy positiva hacia algo hasta una respuesta totalmente contraria, es decir, una actitud negativa hacia ese algo. Por esta razón, como pone de manifiesto Morales (2003), la actitud suele representarse en un continuo actitudinal donde se tiene en cuenta aspectos

de valencia (carácter positivo o negativo que se atribuye al objeto) e intensidad (gradación de esa valencia).

Un tercer tipo de instrumento para medir las actitudes fue el diseñado por Guttman, quien elaboró una escala que tenía algunas características en común con la de Thurstone, pero que se diferenciaba de ésta en su aspecto fundamental. A diferencia de Thurstone, Guttman no creía que las opiniones pudieran ser distribuidas a lo largo de un continuo en el que cada una de ellas representase un valor diferente en una escala de intervalos iguales (Álvaro y Garrido, 2003)

Estos mismos autores consideran que para Guttman las opiniones y creencias sobre un determinado tema pueden situarse a lo largo de un continuo en función del grado de aceptabilidad de las mismas. En los extremos de la escala estarían tanto los enunciados más fáciles como los más difíciles de aceptar para los sujetos.

Hasta aquí hemos destacado las tres escalas más populares en la medición de la actitudes aunque no debemos olvidar que también existen otros tipos de técnicas de evaluación utilizadas para el mismo fin, entre las que destacan el diferencial semántico (Osgood, Suci y Tannenbaum, 1957), el Q sort (Stephenson, 1953) y los métodos de elección forzada (Christie y Geis, 1970).

3.2. Las actitudes en la inserción laboral de los desempleados

El estudio de las actitudes de cara a la inserción laboral de las personas desempleadas, juega un papel importante por varias razones. Por un lado, porque las actitudes influyen en el comportamiento (Baron y Byrne, 1998); y por otro, por la enorme influencia en la inserción o reinserción laboral de los desempleados adultos.

En este apartado analizaremos, en primer lugar, la influencia de las actitudes en el proceso de inserción laboral de los demandantes de empleo. Posteriormente, describiremos las principales variables utilizadas en la asociación entre actitud y desempleo. Así, de acuerdo con el planteamiento de Eagly y Chaiken (1993), si se conocen las actitudes que manifiesta una persona hacia la búsqueda de empleo puede predecirse su conducta futura y, en consecuencia, promover el cambio de actitudes.

3.2.1. Actitudes y conductas de inserción

Las actitudes juegan un papel fundamental en la inserción profesional, ya que toda persona que emprenda una búsqueda activa de empleo, pondrá en marcha toda una serie de conductas con vistas a lograr su inserción laboral. Como afirma Montilla (2004), aquellas personas con un alto nivel de disposición interna hacia la acción de búsqueda de empleo pondrán en marcha más conductas y encontrarán trabajo antes que aquellas otras con niveles de disposición medios o bajos.

En el plano de la orientación profesional, al hablar de la motivación hemos de considerar todo un conjunto de creencias, expectativas y actitudes de los sujetos ante el empleo. Para lograr la inserción laboral no basta con formarse en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario también poseer una actitud que favorezca la motivación y autorresponsabilización de la persona para buscar y encontrar un empleo (De Pablo, 1996).

Bajo esta consideración, aquellos individuos que atribuyan su situación de desempleo a causas externas se evaluarán de forma más negativa que aquellos que realizan atribuciones internas, y esto quedará plasmado en actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo lo que impedirá, a su vez, la realización de aquellas conductas favorecedoras de su inserción.

Sin embargo, a pesar de que el mercado de trabajo condiciona en gran medida las posibilidades laborales de los individuos, el itinerario personal de cada sujeto también se verá afectado por su nivel educativo, sus actitudes hacia el empleo y otras características psicosociales y demográficas (Martínez, García y Maya, 2001)

Con ello vemos que, además de los recursos educativos, hay otras variables, con un marcado carácter psicosocial, que influyen de manera significativa en las probabilidades de encontrar un puesto de trabajo. Blanch (1990) concluyó, en un estudio llevado a cabo con desempleados, que además del nivel educativo son predictores del éxito laboral la edad, el sexo, el estado civil y el perfil psicosocial del individuo.

Anteriormente constatábamos que las actitudes tienen tres componentes: el cognitivo, el emocional y la tendencia a la acción. Pues bien, estos tres componentes conforman la estructura de las actitudes. Tomando como base esa triple clasificación Rosenberg y Holland (1960) propusieron su *modelo de actitudes de tres componentes*, los cuales se consideran como subconjuntos de un conjunto superior que es la actitud.

Este modelo puede considerarse como el más clásico respecto a la relación entre actitud y conducta. En él se define la actitud como una predisposición a responder a alguna clase de estímulo con tres tipos de respuestas: afectivas (sentimientos evaluativos de agrado o desagrado), cognitivas (creencias, opiniones e ideas acerca del objeto de actitud) y conductuales (intenciones conductuales o tendencias de acción). La actitud se contempla como un “constructo hipotético” que media entre los observables, estímulos antecedentes y subsiguiente conducta (Stahlberg y Frey, 1993).

Si trasladamos estos tres componentes al ámbito laboral, rápidamente nos damos cuenta de que la falta de actitudes positivas provoca en ocasiones no solo un sentimiento de fracaso sino también la aparición de secuelas de tipo psicológico (depresión, ansiedad, pérdida de autoestima...) lo que obstaculiza la utilización de conductas o estrategias de empleo apropiadas para lograr su inserción laboral.

3.2.2. Variables utilizadas

La asociación entre la situación de desempleo y la actitud hacia el trabajo puede ser considerada desde dos puntos de vista distintos (Garrido, 1996). Por un lado, es necesario preguntarse si determinadas variables actitudinales pueden ser consideradas como factores de riesgo ante el desempleo, de tal forma que sean aquellas personas con una actitud más negativa hacia el trabajo las que más probabilidades tienen de estar desempleadas. Por otro, cabe la posibilidad de que sea la propia experiencia del desempleo la que desemboque en una disminución de la motivación hacia el trabajo que tendría su reflejo tanto en las actitudes como en la conducta de los desempleados en el mercado laboral.

Han sido distintas las variables utilizadas para analizar las diferencias actitudinales entre los desempleados. Una de las principales variables ha sido la centralidad del empleo, es decir la importancia que los desempleados atribuyen al hecho de tener un empleo. Diversas investigaciones señalan la centralidad del empleo como una variable relevante de los efectos del desempleo. De hecho, como apunta Blanch (1990), cuanto más importante es el trabajo, más intenso resulta el impacto negativo del desempleo.

El equipo de trabajo Meaning of Working (MOW, 1987) señala la centralidad del trabajo como una de las dimensiones que más información aportan sobre el significado psicológico del trabajo. Según este grupo, en la centralidad del trabajo se identifican dos componentes teóricos: el primero,

implica la creencia del trabajo como un rol de vida, y se refiere a la centralidad del trabajo en la identidad personal. El segundo, implica una decisión sobre esferas preferidas de la vida, es más situacional y se refiere a la centralidad de la actividad laboral en el momento presente de la vida y en relación a otras actividades o aspectos también importantes (familia, tiempo libre, amigos...)

De esta manera, es interesante tomar la centralidad del empleo partiendo de la base de que son muchas las funciones psicosociales que el trabajo cumple sobre los individuos, grupos y sociedades. Por el contrario, la ausencia del mismo genera disfunciones tanto cuando resulta imposible acceder a él como cuando se desempeña de forma precaria (Agulló, 1998).

A pesar del indudable interés que reviste esta cuestión, las investigaciones sobre la asociación entre desempleo y actitudes hacia el trabajo ha sido relativamente escasa en comparación con la que se ha llevado a cabo sobre otras consecuencias derivadas de la falta de trabajo.

En este sentido, las investigaciones realizadas, tanto transversales como longitudinales, no nos permiten extraer una conclusión clara sobre los cambios actitudinales que acompañan al desempleo. Mientras en unos estudios encontramos actitudes de rechazo hacia el trabajo en otros el desempleo voluntario es poco frecuente.

Por otro lado, encontramos que la mayoría de las investigaciones realizadas en torno a este tema se han centrado en jóvenes, dada la importancia de las primeras experiencias en el mercado laboral para la evolución posterior del proceso de socialización. Por ello que se hace necesario emprender investigaciones con desempleados adultos, ya que no solo han sido escasos los estudios realizados sino también el carácter contradictorio de los mismos.

Uno de los aspectos que más interés ha suscitado en el impacto psicosocial del desempleo en cuanto al mayor número de estudios realizados ha sido el referido a los efectos del desempleo sobre el bienestar psicológico de las personas desempleadas. Las investigaciones realizadas permiten concluir que el desempleo tiene un fuerte impacto negativo en la salud mental de quienes lo sufren.

Tanto en el caso de los desempleados adultos como en el de los jóvenes, cuando se les compara con personas empleadas a nivel de salud mental, los primeros presentan una serie de indicadores como menor grado de bienestar psicológico general, mayor nivel de sentimiento depresivo, mayor ansiedad, menos grado de satisfacción con la vida y un menor nivel de autoestima. (Garrido, 1996).

En un estudio realizado por Sánchez (1994) con una muestra de mujeres se observó una relación significativa entre desempleo y salud mental. En esta investigación el *bienestar psicológico* se agrupó en varios subescalas: el bienestar psicológico general o global, el bienestar material, el bienestar laboral y satisfacción en las relaciones sexuales y afectivas de la pareja.

Al igual que en las actitudes hacia el trabajo, también nos encontramos que la investigación psicosocial ha sido insuficiente en la respuesta política de los desempleados, manifestado no sólo en el escaso número de investigaciones realizadas sino también en el carácter poco concluyente de las mismas.

Las investigaciones realizadas muestran que los desempleados adultos tienen unas actitudes más críticas y radicales cuando se les compara con personas empleadas así como una mayor identificación con tendencias políticas de izquierda. Sin embargo, tienen una mayor tendencia a la

abstención, menor grado de afiliación política y un menor nivel de participación en actividades políticas.

En los jóvenes desempleados encontramos posturas no menos distantes a las de los adultos al encontrar la adopción de posturas cada vez más críticas, una mayor insatisfacción con el sistema político, unas actitudes de rechazo hacia la política y una orientación política contradictoria.

La inexistencia de instituciones que canalicen la respuesta política de los desempleados y el deterioro emocional provocado por la pérdida de un empleo son los principales argumentos utilizados para dar cuenta de la escasa influencia del desempleo en el comportamiento político.

Otro de los aspectos a considerar a la hora de evaluar los efectos del desempleo es el tiempo que una persona lleve en desempleo. La mayoría de la literatura sobre esta cuestión se ha centrado en la descripción de los distintos tipos de reacción que muestra la persona en función del tiempo que permanece sin empleo. No obstante, como afirma Visauta (1988), la cronificación en el desempleo no hace más que reforzar la espiral viciosa de los efectos negativos de esta estado sobre la propia persona.

Los resultados de la investigación, tanto transversal como longitudinal, sobre la duración del desempleo señalan que el compromiso con el trabajo se mantiene alto a pesar de que aumente la duración del desempleo, sin embargo algunos autores indican que si se producen cambios después de largos periodos de tiempo sin un puesto de trabajo.

Banks (1989), en una investigación realizada con jóvenes, considera que el aumento en la duración del desempleo esta asociado a un mayor desinterés y a una actitud para encontrar trabajo menos positiva. Sin embargo, largos periodos de desempleo (superiores a los dos años) no estaban asociados ni con una reducción en el compromiso por obtener un

puesto de trabajo ni con cambios en el grado de inclinación por el desempleo.

En el caso de los desempleados adultos, muy pocas han sido las investigaciones realizadas en torno a las actitudes hacia el trabajo derivadas del tiempo en desempleo. Además encontramos que los resultados han llegado a conclusiones contradictorias ya que, mientras en unos estudios se afirma que existe una relación entre desempleo y actitudes negativas hacia el trabajo, en otros se concluye que el desempleo voluntario es poco frecuente.

Existe suficiente evidencia para afirmar que el tiempo que una persona lleve en desempleo parece ser un factor importante para que tenga lugar un cambio en la actitud hacia el trabajo. En las investigaciones realizadas se observa que a medida que aumenta el tiempo en desempleo disminuyen las expectativas de encontrar trabajo, se desarrolla una actitud más negativa hacia la búsqueda de empleo y se reduce la intensidad con que se busca un puesto de trabajo, es decir, hay cambios actitudinales que podrían reducir las probabilidades de éxito en el mercado laboral (Garrido, 1996).

3.3. Selección del modelo teórico: teoría de la acción planificada de Ajzen y Madden.

La conducta de búsqueda de empleo en muchas ocasiones escapa del control de las personas, por lo que consideramos el modelo de actitudes según la *teoría de la acción planificada* (Ajzen y Madden, 1986) como el más apropiado para entender las actitudes en el ámbito de la inserción profesional. Ampliamente estudiada desde la psicología social, esta teoría plantea que la mayor parte de la conducta humana no está controlada por la persona, quien no puede controlar la aparición o no de la conducta.

La teoría de la acción planificada no es más que la continuación de la teoría de la acción razonada propuesta por Ajzen y Fishbein (1975). Si bien en esta última la acción se describía como razonada ahora la acción puede calificarse de planificada. Esta teoría postula que la intención para realizar una conducta depende de la actitud hacia la conducta, de la norma subjetiva relativa a la conducta y del control conductual percibido, según se refleja en la Figura 7.

Ajzen y Madden (1986) proponen una extensión del modelo de Fishbein y Ajzen, incorporando el control percibido sobre el rendimiento conductual como un posterior determinante de la intención conductual, así como de la propia conducta. El control conductual se conceptualiza como una expectativa que posee una persona de los potenciales acontecimientos que supuestamente van a poder estar en conflicto con la conducta intentada.

Baron y Byrne (1998), siguiendo los postulados de Ajzen y Fishbein, señalan que la respuesta depende de las intenciones y éstas, a su vez, están fuertemente influidas por tres factores clave. El primer factor son las actitudes de la persona hacia el comportamiento en cuestión. El segundo factor se refiere a las creencias de la persona acerca de cómo los otros evaluarán su comportamiento (conocido también como normas subjetivas). Por último, las intenciones también están afectadas por el control comportamental percibido, hasta qué punto una persona percibe un comportamiento como difícil o fácil de llevar a cabo. De esta forma, si se percibe como difícil, las intenciones serán más débiles.

Estos factores influyen de forma conjunta en las intenciones, las cuales, a su vez, constituyen los mejores predictores aislados del comportamiento individual. En esta nueva teoría la intención es la suma de la actitud más la norma subjetiva más el control percibido. Éste se basa en las creencias de control, en función de las cuales la persona establece si posee o no las capacidades o recursos necesarios para llevar a cabo la

conducta y si existen las oportunidades adecuadas. Como en los dos casos anteriores, cada creencia de control se multiplica por el efecto facilitador o inhibitor del recurso o la oportunidad de que se trate y la suma de todos los productos da lugar al control percibido (Morales, 2003).

Existe suficiente evidencia empírica para afirmar que el control percibido mejora el pronóstico de la intención. Por ejemplo, al margen de la fuerte presión social que la persona desempleada percibe de su entorno para buscar trabajo y de la actitud favorable hacia la búsqueda de empleo, en su intención se encontrará también la probabilidad que la persona cree que tiene de buscar empleo o el control de conseguirlo. De esta forma, se confirma la hipótesis de Azjen y Madden (1986) de que la incorporación del componente “control conductual” permite una predicción más exacta de la teoría de la acción razonada.

En otras ocasiones, las actitudes dirigen las conductas con poca intervención del pensamiento, es decir de forma automática. De esto, se desprende la influencia clave del hábito en la reacción entre actitud y conducta. El hábito se define como aquellas conductas que se originan en situaciones particulares tan automáticamente que las personas se encuentran en medio de la acción antes de darse cuenta que han actuado. Al ser automáticas no requieren esfuerzo consciente (Beas, Llorens y Cifres, 2001).

De esta manera, se considera el hábito como el paso previo que influye en la actitud y que desembocará en la conducta. Así, para que tenga lugar una conducta tiene que haber una actitud que favorezca la aparición de tal conducta y esta vendrá determinada por los hábitos o costumbres. Sin embargo, la influencia del hábito es tal, que incluso es capaz de influir directamente en la conducta sin mediación alguna de la actitud.

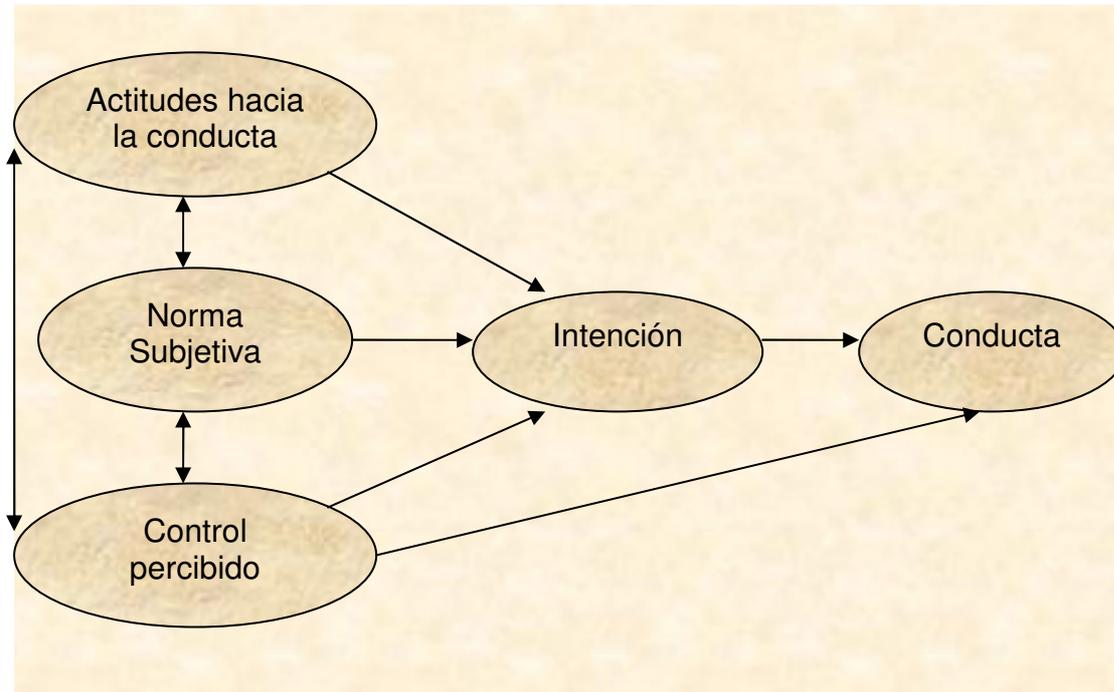


Figura 7. Teoría de la acción planificada de Azjen y Madden (1986)

En definitiva, puede afirmarse que factores como las normas sociales, normas morales y hábitos evocados en cierta situación pueden ejercer fuertes influencias en la conducta y fortalecer o atenuar la relación actitud-conducta (Stahlberg y Frey, 1993).

Aplicando la teoría de la acción planificada a la inserción laboral, se entiende que toda búsqueda de empleo, en general ha de ser una conducta planificada en tanto supone llevar a cabo una programación de todas las actividades posibles para el acercamiento a los objetivos profesionales de los demandantes de empleo.

Por tanto, en el marco de la psicología social del desempleo, la teoría del comportamiento planificado es una valiosa fuente de información en tanto define como las actitudes guían al comportamiento lo que supone que los individuos antes de decidir realizar diversos comportamientos consideran las implicaciones de sus acciones.

3.4. Revisión de estudios de investigación

Llevamos a cabo una minuciosa revisión de los trabajos publicados en diversas fuentes de información (CSIC, ERIC, ISBN, PSYCODOC, PSYCLIT, PSYINFO, TESEO...) a través de aquellos descriptores que caracterizan el contenido principal del trabajo, la lectura de una serie de revistas especializadas a nivel nacional e internacional como *Journal of Social Psychology*, *Journal of Occupational Psychology*, *Journal of Personality and social Psychology* y *Journal of Applied Psychology* entre otras, y el análisis de los congresos nacionales e internacionales más destacados en los últimos años.

La información extraída quedará recogida en tres bloques, en un primero analizaremos las principales características que han definido a las investigaciones realizadas en torno a la relación entre actitud y desempleo, coincidiendo principalmente con los estudios realizados en la década de los treinta. En segundo lugar, recogeremos las principales investigaciones que han abordado esta relación, coincidiendo con el segundo periodo que se inicia aproximadamente a mediados de los setenta. Por último, abordaremos las investigaciones realizadas a finales de los 80 y principios de los 90, con el fin de identificar que variables personales podrían predecir las actitudes hacia el trabajo.

Las investigaciones se presentan en orden cronológico coincidiendo con cada una de los periodos descritos, recogándose al final por medio de una tabla resumen (tabla 9) aquellas investigaciones de mayor relevancia que se han realizado en las tres últimas décadas y que con más frecuencia se repiten en la revisión de estudios.

3.4.1. Relación entre actitud y desempleo: primeros estudios

Al objeto de diferenciar más claramente aquellas características que han definido las investigaciones realizadas en torno a las actitudes hacia el trabajo en décadas anteriores, vamos a partir de las consideraciones utilizadas por Garrido (1996). Esta autora considera el tipo de muestras, las técnicas de investigación y el tipo de diseño empleados.

Los principales estudios sobre los efectos psicológicos del desempleo tuvieron lugar en la década de los 30, durante la época de la Gran Depresión. La mayoría de los estudios llevados a cabo en este periodo se caracterizaron por la utilización de muestras de desempleados adultos, siendo más escasos aquellos estudios en los que se analizaran los efectos del desempleo en jóvenes y absolutamente minoritarios aquellos que prestaron atención a las consecuencias del desempleo en las mujeres.

Los estudios que proporcionaron una mayor aportación a la investigación psicosocial del desempleo fueron los realizados por Eisenberg y Lazarsfeld (1933) en un intento de recopilación bibliográfica y por Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel (1933) quienes se centraron en el estudio de los desempleados de un pequeño pueblo de Austria (Mariantal).

Mariantal es una pequeña comunidad austriaca en la que se vivió un desempleo masivo como consecuencia del cierre de una fábrica textil en la que trabajaba prácticamente toda la población. Como consecuencia de ello, sus habitantes no pudieron ser absorbidos por el mercado de trabajo local ni por el de la comarca, ni disponiendo de ningún recurso de protección social. En su estudio, Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel analizaron los efectos del desempleo en la vida cotidiana de los ciudadanos de esta comunidad.

Estos autores observaron como el proceso de adaptación al desempleo de larga duración pasa por varias etapas. En primer lugar, se

produce un fuerte shock, que va seguido de una ligera recuperación a partir del momento en que los desempleados han aprendido a sobrellevarlo en cierto grado. Esta adaptación se ve amenazada cuando las dificultades económicas crecen y comienzan a surgir problemas de distinta índole. Para este equipo de trabajo el factor económico va a ejercer una gran influencia en la respuesta psicológica general del desempleado, que será distinta dependiendo de los ingresos que perciban y, como cabría esperar, más negativa para aquellos con menos ingresos.

Jahoda, Lazarsfeld y Zeisel analizaron los cambios que se produjeron, entre el antes y el después del cierre, en las condiciones de vida personal, familiar y local de los desempleados de Marienthal. Entre los principales efectos que atribuyen al desempleo masivo destacan los siguientes (Blanch, 2003):

- Descenso en el nivel y en la calidad de vida familiares.
- Empobrecimiento de la dieta alimenticia.
- Deterioro de la salud física de las personas.
- Aumento de las tensiones intrafamiliares.
- Elevación de la tasa de trastornos psíquicos menores (ansiedad, estrés y depresión).
- Disminución de los intereses y de las actividades sociales y culturales.
- Desafiliación a partidos políticos y organizaciones sindicales.
- Vaciedad percibida de la existencia social.
- Desestructuración del tiempo cotidiano individual, familiar y local.

Pero no debemos olvidar, como bien señala Jahoda (1979), en base a una revisión de la literatura de los efectos psicológicos del desempleo en los años treinta, que ninguno de los estudios realizados en aquella época pudo

ignorar las deprivaciones físicas, desnutrición y la completa miseria económica de todos los desempleados de entonces.

No obstante los resultados derivados de estos estudios dieron lugar a un amplio cuerpo de conocimientos sobre el impacto psicosocial del desempleo. Por ello, que es a partir de ese periodo cuando empiezan a surgir estudios sobre desempleados, teniendo una gran influencia en los análisis actuales las investigaciones realizadas en aquella época.

Por otro lado, el hecho de que fueran los jóvenes y las mujeres los grupos menos estudiados en aquella época, ha generado, partiendo de la consideración de que son dos de los sectores de la población más afectados por el desempleo actual, un aumento de las investigaciones encaminadas a evaluar los efectos derivados de la situación del desempleo, lo que ha producido, igualmente, un descenso de las investigaciones dirigidas a colectivos con especiales dificultades de inserción el mercado laboral como es el caso de los desempleados adultos y más concretamente de los mayores de 45 años.

Otro de los aspectos en lo que se ha diferenciado la investigaciones realizadas en los años 30 de las actuales es el referido a la técnicas de investigación. Mientras en la década de los 30 hubo un predominio de técnicas cualitativas, ésta técnica cada vez ha sido menos frecuente en las investigaciones actuales, predominando los estudios cuantitativos basados principalmente en la aplicación de cuestionarios y dirigidos a un amplio número de personas.

Este cambio se puede apreciar en las investigaciones que han abordado los efectos del desempleo sobre la salud mental, donde encontramos que los estudios realizados en los años 30 se basan mayoritariamente en entrevistas personales u observaciones singulares, no sistemáticas, careciendo de la utilización de sofisticadas técnicas

estadísticas que permitieran un análisis del nivel de significación de los resultados (García, 1993). En contraste con las investigaciones de los años 30, los estudios actuales se caracterizan por la utilización de técnicas para operacionalizar y medir la salud mental como el cuestionario “General Health Questionnaire” (Goldberg, 1972).

Pero posiblemente el aspecto en que las investigaciones actuales se diferencian más claramente de las realizadas en la década de los 30 es el referido a los diseños de investigación utilizados. En los estudios de los años 30 hubo un predominio de diseños transversales, consistentes básicamente la comparación de muestras de desempleados con muestras de personas que tenían un empleo. Esta tendencia en la utilización de diseños transversales continuó en las primeras investigaciones realizadas en la actualidad.

No será hasta los años setenta cuando empiece a cuidarse mucho más el aspecto metodológico en las investigaciones, contando éstas con una mayor sistematicidad. También en estos años toman relevancia en el enfoque del problema distintas teorías enmarcadas en el ámbito de la psicología social (García, 1986).

Como vemos, la mayoría de estos estudios sobre la asociación entre desempleo y patología realizados en aquella época se basaron básicamente en la comparación de dos categorías de ciudadanos (que solían ser anglosajones, adultos y de género masculino) económicamente activos: empleados y desempleados (Blanch, 1990)

Estas comparaciones transversales entre empleados y desempleados no permiten establecer un nexo causal entre situación laboral y determinadas variables psicosociales. Es más, queda abierta la posibilidad de que las diferencias observadas entre ambos grupos sean un antecedente y no una consecuencia de la situación. Por otra parte, aunque las diferencias

entre empleados y desempleados siempre se han interpretado como un efecto negativo del desempleo, no se puede descartar que sea el hecho de tener un puesto de trabajo lo que tiene consecuencias positivas.

Una de las ventajas de los diseños longitudinales es la posibilidad de analizar el efecto de la duración del desempleo sobre los individuos así como, según las muestras utilizadas, discernir la dirección de la asociación entre las variables (García, 1993). Esto ha hecho que se incrementaran la utilización de diseños longitudinales en el estudio del impacto psicosocial del desempleo.

Los diseños longitudinales básicamente consisten en llevar a cabo un seguimiento de una muestra de sujetos con la intención de analizar los cambios que se producen en ese grupo a lo largo del tiempo. Según afirma Garrido (1996), en la investigación psicosocial sobre el desempleo se han utilizado fundamentalmente tres tipos de diseño longitudinal.

Un primer tipo de diseño consistente en recoger muestras, tanto de personas empleadas como desempleadas, y llevar a cabo un seguimiento de las mismas durante un determinado periodo de tiempo, lo que permite comparar las características psicosociales de la personas desempleadas antes y después de que pierdan su empleo y evaluar los efectos psicosociales de las transiciones entre el empleo y el desempleo.

En otros estudios de corte longitudinal se analiza la trayectoria en el mercado laboral de personas desempleadas con la finalidad de comprobar si aquellas personas que encuentran un trabajo se diferencian inicialmente de las que permanecen desempleadas durante largos periodos de tiempo.

El tercer tipo de diseño longitudinal, utilizado fundamentalmente con muestras de jóvenes, ha consistido en el seguimiento de muestras de sujetos durante su incorporación al mercado laboral. En este diseño, uno de

los más utilizados, los jóvenes pertenecientes a la muestra son entrevistados antes y después de abandonar el centro de estudios al que pertenecen para incorporarse al mercado de trabajo. De esta manera, es posible determinar si las diferencias observadas entre jóvenes empleados y desempleados se pueden atribuir al hecho de estar ocupados o estaban ya presentes antes de que éstos se incorporaran al mundo laboral.

El uso cada vez más frecuente de este tipo de diseño ha contribuido a discernir con una mayor claridad las relaciones entre desempleo y los efectos psicosociales derivados del mismo. Los estudios transversales detectan diferencias entre distintos espacios dentro de un mismo tiempo, por el contrario es en los estudios longitudinales donde es posible detectar cambios entre distintos tiempos dentro de un mismo espacio (Blanch, 2003), pudiendo establecerse de esta manera relaciones de causa-efecto entre situación laboral y variables psicosociales.

Sin embargo la utilización de diseños longitudinales conlleva una serie de dificultades por lo que no es extraño que exista una desproporción entre estudios longitudinales y transversales (García, 1992). Por otro lado, el hecho de que la mayoría de estos estudios se hayan realizado con muestras de jóvenes supone una cierta limitación a la hora de generalizar los resultados (Garrido, 1996).

3.4.2. Segunda etapa de los estudios entre actitud y desempleo

La duración del desempleo ha sido una de las variables moderadoras que con más frecuencia se ha incluido en los estudios sobre los efectos psicológicos del desempleo. Por otro lado, como ya destacamos anteriormente, la investigación se ha caracterizado por una concentración excesiva de los efectos del desempleo sobre la salud mental de quienes lo padecen obviando, a veces, otros aspectos de enorme interés como son las actitudes hacia el trabajo.

Generalmente las investigaciones realizadas en torno a los cambios actitudinales derivados de la falta de un puesto de trabajo se han centrado mayoritariamente en el grupo de jóvenes, existiendo muy pocos estudios que evalúen el impacto del desempleo en las actitudes hacia el trabajo en desempleados adultos llegando incluso a conclusiones contradictorias.

La desigualdad de los periodos de desempleo considerados, el carácter transversal de la mayoría de los estudios realizados y las diferencias de edad entre las muestras, han sido, probablemente, los motivos por lo que las investigaciones han llegado a resultados tan diferentes (Garrido, 1996).

Se hace pues necesario definir con más exactitud tanto los periodos de desempleo establecidos como los grupos de edad a estudiar. De esta manera, en un intento de unir todas estas variables, el objetivo de este apartado es, pues, recoger las principales investigaciones realizadas en torno a las actitudes hacia el trabajo determinadas por la duración del desempleo en los mayores de 45 años.

Generalmente los aspectos mas estudiados han sido los referidos a las actitudes hacia el trabajo y la duración del desempleo, siendo en menor medida los dirigidos a los mayores de 45 años. Dentro de las actitudes hacia el trabajo, las investigaciones realizadas se han centrado, fundamentalmente, en evaluar algunas de sus dimensiones o componentes principales. Con respecto a la duración del desempleo la mayoría de los estudios han establecido una serie de fases o etapas en la que una persona está sin empleo. Por último, referido a los mayores de 45 años, abordamos aquellos estudios realizados principalmente con adultos ante la dificultad de encontrar investigaciones en grupos específicos de edad.

Realizaremos un análisis intentando extraer aquellas investigaciones que han estudiado algunos de los aspectos principales de nuestro estudio: actitudes hacia el trabajo, duración del desempleo y mayores de 45 años. A pesar de las dificultades para generalizar los resultados, debido fundamentalmente a la utilización de diferentes metodologías, muestras y conceptos, podemos afirmar que estas investigaciones, en su totalidad, se han centrado en aspectos concretos de la inserción laboral. Y lo que es más interesante aún, los resultados de muchas de estas investigaciones pueden trasladarse al ámbito de la orientación profesional.

Una de las investigaciones pioneras en este campo fue la llevada a cabo por Alfano (1973) quien desarrolló una escala "Employment Readines Scale" para determinar la relación existente entre duración del desempleo y actitudes hacia el trabajo. Administró esta escala a una muestra de 430 sujetos divididos en tres grupos: trabajadores empleados, trabajadores desempleados y desempleados crónicos, la mayoría de los cuales no tenían empleo y necesitaban proveerse de alojamiento y manutención en alguna asociación benéfica.

Encontró que las actitudes hacia el trabajo son prácticamente idénticas si comparamos el grupo de trabajadores con empleo y el grupo de trabajadores desempleados por un periodo inferior a los seis meses pero que, conforme aumenta dicho periodo, se observa un deterioro en las actitudes hacia el empleo.

Otra investigación es la de Hepworth (1980). Este autor estudió, en una muestra de 78 sujetos desempleados, como ciertos factores determinan la reacción a la experiencia del desempleo. Utilizó el cuestionario de Salud General como una medida normativa de la salud mental y la Escala de Satisfacción con la Vida Presente como una medida del bienestar subjetivo. Los resultados mostraron una correlación positiva entre duración del desempleo y salud mental y negativa en relación a una medida del bienestar

subjetivo. Ambas correlaciones indicaban una asociación significativa entre duración del desempleo y deterioro en la salud mental y bienestar psicológico subjetivo.

Desde la teoría de la expectativa-valencia, Feather y Davenport (1981), analizan el grado de motivación con que una persona busca un empleo en una muestra de 212 sujetos desempleados. Consideran que el desempleo prolongado determina una reducción de las expectativas y una disminución de la motivación para buscar un trabajo. Se asocia a un sentimiento depresivo, el cual va desapareciendo a medida que las expectativas y la motivación también disminuían al prolongarse la duración del desempleo.

Jackson y Warr (1984), realizaron un estudio sobre una muestra desempleados de clase trabajadora (N=954), divididos en tres grupos de edad (de 16 a 19, de 20 a 59 y de 60 a 64 años). Estos autores señalan que tanto en el primer grupo como en el último la duración del desempleo no tenía relación con el estado psicológico mostrado (GHQ). Sin embargo esta asociación era significativa para el grupo de edad media.

Por otro lado, se aprecian diferencias significativas en salud mental en función del periodo de tiempo en desempleo (menos de seis meses y más de seis meses). De igual manera, a partir de los seis meses observan una situación de estabilización en las puntuaciones de salud mental (GHQ), lo que indica una adaptación a la situación de desempleo.

En un estudio posterior, Warr y Jackson (1985) observaron, sobre una submuestra de 467 hombres desempleados con un periodo no inferior a nueve meses, que los resultados en las puntuaciones en salud mental (GHQ) eran mejores a medida que la duración en desempleo era menor.

En nuestro país, Quintanilla (1988), en una muestra compuesta por 60 desempleados (31 hombres y 29 mujeres), encontró una serie de creencias relativas a la imposibilidad de variar la condición personal de estas personas para encontrar empleo junto con sentimientos de culpa (atribuciones internas) y disminución de la autoestima. Para el autor, estos resultados pueden ser consistentes con la idea de que la depresión, las creencias de que está más allá de cualquier poder el cambiar las causas del desempleo y las atribuciones internas pueden ser una consecuencia de la longitud del desempleo y del número, cada vez mayor, de solicitudes de trabajo desafortunadas.

García (1985) llevó a cabo otro estudio sobre una muestra de 799 desempleados compuesta tanto por trabajadores que habían perdido su puesto de trabajo, como jóvenes que buscaban su primer empleo. Entre sus conclusiones destaca que la duración del desempleo está asociada a un empeoramiento en la salud mental, un aumento del estado depresivo, incremento del nivel de neuroticismo e introversión, así como una tendencia a realizar atribuciones externas a medida que se prolonga tal situación.

Estas asociaciones entre duración del desempleo y otras variables resultaron significativas en ambos grupos, es decir tanto en el grupo de trabajadores que habían perdido su puesto de trabajo como en el caso de jóvenes que buscaban su primer empleo e independientes de otras variables como la edad, el género, el estado civil o el número de veces que una persona hubiese estado en desempleo anteriormente.

De nuevo, García (1986), desde el punto de vista de la teoría de la indefensión aprendida, señala que a medida que aumenta la duración de desempleo y las respuestas del individuo para salir de esa situación no son operantes, se reducen las expectativas de contingencia y se producen déficits motivacionales, cognitivos y emocionales.

Otra investigación fue la realizada por Feather y O'Brien (1987) sobre una muestra de 320 australianos desempleados. Entre sus conclusiones destacan que la conducta de búsqueda de empleo se relaciona positivamente con la valencia del trabajo, duración del periodo en desempleo, número de solicitudes de trabajo infructuosas...Por el contrario, la expectativa de encontrar un trabajo se relacionó de manera negativa con la longitud del tiempo en desempleo y el número de solicitud de empleo infructuosas y positivamente con el apoyo recibido de los padres. Este mayor apoyo se produjo mayoritariamente en las mujeres.

Rowley y Feather (1987) estudiaron el impacto de la longitud del desempleo en 107 desempleados varones a través de dos grupos (edad 15-24 años) y (30-49 años). Ambos grupos completaron escalas relativas a la actividad de búsqueda de empleo, compromiso con el empleo, autoestima, tensión psicológica (Encuesta de Salud General), uso del tiempo y tensión financiera.

Los resultados mostraron una mayor tensión psicológica, autoestima más alta y un mayor compromiso con el empleo en el grupo de mayor edad. Las correlaciones denotaron una alta tensión financiera, menor estructuración del tiempo, menos autoestima y más angustia psicológica que suelen acompañarse de un incremento de la longitud del desempleo, pero había pequeñas evidencias (aparte de la tensión financiera) que esas relaciones eran más fuertes para el grupo de mayor edad. En ambos grupos el compromiso con el empleo y la tensión financiera actuaron como influencias moderadoras en la tensión psicológica.

Otra investigación realizada en España es la presentada por Buendía (1987). Este autor encontró que el éxito en la obtención de un empleo suele atribuirse a factores internos y el fracaso a factores externos. Considera que las atribuciones externas (situación económica, inactividad de los empresarios o del gobierno, exceso de población...) son utilizadas por los

desempleados para protegerse mejor ante la amenaza que supone esta situación para su mundo interior.

Halló también que conforme aumenta el tiempo en desempleo disminuyen las expectativas y se reduce la motivación para buscar trabajo. En cuanto al valor atribuido al trabajo, éste fue superior en las mujeres que en los hombres y también en las personas de mayor edad que en los jóvenes, en los que habían perdido el empleo que aquellos de primer empleo y en aquellas personas con responsabilidades familiares.

3.4.3. Última generación de investigaciones en torno a la actitud y desempleo

Frente al gran número de estudios generados en décadas anteriores sobre la relación entre actitud y duración del desempleo, no será hasta los últimos años cuando las investigaciones se preocupen de analizar aquellas variables personales que pueden jugar un papel determinante en dicha relación.

Queremos resaltar el estudio llevado a cabo por Blanch (1990) donde, por medio de un diseño longitudinal, observó que, además del nivel de estudios, fueron predictores significativos de la obtención de un empleo la edad, el sexo, el estado civil y el perfil psicosocial del individuo.

Esta última variable hace referencia, entre otras dimensiones, a la importancia que se le atribuye a tener un trabajo, al autoconcepto profesional, al estilo más o menos activo de búsqueda de empleo y al grado de disponibilidad para diversas condiciones laborales.

Otra investigación es la realizada por Álvaro (1992). En un estudio realizado con diseño transversal destacó la existencia de una asociación significativa entre duración del desempleo y bienestar psicológico que si bien

no permite confirmar los resultados obtenidos en las investigaciones sobre las fases del desempleo, si que indica la importancia de tener en cuenta la duración del desempleo como variable mediadora.

Como bien señala este autor, el carácter transversal de este estudio no permite establecer una relación de causalidad entre la duración del desempleo y el bienestar psicológico, aunque si mantiene la necesidad de considerar dicha variable en los estudios sobre la incidencia psicológica diferencial del desempleo en diferentes submuestras de trabajadores desempleados.

Eby y Buch (1994) distinguen una serie de factores intrínsecos (de carácter psicológico) y extrínsecos (fundamentalmente económicos) como determinantes en la búsqueda de empleo en un muestra de 516 trabajadores de cuello blanco (12% eran mujeres), los cuales habían perdido involuntariamente su puesto de trabajo. Estos autores observaron que la mayoría de estas personas consiguieron nuevos trabajos sobre la base de la importancia de los factores de tipo psicológico que de los propiamente económicos.

No obstante, se apreció que las perspectivas para que produjera la reinserción laboral dependían, en parte, de la aceptación emocional de la pérdida del trabajo anterior, del nivel de actividad seguido al suceso, del género al cual pertenece y de la forma en que fue conseguido el nuevo trabajo.

Schwarzer y Hahn (1995), en un intento de analizar de modo exhaustivo la conducta de inserción laboral, estudiaron, a través de un estudio longitudinal, los factores de tipo psicosocial predictores de la reinserción laboral a corto plazo (concretamente dos años), sobre una muestra procedente de Alemania del Este que emigraron a la parte occidental después de la caída del Muro de Berlín.

En una primera entrevista se les preguntó qué expectativas tenían de encontrar un empleo en los primeros tres meses tras el desplazamiento, en los seis meses siguientes...De acuerdo a sus respuestas se les consideró “optimistas” o “pesimistas”. Los pesimistas realizaron una predicción más ajustada y realista de la proporción de inmigrantes que encontrarían empleo. Sin embargo, los optimistas fueron los que encontraron antes y con más frecuencia trabajo en los tres momentos del estudio longitudinal.

Además, estas expectativas personales de encontrar un empleo fueron un predictor significativo de la duración del empleo, al incluirla como variable distal en una ecuación estructural en la que también participaron como antecedentes otros aspectos como la enfermedad, la evaluación del estrés y el apoyo social. Aunque las expectativas fueron el correlato más potente de la inserción laboral, las variables de apoyo también mostraron un importante poder predictivo.

Wanberg (1997) examinó tres predictores (autoestima, control percibido y optimismo) en relación a la salud mental y reinserción laboral de personas desempleadas en un estudio longitudinal. Encontró que la conducta de búsqueda se asociaba con un descenso en la salud mental en los individuos con un bajo control situacional (percepción que uno encontraría trabajo) pero no entre individuos con un control situacional alto. A su vez, a medida que aumenta el tiempo en desempleo la posibilidad de reinserción laboral era menor entre los individuos con bajo control situacional, no ocurriendo lo mismo entre los individuos con alto control situacional.

Newsome (1998), en otra investigación de diseño longitudinal, desarrolló y probó en una muestra de 230 desempleados su participación en un programa de formación en la búsqueda de empleo durante 3 semanas. Los datos fueron recogidos en tres periodos distintos: 1) al inicio del

programa de formación, 2) inmediatamente seguido a la terminación del programa y 3) dos meses después de la finalización del programa.

A los participantes se les preguntó cuestiones relativas a la influencia normativa para buscar trabajo, actitudes hacia la búsqueda de empleo, control conductual percibido, intención de búsqueda de empleo, calidad y cantidad de la búsqueda, número de entrevistas obtenidas, la propia eficacia de la entrevista, condición del empleo, terminación de la búsqueda y satisfacción con el trabajo.

Los resultados mas destacables de esta investigación fueron: a) las actitudes hacia el trabajo predijeron la intención de búsqueda, b) a su vez la intención de búsqueda predijo la cantidad y calidad de la búsqueda, c) el número de entrevistas obtenidas por los participantes fueron predecidas por la calidad de búsqueda, d) el estado del empleo se predijo por el número de entrevistas obtenidas y la propia eficacia de las mismas y e) el estado del empleo fue un predictor de la terminación de la búsqueda. Además los sujetos quienes informaron de la terminación de sus actividades de búsqueda resultaron significativamente más satisfechos con su nuevo empleo.

Wanberg, Kanfer y Rotundo (1999), evaluaron, a través de un estudio longitudinal, la asociación entre el grado de intensidad en la búsqueda de empleo y el éxito posterior en la inserción laboral. Los resultados mostraron la existencia de diferencias significativas en determinantes como el compromiso hacia el empleo, las dificultades financieras, el sentimiento de autoeficacia en la búsqueda de trabajo, la intensidad en la búsqueda activa de empleo y la motivación con respecto a la futura reinserción del demandante.

Estos autores constatan que la variable motivacional juega un papel fundamental al considerarla como una importante predictora de la intensidad

en la búsqueda de empleo para aquellos desempleados de larga duración. De esta manera, el nivel de intensidad aplicado en la búsqueda activa de empleo predice la futura reinserción de las personas desempleadas.

Otros autores sugieren que la teoría de la expectativa-valencia se convierte en un marco útil para investigar los predictores del futuro estado de empleo del sujeto. No obstante, Aramburu-Zabala (1998) sugiere la necesidad de revisar algunos aspectos de esta teoría en relación al campo concreto de la búsqueda de empleo. Esta necesidad ha sido reconocida por Bandura (1977) con la inclusión de conceptos como el de autoeficacia y la actitud del individuo hacia la búsqueda de empleo propuesta por Vinokur, Ryn, Gramlich y Price (1991).

Desde esta teoría, Lind-Stevenson (1999), evaluando a 200 sujetos desempleados, concluye que la expectativa del sujeto en encontrar un trabajo facilita que aplique todo tipo de conductas dirigidas a un proceso de búsqueda activa de empleo. De hecho, la intención de buscar un trabajo predice la aplicación de conductas dirigidas hacia la búsqueda de empleo. De esta forma, de acuerdo con Wiener, Oei y Creed (1999), el compromiso hacia el trabajo y la intención de búsqueda se convierten en predictores de la sensación de bienestar general del desempleado.

Esta tendencia es analizada de nuevo por Prusia, Furgate y Kinicki (2001) que subrayan que la intensidad de conductas aplicadas y orientadas a la consecución de un trabajo predicen positivamente la reinserción laboral de las personas desempleadas. De igual modo, Gelpe (2001) es de la opinión de relacionar las fuentes de motivación (intrínseca y extrínseca) con la confianza en la ejecución de las propias habilidades para encontrar un trabajo.

McFadyen y Thomas (1997), afirman que existe una relación compleja entre las expectativas con que se destinan en la consecución de un trabajo y

la intensidad con que se aplica esa búsqueda. Así, cuanto mayor sea la motivación para el logro en la consecución de un empleo, mayor será el apoyo social recibido y el número de solicitudes presentadas, con lo que la probabilidad de encontrar un puesto de trabajo crece.

Sin embargo, esto no sucede si la motivación del desempleado es baja. Bajo esta visión, Kulik (2000 a) analizó las diferencias existentes en la intensidad de búsqueda de empleo y en las actitudes hacia el desempleo en cuatro grupos de mujeres desempleadas de Israel (todas ellas casadas), clasificadas en función de la edad. Los grupos estaban conformados de la siguiente manera: un grupo post-adolescente (hasta los 21 años); un grupo de madurez joven (22-35 años); un grupo de mediana edad (36-49 años); y, por último, un grupo de madurez tardía (50-62 años).

Los resultados revelaron la existencia de diferencias significativas en la intensidad de búsqueda de empleo de los cuatro grupos. El grupo post-adolescente empleó más tiempo buscando empleo que el resto de los grupos. Al mismo tiempo el grupo de madurez joven mostró una menor probabilidad de rechazar un trabajo debido a las circunstancias financieras, mientras que los otros dos grupos tendían a rechazar el trabajo si eso suponía un conflicto con las obligaciones familiares o las condiciones del trabajo.

En un estudio posterior, Kulik (2001 a) analizó las diferencias existentes en la intensidad de búsqueda de empleo y en las actitudes hacia el desempleo en una muestra de 599 sujetos desempleados. Los resultados mostraron que la intensidad de búsqueda de empleo así como la sintomatología derivada (tensión o dolor psicológico) eran mayores en aquellas personas con menor tiempo en desempleo (2-3 meses); los desempleados de mediana edad dedicaron un mayor tiempo en la búsqueda de empleo y las mujeres manifestaron una disminución en su estado de salud como consecuencia de la situación de desempleo.

De nuevo en el contexto español, Martínez, García y Maya (2001) analizaron los efectos de las actitudes hacia el empleo y las redes de apoyo social en la inserción laboral de inmigrantes extranjeros en Andalucía. Sobre una muestra de 123 sujetos (africanos y latinoamericanos), participantes todos ellos en cursos de formación profesional ocupacional, se observó que variables como la disponibilidad para el empleo, el tiempo de estancia en España, el número de familiares disponibles en la red de apoyo y la tendencia a recurrir a explicaciones internas del desempleo predijeron de manera significativa las probabilidades de emplazamiento laboral al finalizar el curso de formación.

Los autores concluyen que las probabilidades para encontrar trabajo o de cambiar de actividad laboral son mayores para aquellas personas que se manifiestan más predispuestas a aceptar condiciones difíciles de trabajo, aunque se trate de un empleo inestable o que implique cierto riesgo personal.

Del Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín (2002), valoraron el efecto de la duración del desempleo sobre la salud mental de quienes lo padecen. Sobre una muestra de 275 sujetos a los que se agrupó en función de la edad: 16-30 años, 31-50 años y más de 50 y del periodo en desempleo (0-6 meses, 7-12 meses y más de 12 meses), se observó un comportamiento diferente de las variables relativas a Salud Mental a lo largo de tiempo, es decir la salud percibida tiene a empeorar progresivamente a medida que aumenta el periodo en desempleo.

Constataron que aquellas personas que llevaban entre 7-12 meses en desempleo sufrían un deterioro mayor en salud mental que aquellas que llevaban más tiempo, en las cuales había una mejoría leve en los niveles de salud mental. De estos resultados se puede deducir que el tiempo en

desempleo es un indicador que contribuye a un deterioro en los niveles de salud mental de las personas desempleadas.

Esta perspectiva fue estudiada por Comino, Harris y Chey (2003), que indicaron, en un estudio realizado a nivel de salud mental, que las personas desempleadas tenían un predominio más alto de ansiedad y/o desordenes afectivos que las personas empleadas. Turner y Turner (2004) añadieron un tercer elemento, al evaluar estas cuestiones en personas con discapacidad (N=556), encontrando que el impacto emocional del desempleo es mayor en las personas discapacitadas así como una mayor probabilidad de estar involuntariamente sin empleo.

Sobre el tema de los efectos en la salud mental, Dooley (2003) considera que el empleo económicamente inadecuado ha recibido mucho menos atención que el desempleo. Además autores como Artazcoz, Benach, Borrell y Cortes (2004) atienden la necesidad de comprender los efectos del desempleo sobre la salud mental teniendo en cuenta la interacción de variables como el género, las responsabilidades familiares o la clase social.

Warr, Butcher y Robertson (2004), encontraron diferencias en la frecuencia de algunas de actividades entre personas desempleadas y empleadas investigando el bienestar afectivo y la satisfacción con la vida en adultos mayores, como una función de la frecuencia con la cual tales individuos emprendían seis tipos de acciones. Actividades de tipo familiar, social, religioso y de carácter benéfico se mostraron muy importantes en esta edad, pero otros tipos de actividad menos consistentes se asociaron con el bienestar afectivo o satisfacción con la vida.

El nivel de actividad global (a través de todos los tipos) se asoció de manera significativa con ambas variables del estudio. Sin embargo las asociaciones entre la actividad y el bienestar psicológico no variaron entre los hombres y mujeres y las diferencias en correlaciones con bienestar entre

desempleados y empleados individuales fueron significativas solamente para los indicadores conjuntos.

Aplicando la teoría de la conducta planeada (TPB) de Azjen (1986) para predecir la intención de búsqueda de empleo, investigadores como Van Hooft, Born, Taris *et al.* (2004) estudiaron, a través de un diseño longitudinal, la conducta de búsqueda y su pronóstico entre personas empleadas (N=989) y desempleadas (N=317). Los resultados del estudio apoyaron la pertinencia del TPB en ambos grupos, al hallar que la relación entre actitud e intención de búsqueda era más fuerte en el grupo de desempleados.

Tango y Kolodinsky (2004) plantearon un estudio sobre la existencia de determinadas características (inter e intrapersonales) y su impacto en el éxito para encontrar trabajo de personas desempleadas mediante un programa de entrenamiento en habilidades de búsqueda de empleo. Después de tres años de haber finalizado el programa, con la aplicación de la encuesta de factores de personalidad de Cattell, las correlaciones entre el estado del empleo de los participantes aparecieron en dos de los factores: independencia y objetividad.

Más recientemente, Olechnowicz (2005) plantea una investigación sobre la perspectiva de aquellos que no consideraron solamente el desempleo de los años treinta como un desastre sino como una nueva forma de ocio para los trabajadores. Esto se convierte en un desafío urgente para cada vez más trabajadores que se enfrentan a una cantidad importante de tiempo provocado, posiblemente, por los cambios tecnológicos. La solución, tal vez, está en utilizar la educación de adultos para guiar a los trabajadores hacia el uso correcto de este tiempo de ocio.

Esta iniciativa es evaluada también por Stenberg (2005), con un especial énfasis en la duración del desempleo. El autor encuentra una significación entre la duración del desempleo y una baja participación en el

programa de educación de adultos. Por todo esto, como ya indicaba Kieselbach (2003), el desempleo se convierte en un impedimento importante para alcanzar una completa integración en la sociedad.

Tabla 9. Revisión de Investigaciones

VARIABLE PRINCIPAL	MUESTRA	DISEÑO	OTRAS VARIABLES	RELACIÓN	AUTOR
ACTITUDES	Adultos	Longitudinal	Duración del Desempleo	Deterioro	Alfano (1973)
	Adultos	Transversal	Duración del Desempleo	Disminuye	Quintanilla (1988)
	Jóvenes y Adultos	Longitudinal	Duración del Desempleo, Apoyo Social	Disminuye	Feather y O'brien (1987)
	Jóvenes y Adultos	Longitudinal	Duración del Desempleo, Salud Mental	Disminuye	Buendía (1987)
	Jóvenes y Adultos	Longitudinal	Otras variables	Depende de variables mediadoras	Blanch (1990)
	Adultos	Transversal	Bienestar Psicológico	Aumenta	Eby y Buch (1994)
	Adultos	Longitudinal	Duración del Desempleo	Disminuye	Schwarzer y Hahn (1995)
	Adultos	Longitudinal	Salud Mental, Duración del Desempleo	Disminuye	Wanberg (1997)
	Jóvenes	Transversal y Longitudinal	Expectativa de resultados	Aumenta	Aramburu-Zabala (1998)
	Adultos	Longitudinal	Control conductual percibido, Influencias Normativas	Aumenta	Newsome (1998)
	Jóvenes y Adultos	Longitudinal	Bienestar Psicológico	Aumenta	Lynd-Stevenson (1999)
	Adultos	Longitudinal	Duración del Desempleo	Disminuye	Wanberg, Kanfer y Rotundo (1999)
	Adultos	Transversal	Bienestar Psicológico	Aumenta	Wiener, Oei y Creed (1999)
Adultos	Longitudinal	Bienestar Psicológico	Aumenta	Prusia, Furgate y Kinicki (2001)	

	Adultos	Transversal	Bienestar Psicológico	Aumenta	Gelpe (2001)
	Adultos	Longitudinal	Duración del Desempleo	Disminuye	McFadyen y Thomas (1997)
	Jóvenes y Adultos	Longitudinal	Bienestar Psicológico	Aumenta	Kulik (2000 a)
	Adultos	Longitudinal	Duración del Desempleo	Disminuye	Kulik (2001 a)
	Adultos	Longitudinal	Apoyo Social	Aumenta	Martínez, García y Maya (2001)
	Adultos	Transversal	Salud Mental	Deterioro	Comino, Harris y Chey (2003)
	Adultos	Transversal	Salud Mental	Deterioro	Dooley (2003)
	Adultos	Transversal	Salud Mental, Discapacidad	Deterioro	Turner y Turner (2004)
	Adultos	Transversal	Bienestar Psicológico	Aumenta	Warr, Butcher y Robertson (2004)
	Adultos	Longitudinal	Otras variables	Aumenta	Van Hooft, Bom, Taris <i>et al.</i> (2004)
	Adultos	Transversal	Salud Mental, Otras variables	Deterioro	Artazcoz, Benach, Borrell y Cortes (2004)
	Adultos	Transversal	Educación	Aumenta	Olechnowicz (2005)
DURACIÓN DEL DESEMPLEO	Adultos	Longitudinal	Salud Mental Bienestar Psicológico	Deterioro	Hepworth (1980)
	Adultos	Longitudinal	Actitudes, Salud Mental	Disminuye	Feather y Davenport (1981)
	Jóvenes y Adultos	Longitudinal	Salud Mental, Bienestar Psicológico	Disminuye	Jackson y Warr (1984)
	Adultos	Longitudinal	Salud Mental	Disminuye	Warr y Jackson (1985)
	Jóvenes y Adultos	Transversal	Actitudes, Salud Mental, Bienestar Psicológico	Disminuye	García (1985)

	Jóvenes y Adultos	Transversal	Actitudes, Salud Mental, Bienestar Psicológico	Disminuye	García (1986)
	Jóvenes y Adultos	Longitudinal	Actitudes, Salud Mental	Disminuye	Rowley y Feather (1987)
	Adultos	Transversal	Bienestar Psicológico	Disminuye	Álvaro (1992)
	Jóvenes y Adultos	Longitudinal	Salud Mental	Deterioro	Del Pozo, Ruiz y San Martín (2002)
	Jóvenes	Transversal	Exclusión social	Aumenta	Kieselbach (2003)
	Adultos	Longitudinal	Actitudes, Otras variables	Disminuye	Tango y Kolodinsky (2004)
	Adultos	Longitudinal	Educación	Disminuye	Stenberg (2005)

Capítulo

IV

Intervención
psicosocial en
el desempleo

CAPITULO 4. INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN EL DESEMPLEO

4.1. Políticas europeas de inserción laboral

Los 25 estados miembros de la Unión Europea, aún permaneciendo a uno de los principales bloques económicos del mundo, se ven afectados por un problema común *el desempleo*. Según datos ofrecidos por diversas fuentes (EPA, EUROSTAT, OIT...), es en colectivos desfavorecidos como jóvenes, personas mayores, personas discapacitadas, minorías étnicas, mujeres... donde se acrecienta en mayor medida este problema.

Ante esta situación, la respuesta europea a la incapacidad de hacer frente a la transformación del mercado de trabajo se hace manifiesta en la Estrategia Europea del Empleo, que insta a los estados miembros a coordinar sus políticas de empleo en base a una serie de pilares de actuación conjunta.

Este marco de actuación común, hace que nos posicionemos en una serie de parámetros compartidos. De esta forma, al estudiar el problema del desempleo en la población española supone un cierto “desafío” de acercamiento a los parámetros de la Unión Europea en base a los indicadores clave de empleo en la misma (Rodríguez, 1998).

Dentro de las políticas comunitarias orientadas a apoyar a los colectivos desfavorecidos, además de las establecidas en favor de jóvenes, mujeres y discapacitados, existen una serie de intervenciones en favor de los desempleados adultos.

Al objeto de señalar las más importantes pautas de actuación con este colectivo, en este apartado presentaremos una síntesis de las principales políticas comunitarias adoptadas desde el Tratado de Roma de 1957 hasta llegar al Consejo Europeo de Bruselas de 2005, siguiendo las aportaciones de diversos

autores (Colina, 2003; Cristóbal, 2001; García, 2003...) y publicaciones (CES, DOUE, PNAE...).

En la primera versión del Tratado de Roma, por razones puramente económicas y no sociales, se asociaba el tema del empleo con el propósito de facilitar intercambios de tipo económico. En este sentido el art. 117 partía de la idea de que la mejora de la calidad de vida y de trabajo de los trabajadores se conseguiría con el funcionamiento del Mercado Único. Por su parte, el art. 118 declaraba como función de la Comisión la de promover una estrecha colaboración entre los Estados Miembros en el ámbito social y, de forma genérica, listaba una serie de materias como el empleo, la formación y el perfeccionamiento profesional.

Con la entrada del Tratado de Maastricht se abrió etapa suplementaria en la política social por la aprobación del Protocolo sobre la política social, firmado por los doce Estados miembros de aquella época y anexo al Tratado de la Unión Europea, al recoger la voluntad de once Estados miembros (menos Reino Unido) de lograr avances significativos en esta cuestión. Este "Protocolo Social" incorporado en diciembre de 1991, plasmaba la voluntad de los once países de realizar avances significativos en materia de política social.

Resultado de esta aprobación, los artículos del Protocolo Social se integraron en las disposiciones del Tratado que se refieren a la política social, la educación, la formación y la juventud. De esta manera los Estados miembros dispondrán de herramientas para enfrentarse a problemas de mayor dimensión como lo son las transformaciones provocadas por las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo.

Bajo esta dimensión, las cuestiones fundamentales derivadas de estos planteamientos como son los horarios de trabajo, sistemas salariales, protección social, políticas de empleo, formación, igualdad de oportunidades y necesidades de las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) merecían ser tratadas por los

interlocutores sociales y por las autoridades públicas a todos los niveles (europeo, nacional y regional).

Abierto el camino de un marco estratégico para la ampliación de la dimensión social comunitaria, se redactaron el Libro Blanco sobre la Política Social y el Libro Blanco sobre “Crecimiento, Competitividad y Empleo” (Comisión Europea, 1993), que van a significar una superación de las perspectivas más liberales y una concreción del compromiso social de la Comunidad. El posterior Tratado de Ámsterdam consolidó esta orientación, ya con la plena incorporación de Inglaterra, y la introducción del viejo Acuerdo en un título del Tratado, consolidando así las bases jurídicas para la intervención social comunitaria

Con la introducción del Libro Blanco de la Comisión Europea de 1993 “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para el siglo XXI” más conocido como *Informe Delors*, se pretende fomentar la reflexión y colaboración en la toma de aquellas decisiones – descentralizadas, nacionales o comunitarias – que permitan sentar las bases de un desarrollo sostenible de las economías europeas con el fin de poder hacer frente a la competencia internacional, creando al mismo tiempo los millones de puestos de trabajo necesarios. Con ello, por primera vez, se recogen sugerencias para hacer frente al problema del desempleo.

El Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de Octubre de 1997, entró en vigor el 1 de mayo de 1999 después de su ratificación por los quince Estados miembros y supuso un hito importante para las políticas de empleo de la Unión con la adopción del Título sobre el empleo. Su aprobación marcó una etapa importante por dos cuestiones fundamentales: por una, supuso la restauración y la coherencia de la política social derivada del Tratado de Maastricht; por otra, la formulación de una serie de orientaciones sociales prioritarias en el ámbito comunitario, en particular para el empleo.

Con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, la promoción del empleo pasó a formar parte de los objetivos comunitarios, convirtiéndose así en una “cuestión de interés común”. Esta visión supuso establecer un objetivo consistente en alcanzar un “alto nivel de empleo” sin debilitar la competitividad. A fin de lograr este objetivo, era necesario elaborar una nueva competencia que no es otra que la de elaborar una estrategia coordinada para el empleo.

El elemento central de esta estrategia está constituido por una serie de directrices comunes, definidas según el modelo de las adoptadas durante el Consejo Europeo de Essen. El nuevo título VIII sobre el empleo (arts. 125 a 130) precisa no sólo de los objetivos anteriormente marcados sino de también de los medios necesarios para alcanzarlos y de la creación de un Comité de Empleo.

El desarrollo del nuevo Título de Empleo del Tratado de Ámsterdam se ha ido plasmando progresivamente a través de las recomendaciones recogidas en las Cumbres de Luxemburgo, Cardiff, Colonia y Lisboa, que han dado lugar a los denominados “procesos” de la estrategia europea a favor de la creación de empleo.

El Consejo Europeo sobre el Empleo celebrado en Luxemburgo en 1997 supuso la puesta en marcha del nuevo Título de Empleo y cuyas conclusiones derivaron en una serie de directrices para el empleo en 1998, a incorporar en los distintos Planes Nacionales de Acción para el Empleo de los Estados miembros, centradas en cuatro grandes pilares de actuación (CES, 2001):

- 🇪🇺 Pilar I. *Mejora de la capacidad de inserción profesional*, a través de distintas directrices: combatir el desempleo juvenil y de larga duración: sustituir medidas pasivas de empleo por medidas activas, incrementando el número de personas que puedan acogerse a medidas activas que faciliten la inserción profesional; fomentar planteamientos de cooperación, a través de acuerdos entre los interlocutores sociales y su colaboración con los respectivos Gobiernos, de fomento de la inserción profesional y desarrollo

de formación permanente; y facilitar la transición de la escuela a la vida laboral, dotando a los sistemas educativos de una mayor capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y económicos.

✚ Pilar II. *Desarrollo del espíritu de empresa*, a fin de permitir condiciones favorables para la creación de empresas, mediante la reducción o simplificación de las cargas administrativas y fiscales; fomentar el trabajo por cuenta propia; aprovechar las oportunidades de creación de puestos de trabajo a nivel local, en la economía social y en actividades ligadas a necesidades no satisfechas por el mercado; y adaptar el régimen fiscal para hacerlo más favorable al empleo, haciéndose necesario invertir la tendencia al aumento de la presión fiscal sobre el trabajo, y poner término a la competencia fiscal desleal que pueda perjudicar al empleo.

✚ Pilar III. *Fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas*, para que el mercado laboral pueda reaccionar a las mutaciones económicas, con miras a modernizar la organización del trabajo, mediante acuerdos que permitan fórmulas flexibles de trabajo, alcanzado el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad, con fórmulas de contratación más adaptables a las necesidades de empleo: en cuanto a la adaptabilidad de las empresas, los Estados miembros deberán procurar el aumento de los niveles de cualificación dentro de las mismas, ofreciendo incentivos fiscales o de otra índole para el desarrollo de la formación en la empresa.

✚ Pilar IV. *Reforzar las políticas de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo*, para combatir la discriminación entre hombres y mujeres, aproximando las tasas de empleo de ambos colectivos, conciliar la vida laboral con la vida familiar, facilitar la reincorporación al mercado de trabajo de trabajo tras una ausencia, y favorecer la inserción de los discapacitados en el trabajo.

La cumbre de Luxemburgo supuso la adopción de una estrategia común de los Estados miembros: “Las directrices para el empleo”. Estas directrices se basarán en un análisis común de la situación que permita concretar unos objetivos que serán revisados periódicamente mediante un procedimiento común de evaluación de resultados. Tales directrices deberán incluirse en los planes de acción nacionales para el empleo, elaborados por los Estados miembros con carácter plurianual.

En el Consejo Europeo de Cardiff celebrado en 1998 tuvo lugar la presentación de los Planes Nacionales de Empleo (PNA) de todos y cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea con la finalidad de ser evaluados. Se consideró la necesidad de aunar esfuerzos al objeto de fomentar la capacidad de inserción profesional de la población activa y, en particular, de los colectivos más desfavorecidos como los desempleados de larga duración, los jóvenes y las mujeres.

Las directrices de empleo para el año 1999 surgidas del Consejo de Cardiff derivaron en propuestas que nacieron a raíz del Consejo Europeo de Viena celebrado en diciembre de 1998, planteando modificaciones pero manteniendo la estructura de los cuatro Pilares definida en el Consejo de Luxemburgo. De acuerdo con las nuevas líneas directrices marcadas, el Consejo Europeo de Viena aconsejó que se intensificará las actuaciones en determinados ámbitos: mejora de las medidas activas, aprendizaje permanente, compaginación de la vida profesional y familiar, favorecer un mercado laboral abierto a todos...

El Consejo Europeo de Colonia (Junio, 1999) culminó la consolidación de la Estrategia Europea para el Empleo y sentó las bases de una política europea que tuviera en cuenta todos los factores económicos que incidieran en el mercado laboral. Se aprobó el “Pacto Europeo para el Empleo” con el objeto de una reducción duradera del desempleo, donde se recogen todas las medidas de la política de empleo de la Unión, apoyando los tres pilares en los que se fundamenta con los procesos de Colonia, Luxemburgo y Cardiff.

Tras la Cumbre de Colonia, el Consejo Europeo de Helsinki, celebrado en diciembre de 1999, reafirmó su apoyo a la Estrategia Europea para el empleo y adoptó las directrices para las políticas de empleo del año 2000, enmarcadas en los cuatro pilares de Luxemburgo, sin incorporar nuevas líneas de actuación sino simplemente modificaciones a las de 1999 y recomendando a los Estados miembros que prestaran especial atención en sus planes nacionales al empleo, a la organización del trabajo, a la formación continua y a la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.

Con la celebración del Consejo Europeo de Lisboa, en marzo de 2000, se continúa con el desarrollo de los propósitos marcados en Helsinki, mediante la evaluación de los objetivos de los procesos e instrumentos dirigidos a potenciar el empleo, la reforma económica y la cohesión social en el marco de una economía basada en el conocimiento, proponiendo una nueva estrategia con un objetivo a desarrollar hasta 2010 *“convertir a la Unión en la economía basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”* (Cristóbal, 2001: 39).

La Cumbre de Lisboa no optó por crear nuevos pilares o ejes, sino por adaptar y reforzar las estrategias coordinadas de empleo adoptadas en procesos anteriores, buscando el aprovechamiento de la sinergia del crecimiento económico y la cohesión social. El Consejo resaltó cinco aspectos: reto tecnológico, sociedad del conocimiento, mejora de la competitividad, integración y coordinación de los mercados financieros y modernización del modelo social europeo.

En su propuesta de directrices para el año 2001 destacaron, remarcando de nuevo el objetivo global dirigido a crear las condiciones para el pleno empleo, la estrategia de las reformas económicas y la cohesión social como parte de la sociedad basada en el conocimiento así como la creación de las condiciones

óptimas para asumir que la formación permanente ha de ser la base sobre la que se debe apoyar los pilares de la empleabilidad y de la adaptabilidad.

En el Consejo Europeo de Niza, celebrado en diciembre de 2000, se aprobó la “Agenda Social Europea” en la que se definieron las prioridades de actuación concretas para los próximos cinco años en torno a seis orientaciones estratégicas en todos los ámbitos de la política social y, más concretamente, de las políticas de empleo. Por tanto, la aprobación de esta Agenda supuso una etapa primordial en la consolidación y modernización del modelo social europeo, caracterizado por un vínculo indisoluble entre el rendimiento económico y el progreso social.

Las orientaciones estratégicas derivadas de este Consejo y consideradas como prioridades de actuación hasta el 2005 en todos los cambios de la política social son: dedicar un mayor número y mejor calidad de los puestos de trabajo, desarrollar un nuevo equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el entorno laboral, luchar contra cualquier forma de exclusión y de discriminación para favorecer la integración social, modernizar la protección social, fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y reforzar las dimensiones social de la ampliación y las relaciones exteriores de la Unión Europea.

Más adelante, en marzo de 2001, se reunió el Consejo Europeo de Estocolmo que se centró, fundamentalmente, en cómo modernizar el modelo europeo y en alcanzar el objetivo estratégico de la Unión para el próximo decenio fijado en el Consejo de Lisboa. Asumió como finalidad el pleno empleo, al considerarlo como un medio importante para enfrentarse al reto del envejecimiento de la población. Esto requiere políticas activas de empleo, como las previstas en la Estrategia Europea para el Empleo, aunque se pensó que su aplicación debía reforzarse.

A efectos de completar y desarrollar el compromiso político asumido en la estrategia de Lisboa, en junio de 2001 se celebró el Consejo Europeo de

Gotemburgo donde se acordó una estrategia para el desarrollo sostenible, añadiendo una dimensión ambiental al proceso de Lisboa para el empleo, la reforma económica y la cohesión social. Dicha estrategia se basó en la concepción de que habría que estudiar las repercusiones económicas, sociales y políticas de forma coordinada y tenerlas en cuenta a la hora de tomar decisiones.

El Consejo de Gotemburgo apostó por el desarrollo de la estrategia de Lisboa sobre la consecución del pleno empleo, dedicando una especial atención al problema del envejecimiento de la población con la finalidad última de asegurar la sostenibilidad a largo plazo de los sistemas de pensiones. Para ello, respaldó los tres grandes principios señalados por el Consejo: la salvaguardia de la capacidad de los sistemas para cumplir con sus objetivos sociales, el mantenimiento de la sostenibilidad financiera y la satisfacción de las nuevas necesidades de la sociedad.

En diciembre de 2001 se celebró el Consejo Europeo de Laeken donde se insistió en la necesidad de desarrollar y articular mejor la concertación tripartita sobre los diferentes aspectos de la Estrategia de Lisboa con la finalidad de proseguir esfuerzos en la reforma estructural del mercado de trabajo así como sus objetivos en materia de pleno empleo y de calidad del mismo. Entre las conclusiones, se acordó la celebración de una cumbre social de esta índole antes de cada Consejo Europeo de primavera.

Coincidiendo con el cumplimiento de cinco años de la Estrategia Europea para el Empleo, se celebró en 2002 el Consejo Europeo de Barcelona. Se trataba de un buen momento para hacer un balance del funcionamiento del esquema puesto en marcha en el Consejo de Luxemburgo y, al mismo tiempo, apuntar las líneas generales de cómo debería ser la Estrategia Europea de Empleo, a partir de 2003 hasta 2010 (Colina, 2003).

A fin de orientar la nueva etapa de la Estrategia Europea del Empleo, en el marco de los objetivos fijados en Lisboa, que comenzaría a partir del 2003, el

Consejo Europeo de Barcelona fijó como prioridad la continuidad de las políticas activas orientadas al pleno empleo de manera que se pudiera disponer de más y mejores puestos de trabajo. Un planteamiento de este tipo, donde se tomen en consideración tres objetivos generales y, a la vez, interrelacionados entre sí: el pleno empleo, la calidad y la productividad en el trabajo y la cohesión y la inclusión social contribuiría a reducir el desempleo y la inactividad (DOUE, 2003)

Con la celebración de este Consejo se consideró necesario seguir dedicando especial atención a las reformas de las políticas de empleo y del mercado laboral e instar a los interlocutores sociales para que pusieran sus estrategias en los distintos ámbitos territoriales (europeo, nacional, regional y local) y sectoriales al servicio de la Estrategia y de los objetivos de Lisboa y que, para ello, presentaran anualmente un informe de sus aportaciones, tanto a nivel nacional, en los planes de empleo, como a nivel europeo, con su presentación directa a la Cumbre Social.

A partir del balance que resultó de la evaluación de los cinco primeros años de aplicación de la Estrategia Europea del Empleo, el Consejo Europeo de Barcelona apostó por el refuerzo y la consolidación de esta Estrategia, que deberá concentrarse en la elevación del índice de empleo, fomentando y potenciando las posibilidades para acceder a un puesto de trabajo, suprimiendo los obstáculos y removiendo la falta de incentivos para encontrar o conservar un puesto de trabajo, manteniendo, paralelamente, los niveles de protección del modelo social europeo.

De igual modo, sugirió la reducción del número directrices, sin afectar ello a la efectividad, el ajuste del calendario de la Estrategia Europea del Empleo al término de 2010, previendo una evaluación intermedia en 2006, con la finalidad de valorar la consecución de los objetivos intermedios fijados en el Consejo Europeo de Estocolmo.

Al objeto de continuar con los objetivos trazados en la Estrategia de Lisboa, se reunió el Consejo Europeo de Bruselas (Marzo, 2003) que estableció entre otras prioridades la de incrementar el empleo y la cohesión social, proponiendo la revisión de la Estrategia Europea para el Empleo e instando a la Comisión para que constituya un grupo operativo para el empleo europeo además de identificar reformas clave de los mercados laborales, reforzar el apoyo al conocimiento y la innovación y el espíritu empresarial a fin de aumentar la competitividad.

Desde luego, tales objetivos se constituyen dentro de la “moderna política de empleo”, bajo el presupuesto de que en un sistema de economía de mercado el empleo productivo ha de venir, cuando menos en su mayor parte, del propio tejido económico y empresarial (García, 2003).

Esta tendencia continuó con la celebración del Consejo Europeo de Bruselas (Marzo, 2004) donde se puso un especial énfasis en la creación de más y mejores empleos con el fin de reducir la elevada tasa actual de desempleo. Para continuar con los objetivos de Lisboa en materia de empleo, se aconsejó que los Estados miembros prestaran mayor atención a cuatro retos estructurales específicos: la adaptabilidad -atraer a más personas al mercado laboral-, mejora de la calidad de empleo y la inversión en capital humano. Por otro lado, se hizo énfasis en la creación de un mercado laboral único, que favoreciera la libre circulación de los trabajadores.

En el Consejo Europeo Bruselas de 2005 se hace un balance de los cinco años del lanzamiento de la Estrategia de Lisboa. Se pone de manifiesto que, junto a progresos innegables, hay lagunas y retrasos evidentes. Por tanto, es indispensable reactivar, sin tardanza, la Estrategia de Lisboa y proceder a una reorientación de las prioridades en dirección del crecimiento y del empleo.

Se insiste en que Europa ha de renovar las bases de su competitividad, aumentar su potencial de crecimiento y su productividad y reforzar la cohesión social apostando, sobre todo, por el conocimiento, la innovación y la valorización

del capital humano. Para alcanzar estos objetivos, la Unión debe movilizar aún más a todos los medios nacionales y comunitarios adecuados –incluida la política de cohesión- en las tres dimensiones, económica, social y medioambiental, de la estrategia para explotar mejor sus sinergias en un contexto general de desarrollo sostenible.

Estando así las cosas, será el Consejo que se celebre para la primavera del 2006, quien tome el testigo en el desarrollo y mantenimiento de las políticas que conduzcan a la Unión hacia la consecución del pleno empleo.

4.2. Principales líneas de actuación

Las directrices para el empleo establecidas por la Unión Europea constituyen la plasmación efectiva de la consideración del empleo como objetivo de la Unión. Si bien, la política de empleo comunitaria se caracteriza por la coordinación de la diversas políticas nacionales llevadas a cabo por los Estados miembros.

En los diversos Consejos Europeos se aprobaron una directrices específicas en materia de empleo así como las recomendaciones sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros, lo que deriva en un control de los objetivos planteados y de los planes diseñados por aquellos.

En el Consejo Europeo celebrado en Luxemburgo en 1997 se establecieron los pilares sobre los que deben diseñarse las políticas de empleo de los Estados miembros, a saber: la mejora de la capacidad de inserción profesional, el desarrollo del espíritu de empresa y la creación de empleo, el fomento de la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores, y el reforzamiento de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Tras el Consejo de Luxemburgo, el año 1998 fue el primero de puesta en práctica de la estrategia europea para el empleo, concretada en las directrices generales que los diversos Estados miembros ya venían aplicando desde entonces a su realidad nacional, pero sometiendo de esta manera sus Planes Nacionales de Empleo al examen de las instituciones europeas (CES, 2001).

En nuestro país, el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España (PNAE) supuso la traslación práctica de las directrices establecidas en el Consejo de Luxemburgo. El primer Plan Nacional fue presentado el 15 de abril de 1998 y así, sucesivamente, hasta llegar al Plan Nacional del 2004.

Este primer Plan Nacional de Empleo contenía objetivos y medidas concretas además de información relativa a los recursos económicos destinados a algunas actuaciones, a los actores implicados en las mismas y al calendario de su puesta en marcha. Entre sus líneas directrices se pretendía mantener y profundizar el diálogo social, incrementar las políticas activas de empleo, impulsar una cultura empresarial (especialmente de las PYME), desarrollar un nuevo Programa Nacional de Formación Profesional, potenciar la estabilidad en el empleo, así como mejorar la incorporación efectiva de la mujer al mercado laboral.

El PNAE, conforme al primer pilar (mejora de la capacidad de inserción), estableció entre sus prioridades la potenciación de las políticas activas de empleo, la intensificación de la formación permanente y la lucha contra la exclusión de personas con discapacidad, grupos étnicos o colectivos desfavorecidos. En este marco se elaboró el Programa Nacional de Formación Profesional, de 13 de marzo de 1998, de trascendental importancia en el desarrollo de las posibilidades de formación permanente.

Dentro del segundo pilar, desarrollar el espíritu de empresa, el Plan de Empleo se centró no tanto en el trabajador sino en la empresa como vía de generación de empleo. De esta manera, se propuso facilitar la creación y gestión

de empresas a través de medidas de simplificación administrativa, de información y asesoramiento y de apoyo financiero para su constitución.

A fin de aplicar la estrategia europea en el ámbito local, cabe destacar la aparición de las iniciativas locales de empleo en el seno de los Nuevos Yacimientos de Empleo. Se trata de que las distintas administraciones y agentes implicados articulen su intervención en los diversos niveles territoriales. Con esto, se asume la idea de que el desempleo no sólo debe ser afrontado refiriéndolo a colectivos específicos, sino también atendiendo a la diferente problemática territorial.

Con la inclusión de las directrices que conforman el tercer pilar (fomento de la capacidad de adaptación de las empresas y de sus trabajadores) el Plan de Acción para el Empleo plantea como objetivos la creación de empleo avanzando por la vía de la productividad y de la cualificación y de la calidad del empleo mediante acuerdo para la reorganización del tiempo del trabajo y la participación de los agentes sociales (Cristóbal, 2001).

En ese sentido, se suscribió el Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva, con fecha 28 de Abril de 1997, que subrayó la aprobación de un nuevo marco destinado a la contratación a tiempo parcial y el fomento de la estabilidad. Por otro lado se contempló la formación dentro de la empresa, para lo cual el Plan estableció la incentivación a través de deducciones por gastos en formación profesional, deducciones en el Impuesto sobre la Renta y en el Impuesto de Sociedades o una subvención del coste salarial de los permisos individuales de formación concedidos por las empresas, prevista en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Las directrices que se agrupan en el último bloque están destinadas a reforzar las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello el PNAE pidió a los Estados miembros la adopción de medidas que contribuyan a reducir la desigualdad existente entre los índices de empleo y

desempleo de hombres y mujeres, a conciliar la vida laboral y familiar y a facilitar la reincorporación al mercado de trabajo.

En las diversas actuaciones enmarcadas dentro de los distintos pilares del Plan se ha establecido la incorporación de la mujer como grupo prioritario de los distintos programas y actuaciones. Se resaltó así la necesidad de incentivar la contratación indefinida en ramos donde se encuentran subrepresentadas, la conversión de sus contratos temporales en indefinidos así como un amplio conjunto de medidas referidas a las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

De igual modo, dentro del Plan Nacional para el Empleo se ha promovido la mejora de la capacidad de inserción de las personas discapacitadas en coherencia con el Plan de Medidas Urgentes para la Promoción del Empleo de las Personas con Discapacidad (aprobado en Consejo de Ministros el 3 de octubre de 1997) mediante una serie de actuaciones como la formación profesional ocupacional, subvenciones para nuevas contrataciones o nuevos servicios de Intermediación Laboral adaptados a sus necesidades.

Se ha fomentado también la creación de empleos adaptados para este colectivo, mejorando sobre todo la fiscalidad de los empleos ordinarios y autónomos para los Centros Especiales de Empleo e incrementando el grado de cumplimiento de la cuota de reserva destinada a trabajadores discapacitados en las empresas.

En la misma tendencia se aprobó, en Consejo de Ministros del día 21 de mayo de 1999, el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España para 1999, adaptado a las directrices para el empleo de 1999 que siguió manteniendo la estructura de cuatro pilares, junto a las medidas previstas para el año 1999 e incluyó un seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo en 1998 (CES, 2001).

El PNAE de 1999 supuso una adaptación a las modificaciones de las directrices europeas, recogiendo los cambios propuestos por éstas últimas e incorporándose nuevas directrices: reestructuración del sistema de pensiones y fiscalidad, promoción de un mercado laboral abierto a todos y desarrollo del potencial de empleo del sector servicios.

Como novedades, el Plan preveía algunas medidas ya anunciadas en 1998 pero que empezaron a ponerse en marcha en 1999, como el programa de Talleres de Empleo, un programa denominado “compromiso voluntario de actividad” y el programa de tutoría individualizada de los desempleados con dificultades de inserción laboral.

Por tercer año consecutivo, se creó el Plan Nacional de Acción para el Empleo del año 2000, aprobado en Consejo de Ministros el día 28 de Abril de 2000, con la finalidad de continuar la puesta en práctica de la Estrategia Europea de Empleo. Al igual que el anterior, se recogió el seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo en 1999 así como las nuevas políticas y valoraciones a la contribución realizada (CES, 2001).

El Plan Nacional de 2000 contempló, entre otras novedades, una serie de acciones como la de proseguir las políticas preventivas iniciadas en 1998, aumentando la eficacia de las medidas individualizadas de acción a fin de reducir el desempleo de larga duración de colectivos como jóvenes y adultos. Así, se creó para el año 2000 un nuevo programa denominado Renta Activa de Inserción que combinaba medidas de empleo activas con pasivas.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo de 2001 se creó como la estrategia de la política económica y del empleo del Gobierno español. Este plan surge fruto de un esfuerzo de integración de las políticas que se pretenden aplicar, de forma que den respuesta integrada a las propuestas de las 18 directrices en torno a los cuatro pilares de la Estrategia Europea de Empleo.

El PNAE de 2001 se completa con un nuevo instrumento, el Plan de Acción para la Inserción, cuyo objetivo es luchar con las situaciones de exclusión social, con acciones paralelas y complementarias a las que se vienen desarrollando a través de los Planes de Acción para el Empleo. Por otro lado, con la introducción del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, se introducen reformas en pro de la construcción de un marco favorable al incremento del empleo y la mejora de su calidad.

En el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España correspondiente al 2002 participaron, además de una amplia Comisión Interministerial, coordinada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, así como los interlocutores sociales, a través de sus organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Al igual que en los planes anteriores, sus actuaciones se organizaron en torno a los cuatro pilares de la Estrategia Europea para el Empleo.

Entre sus aportaciones, el PNAE de 2002 continuó incidiendo en la creación de empleo y la mejora de su calidad, en la adopción de medidas que reduzcan la temporalidad mediante el fomento del empleo estable y el incremento de las posibilidades de integración laboral de los colectivos con mayores dificultades.

El Plan de Empleo 2002 apoyó activamente la participación de los colectivos desfavorecidos, como es el caso de mayores en el mercado laboral al incluir, de acuerdo con la estrategia europea de empleo, medidas para la puesta en marcha de políticas que incentiven su contratación así como potenciar el mantenimiento de la actividad de los mayores.

Se dedica especial atención al colectivo de mujeres cuyas actuaciones se dirigen, fundamentalmente, a su participación en las acciones de inserción laboral, a la contratación estable, a la promoción del empresariado femenino y a la aplicación del Plan Integral de Apoyo a la Familia. Además, supone la puesta en

marcha del Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En consonancia con los planteamientos antes descritos, el Consejo de Ministros, en su sesión de 19 de Septiembre de 2003, aprobó el Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España 2003, sexto y penúltimo de los planes de empleo elaborados en base a la Estrategia Europea de Empleo establecida en Luxemburgo en 1997.

El Plan de Acción para 2003 apuesta decididamente por el progreso hacia tres objetivos fundamentales: pleno empleo, mejora de la calidad y la productividad en el trabajo y refuerzo de la cohesión e inclusión social. Para ello se ha de garantizar la creación de más y mejores empleos en el marco del pleno empleo, la incorporación de acciones dirigidas a la prevención de riesgos laborales, la utilización de diferentes vías para aumentar la calidad del trabajo (bonificaciones, modificación de normas...) y la combinación de estabilidad en el trabajo con una mayor formación a fin de mejorar la productividad.

En un contexto de transición política, se formuló el Plan Nacional de Acción para el Empleo 2004 (PNAE, 2004) en el que se combinan elementos de continuidad y de cambio. De continuidad, en la medida en que el nuevo gobierno ha mantenido la política de empleo diseñada por el gobierno anterior, y de cambio, puesto que existe ya un compromiso con los interlocutores sociales de mejorar determinados aspectos de la política económica y de la política de empleo para cumplir los objetivos de la Estrategia Europea del Empleo.

Paralelamente, una serie de acciones como la implantación de políticas dirigidas a mejorar las posibilidades de inserción de los mas desfavorecidos, determinadas medidas de reforma de protección social y el aumento de la formación continua tienen como finalidad lograr una mayor cohesión e inclusión social. No obstante, hay que señalar que estas medidas no pueden entenderse ni conocerse en su integridad si no se analizan de forma conjunta con el Plan

Nacional para la Inclusión Social 2005-2006, que constituye el conjunto de actuaciones en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

4.3. Los programas de inserción laboral en España

Al hablar de Programas de Inserción Laboral (P.I.L.) tenemos que diferenciar entre programas dirigidos a la oferta de empleo, los programas dirigidos a la demanda y aquellos otros que establecen medidas para incrementar la generación de empleo, todos ellos tienen como objetivo común facilitar la inserción laboral, en especial de aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral.

Los programas dirigidos a la oferta afectan principalmente a las empresas, para que generen nuevos empleos, conviertan los puestos de trabajo temporales en indefinidos, participen en proyectos de interés social...Por su parte, los programas dirigidos a la demanda, favorecen a los demandantes sobre todo en lo referido al área de formación e itinerarios formativos para colectivos especiales.

En último lugar, están aquellos programas que, desde la Administración Pública, establecen medidas para el incremento de las posibilidades de inserción mediante un mayor conocimiento de las debilidades y potencialidades del mercado de trabajo y la facilitación de la inserción de colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

En el Plan de Acción para el Empleo del Reino de España para 1999 se contemplaba tres acciones novedosas: el compromiso voluntario de actividad, la tutoría individualizada de los desempleados con dificultades de inserción laboral y los talleres de empleo. Estas medidas se insertan en el primer pilar del Plan de Empleo, dirigido a mejorar la capacidad de inserción profesional de los desempleados, a combatir y prevenir el desempleo de larga duración y a sustituir medidas de empleo pasivas por medidas activas.

Por otra parte, las Directrices sobre el empleo de la Unión Europea consideran que una política eficaz frente al desempleo no ha de basarse exclusivamente en la garantía de ingresos, sino en la combinación de ésta con medidas adecuadas de inserción laboral. Por ello, se crean las bases para un programa que combine medidas de empleo activas con pasivas, facilitando tanto la inserción laboral como la ayuda económica del colectivo de desempleados de larga duración en situación de mayor necesidad y cuyas posibilidades de inserción laboral son menores por su edad.

En este apartado nos vamos a ceñir principalmente en los programas dirigidos a la oferta por ser aquellos donde los desempleados mayores de 45 años tienen una mayor participación. Más concretamente, comentaremos el Programa Renta Activa de Inserción, el Programa de Renta Agraria y otros programas a nivel autonómico.

En el caso del Programa Renta Activa de Inserción presentaremos un análisis de la evolución que ha sufrido este programa desde su nacimiento hasta el momento actual siguiendo las reflexiones de Izquierdo (2004). En segundo lugar hablaremos del programa Renta Agraria, un programa relativamente reciente y dirigido a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS). En último lugar, expondremos algunos programas a nivel autonómico, más concretamente el caso de la comunidad autónoma andaluza, al ser el contexto donde se inserta nuestra investigación.

4.3.1. El programa Renta Activa de Inserción

Para hacer efectivas las orientaciones europeas, en España se puso en marcha, para el año 2000, un programa de inserción laboral para trabajadores desempleados de larga duración, en situación de necesidad, mayores de 45 años, con la publicación del R.D. 236/2000, de 18 de febrero.

Este programa, con un carácter marcadamente experimental, se caracterizaba por una *individualización de la atención*, ya puesta en marcha anteriormente por otros países y se configuraba como una nueva fórmula de

aplicación de los programas de inserción laboral en el marco de las políticas activas de empleo.

Esta concepción basaba su actuación en la elaboración de planes personales de inserción en las que, por un lado, se evalúa las aptitudes y necesidades de los usuarios y, por otro, se articulan las medidas que resulten más adecuadas para lograr la inserción laboral. En este proceso juega un papel fundamental la figura del tutor o técnico de orientación, cuya función es la de prestar un asesoramiento y apoyo a los demandantes desde el momento en que éstos se incorporan al programa de inserción laboral hasta su integración en una medida de inserción laboral.

En su periodo de aplicación, este programa tuvo muy buena aceptación y los resultados alcanzados en el mismo aconsejaron mantener un programa similar pero flexibilizando los requisitos para la incorporación al mismo y mejorando la gestión; por ello se aprobó un nuevo programa para el año 2001 para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años, que quedó recogido en el R.D. 781/2001, de 6 de Julio.

El programa Renta Activa para 2001 se creó, igualmente, con el objetivo de luchar contra la exclusión del mercado de trabajo de este colectivo y facilitar su retorno al mercado de trabajo. Esta segunda versión de la Renta Activa asume el matiz de “contraprestación”, en el sentido de concebir la renta como un salario que se abona al desempleado a cambio de ofrecer disponibilidad y actividad en la búsqueda de empleo.

Con la introducción del R.D. 5 / 2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, se produjo una cierta “contractualización” de la protección por desempleo (Rodríguez, 2003), es decir, se adopta la postura de concebir la percepción de una prestación o subsidio por desempleo como una renta que el

desempleado percibe a cambio de participar en cuantas acciones sean favorecedoras de su reinserción profesional.

En este Decreto se reguló el programa de Renta Activa de inserción para el año 2002, dirigido a los desempleados mayores de 45 años, discapacitados, emigrantes retornados y víctimas de violencia de género. Se incorporó, como novedad principal, la ampliación de su ámbito de aplicación dando cobertura a tres nuevos colectivos, en un intento de dar prioridad o de favorecer a los beneficiarios que recaen dentro de los grupos considerados más desfavorecidos.

Ante la dificultad de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social para poder acceder a la nueva prestación contributiva creada para ellos en el R.D. 5 /2002, se reguló la Ley 45/2002, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo, con el objetivo de incluir en el programa Renta Activa de Inserción 2002 a aquellos desempleados eventuales agrarios que no pudieran incorporarse al subsidio agrario como consecuencia de la aplicación de la nueva ley y no tuvieran tampoco derecho a la prestación contributiva contemplada en la misma.

Tras valorar de manera positiva la experiencia llevada a cabo en el campo de la inserción laboral de los trabajadores desempleados con esta nueva técnica prestacional (Cavas, 2003), surgió para el año 2003 una nueva versión del programa renta activa de inserción, regulado en el R.D. 945 / 2003, de 18 de julio, caracterizado por mantener el carácter de “contraprestación”, al adquirir por parte del demandante el compromiso de realizar cuantas acciones sean favorecedoras de su inserción laboral.

El programa va dirigido a desempleados de larga duración mayores de 45 años cuyas rentas sean inferiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.), que lleven inscritos ininterrumpidamente doce o más meses como demandantes de empleo y no reúnan los requisitos para acceder a una prestación o subsidio por desempleo o a la renta agraria. Los discapacitados, aún no siendo

mayores de 45 años, han de tener reconocida una minusvalía en grado igual o superior al 33%.

Por su parte, los emigrantes retornados, aún no cumpliendo el requisito de la inscripción, deberán acreditar haber trabajado al menos seis meses en el extranjero, desde su última salida de España. Por último, las víctimas de violencia de género, aún no siendo mayores de 45 años ni haber permanecido inscritas durante 12 meses, certificarán por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género. En cualquiera de los tres supuestos, el beneficiario ha de ser menor de 65 años.

Los desempleados incorporados al programa Renta Activa de Inserción estarán, en todo momento, a disposición de un tutor que le prestará una atención individualizada, asesorándole y proponiéndole las acciones correspondientes para la mejora de su empleabilidad. Partiendo de las características formativo-profesionales del demandante de empleo, se acordará el Itinerario Personal de Inserción Laboral más apropiado para el trabajador, con la programación y las actividades a desarrollar.

El tutor de empleo promoverá la selección y participación del demandante de empleo en los procesos de gestión de las ofertas de colocación de los Servicios Públicos de Empleo y su incorporación, con carácter preferente, a planes de empleo y/o formación como cursos de formación ocupacional, talleres de empleo, empleos de interés general...

Los beneficiarios, como consecuencia de su admisión y mantenimiento en el Programa, tendrán reconocida y podrán percibir la renta activa de inserción. La cuantía de la Renta será igual al 75% del S.M.I. vigente en cada momento y su duración máxima será de 10 meses. Con carácter suplementario, las víctimas de violencia de género podrán percibir, en un pago único, la cuantía de 3 meses cuando se hayan visto obligadas y acrediten cambio de residencia en los 12

meses anteriores a la solicitud al programa o durante su permanencia en éste. En ningún caso esta acción protectora incluye cotización a la Seguridad Social.

La publicación del R.D. 3 / 2004, de 9 de enero, estableció un nuevo programa para el año 2004, como una prórroga del programa anterior. Con ello se ve claramente el carácter “continuista” del programa. Introdujo como única novedad para acceder al mismo el no haber sido beneficiario del programa establecido en el 2003, salvo que se hubiera incorporado acreditando la condición de minusválido o de víctima de violencia de género, y no haber sido beneficiario de tres programas de renta activa de inserción.

Después de cinco programas reguladores de la renta activa de inserción, se vuelve a legislar un nuevo programa para el 2005, establecido en el R.D. 205 / 2005, de 25 de febrero, que incorpora una serie de modificaciones en relación con los programas anteriores: se amplía la duración máxima de la renta a 11 meses, se crea una ayuda para incentivar el trabajo, el periodo de de espera para iniciar el devengo de la renta se reduce de tres meses a un mes y se simplifica la tramitación del programa.

Este programa, regulado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales amparándose en el marco de las orientaciones de la Unión Europea, tiene como objetivo incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo combinando una ayuda de carácter económico, denominada Renta Activa de Inserción, con la realización de acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales.

A pesar de la existencia de problemas en elementos de tipo estructural y jurídico derivados de su conceptualización como una prestación asistencial de la rama de protección por desempleo del sistema de Seguridad Social (Cavas, 2003), es incuestionable que la Renta Activa de Inserción cumple el fin para el que fue creada, que no es otro que ofrecer una última vía de protección social para aquellas personas que, careciendo de requisitos económicos, tienen

especiales dificultades de inserción, con vistas a lograr su inserción en el mercado de trabajo.

4.3.2. El programa Renta Agraria

En el R.D. 426/2003, de 11 de abril, se regula el programa de Renta Agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura. Este Real Decreto contiene una nueva prestación específica dentro de la acción protectora por desempleo, denominada Renta Agraria, destinada a los trabajadores eventuales agrarios que se encuentren en situación de desempleo y no puedan ser beneficiarios del subsidio por desempleo establecido por el R.D. 5/1997, de 10 de enero.

Los requisitos que se exigen a los desempleados para ser beneficiarios del programa Renta Agraria son: acreditar la condición de trabajador por cuenta ajena de carácter eventual, desarrollar la actividad agraria de forma habitual (mínimo 35 jornadas reales trabajadas y cotizadas en el año anterior), inscripción en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y estar al corriente en el pago de la cotización a ese régimen; antigüedad en la residencia dentro del ámbito geográfico protegido; carencia de rentas dentro de unos límites establecidos; y la disponibilidad para acceder al empleo (inscripción como demandante, suscripción del compromiso de actividad, participación en acciones de inserción laboral...).

Al igual que el Programa Renta Activa de Inserción, el programa Renta Agraria contempla, además de la prestación económica (cuya cuantía y duración dependerá del número de jornadas reales cotizadas, de la edad y de la existencia o no de responsabilidades familiares), la participación de los beneficiarios en acciones de inserción laboral que se contemplan dentro de las políticas activas de empleo.

A los desempleados solicitantes/perceptores de la Renta Agraria se les proporcionará una entrevista personalizada que consistirá en la detección de las

características profesionales de la persona y su perfil, profesional y formativo, al objeto de poder efectuar un diagnóstico singularizado de su situación constituyendo el inicio del itinerario personal más adecuado a las necesidades de la persona beneficiaria de la prestación.

La información resultante de la entrevista personalizada deberá ser insertada en el Servicio Telemático de Orientación (STO), quedando identificados como demandantes perceptores de la Renta Agraria. Se trata de un espacio web especializado en orientación de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía donde se presentan una serie recursos para la orientación de las personas desempleadas y en torno al cual se integran todos los servicios de orientación de la red "Andalucía Orienta".

Las personas beneficiarias de la Renta Agraria, teniendo en cuenta su adecuación a las características específicas de la acción, serán seleccionadas con carácter prioritario para realizar algunas de las siguientes acciones que se hayan incluido en su itinerario profesional:

- a) *Acciones formativas*
- b) *Programa de Escuela Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.*
- c) *Programa de Fomento del Empleo Agrario y Planes de Empleo, preferentemente los dirigidos a la contratación de desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social, para proporcionar al desempleado la adquisición de práctica profesional adecuada.*
- d) *Acciones de apoyo a la búsqueda de empleo y las de información y asesoramiento para el autoempleo.*

En estos casos se tendrá en cuenta la regulación específica de selección que rige para cada programa citado. Además, también serán considerados prioritarios a la hora de seleccionar candidatos para cubrir las ofertas de empleo y los trabajos de colaboración social, siendo imprescindible la adecuación de la persona beneficiaria al puesto de trabajo.

4.3.3. Otros programas de inserción

Las Comunidades Autónomas han ido asumiendo paulatinamente la gestión y ejecución de buena parte de la política de empleo del Estado. Tales tareas fueron transferidas mediante la negociación y formalización del traspaso a las Comunidades Autónomas de las competencias de ejecución tradicionalmente ejercidas por el Estado en el ámbito del empleo.

Como consecuencia de este proceso el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), adscrito a la Consejería de Empleo, nace como órgano gestor de la política de empleo de la Junta de Andalucía, a raíz del traspaso de competencias por parte del gobierno central en materia de trabajo, empleo y formación según el R.D. 467/2003 de 25 de Abril.

Andalucía está siendo una de las primeras Comunidades Autónomas en la implantación de nuevas fórmulas de actuación en el marco de las orientaciones de la Unión Europea hacia el pleno empleo. Fruto de ello establece una serie de programas cuya finalidad primordial es la inserción laboral y sus destinatarios serán los demandantes de empleo, atendiendo preferentemente a los colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

Los Programas de Inserción laboral que establece la Junta de Andalucía, recogidos en el Decreto 85/2003, de 1 de abril, son los siguientes:

1. *Programa de Itinerarios de Inserción*: tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas desempleadas a través de itinerarios

de inserción, entendiéndose por estos la definición y realización de acciones de información, orientación, asesoramientos y preformación... que mejoren su empleabilidad.

2. *Programa de orientación profesional:* prestando orientación y asesoramiento especializado y personalizado acerca de su elección profesional, cualificación necesaria, necesidades y opciones formativas, búsqueda de empleo, creación de su propio empleo y posibilidades reales de empleo. Este asesoramiento se realizará a través de una red de servicios de orientación denominada “Andalucía Orienta”.
3. *Programa de asesoramiento para el autoempleo:* fomentando el espíritu emprendedor y la puesta en marcha de acciones de apoyo al autoempleo. Este asesoramiento podrá ser realizado por las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) y otras entidades colaboradoras autorizadas para tal fin.
4. *Programa de acompañamiento a la inserción:* manteniendo un apoyo intensivo con una serie de acciones, de las personas desempleadas definidas dentro de los colectivos con mayores dificultades de inserción, cuando sean discapacitadas o superen un periodo de antigüedad en la demanda de empleo de doce meses. Tales acciones se apoyaran de los recursos disponibles en la red “Andalucía Orienta”.
5. *Programa de experiencias profesionales para el empleo:* ofreciéndoles experiencias profesionales con tutorías que les acerquen al mundo laboral y proporcionándoles el conocimiento de los hábitos, prácticas y valores propios de los entornos laborales a los que el demandante aspira. Contará con empresas colaboradoras con el fin de que los beneficiarios obtengan una visión global de las distintas actividades productivas que se desarrollan en Andalucía.

6. *Programa de inserción a través del empleo*: tiene por objeto promover la inserción laboral de las personas desempleadas en riesgo de exclusión mediante el apoyo de su contratación a través de empresas colaboradoras que desarrollen programas que faciliten su integración social.
7. *Programa de promoción para mujeres trabajadoras*: con la finalidad de favorecer la calidad del empleo de la mujer, promover la actitud emprendedora entre las mujeres y fomentar y apoyar el mantenimiento y la creación de redes de empresarias.
8. *Programa de acciones experimentales*: facilitando la puesta en marcha de acciones de carácter experimental dirigidas a la inserción laboral de colectivos específicos o bien en territorios concretos, mediante la utilización de metodologías innovadoras.
9. *Programa de estudios y difusión sobre el mercado de trabajo*: promover actuaciones dirigidas a obtener un mayor y mejor conocimiento del mercado de trabajo, así como a divulgar dicho conocimiento mediante la realización de estudios o trabajos técnicos centrados en territorios, sectores o colectivos, así como la utilización de nuevas metodologías e instrumentos que faciliten el conocimiento del mercado laboral.

4.4. La orientación profesional como modelo de intervención en los P.I.L.

Las políticas activas de empleo promovidas por los Estados de la Unión al amparo de la Estrategia Europea para el Empleo tienen un planteamiento básicamente preventivo como vía principal para luchar contra el desempleo, especialmente en colectivos más desfavorecidos como los desempleados de larga duración, jóvenes, mujeres...

Desde este planteamiento, Perea *et al.* (2000) consideran la orientación y el asesoramiento profesional como las medidas activas que mayor peso tendrán en el plano preventivo, al convertirse en mecanismos que permiten garantizar que los desempleados mantengan o mejoren su capacidad de inserción profesional.

La orientación profesional abarcaría todas aquellas actuaciones dirigidas a incrementar las posibilidades de inserción sociolaboral, cumpliendo de esta forma una doble función, la de incrementar la empleabilidad de la persona y la de combatir la exclusión social.

4.4.1. La orientación profesional en la Unión Europea

La Unión Europea, en el Consejo de 6 de Noviembre de 1994 (Decisión 94/819/CE: 4) define la orientación profesional como *“la prestación de consejos e informaciones en lo relativo a la elección y movilidad profesionales, se realizará tanto en el ámbito de los ciclos de educación y de formación profesionales como por medio de iniciativas de información individuales”*.

La primera recomendación de la Comisión dirigida a los Estados Miembros para fomentar la orientación y asesoramiento profesional aparece el 18 de julio de 1996. En ella se pone de manifiesto la necesidad de intensificar las actividades de orientación para facilitar la preparación y la adaptación profesionales de los trabajadores a lo largo de su carrera laboral (Perea *et al.*, 2000).

Algunas de las principales recomendaciones dirigidas a los Estados Miembros para promover la orientación profesional son: fomentar el desarrollo de actividades de orientación para jóvenes y adultos; adaptar las estructuras de los servicios de orientación profesional y sus medios de acción a las exigencias de la población; dotar de mayor continuidad a las acciones de orientación, realizar enlaces permanentes con los servicios de colocación y fortalecer de modo general las actividades de orientación; y contribuir a fortalecer la colaboración comunitaria teniendo en cuenta la evolución económica y social de los Estados Miembros.

Otra de las recomendaciones que más se repetirá será la necesidad de los Estados Miembros de continuar con la modernización de sus servicios públicos de empleo, en particular supervisando los progresos realizados, fijando plazos concretos y facilitando la adecuada reconversión del personal. Desde esta línea, el Consejo recomienda a España *“proseguir la modernización de los servicios públicos de empleo a fin de aumentar su eficacia y mejorar la aplicación del enfoque preventivo para cubrir todos los posibles beneficiarios y promover en mayor grado la igualdad de oportunidades”* (Castillo et al., 2002: 20)

Las políticas activas de empleo de los Estados Miembros reflejadas en los PNAE han de estar coordinadas por una estrategia de acción común: la Estrategia Europea del Empleo, la cual, para cumplir los objetivos de la política social y de empleo insta a los Estados Miembros a que desarrollen estrategias preventivas centradas en la capacidad de inserción profesional, basándose en la detección precoz de las necesidades individuales.

Para ello, los Estados Miembros asegurarán que se ofrezca a cada desempleado una nueva oportunidad antes de que alcance los seis meses de desempleo en el caso de los jóvenes y doce meses en el caso de los adultos, a través de acciones como: formación, reconversión, experiencia profesional, empleo o cualquier otra medida destinada a favorecer su inserción profesional, incluyendo, de manera mas general, orientación y asesoramiento individual, con el objetivo de garantizar su integración eficaz en el mundo laboral.

4.4.2. La orientación profesional en España

En España, la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo en el art. 10.2 contempla que se ofrecerán acciones de orientación profesional. Más adelante, la orientación profesional toma cuerpo y se inserta en la Formación Profesional: Plan Nacional de Inserción y Formación Profesional (Plan FIP),

regulado en el R. D. 631/1993 de 3 de mayo, competencia que se ha ido traspasando a diversas comunidades autónomas, entre ellas Andalucía.

Otra vía de aplicación de la orientación profesional es a través de instrumentos concretos como los Servicios Integrados para el empleo mediante el R. D. 735/1995 de 5 de mayo, donde se establecen una serie de principios de colaboración entre el SPEE-INEM y entidades públicas y privadas al objeto de llevar a cabo acciones de orientación profesional tendentes a la mejora de la inserción laboral de los demandantes de empleo en el mercado laboral. De esta manera, se entiende la orientación profesional, desde los Servicios Públicos de Empleo, como una medida activa de política de empleo (Guillamón y Manzano, 2003).

En último lugar, la publicación de dos documentos, por un lado los diversos Planes de Acción para el Empleo, que pretenden dar respuesta a la directrices comunitarias en materia de empleo planteadas por el Consejo de los Estados Miembros, enmarcadas dentro de los cuatro pilares de la Estrategia Europea para el Empleo; y, por otro, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo que plantea como objetivo general adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando una atención individualizada a los desempleados, mediante acciones integradas de políticas activas que mejoren su ocupabilidad.

La Administración Central ha transferido varias de las materias laborales a las Comunidades Autónomas. La Junta de Andalucía, a través del R.D. 467/2003, de 25 de Abril, ha asumido las competencias en materia de empleo, lo que implica la puesta en práctica de acciones de orientación profesional en el marco del VI Acuerdo de Concertación Social; el Plan Andaluz de Formación Profesional (1999-2006) concibiendo la orientación profesional como elemento necesario de la acción formativa; y la Orden de 22 de enero de 2004, donde se regula el Programa de Itinerarios de Inserción definido en la Resolución de 3 de febrero de 2005.

4.4.3. Una nueva concepción de la orientación: Tutoría Individualizada.

Con la publicación de los diversos Planes Nacionales de Empleo, se ha consolidado la *atención individualizada*, como la más adecuada para desarrollar la Orientación Profesional; entendido así, la Orientación Profesional deberá flexibilizar su desarrollo adaptándose al usuario para facilitarle las herramientas que hagan posible la búsqueda autónoma de empleo o la colocación por cuenta propia (INEM, 2000 a).

En este marco de actuación toma especial relevancia una nueva acción denominada Tutoría Individualizada (TI), que se configura como un sistema de elementos facilitadores de inserción que conforman la Orientación propiamente dicha. Para su puesta en marcha, los servicios públicos de empleo deben ayudar al ciudadano a conseguir sus objetivos profesionales, ofreciéndole información actualizada, colaborando en la planificación de su inserción, entrenándole en las habilidades de búsqueda de empleo y motivándole a seguir en un tarea que, a menudo, se torna frustrante.

Todos los contenidos de la Orientación Profesional, entendida de esta manera, se insertan en un marco teórico que marca los límites de la misma y que define un modelo de intervención a utilizar: *Centrado en soluciones* (Piqueras y Rodríguez, 1997); y en el que los conceptos clave del proceso orientador son: Actividad, Utilidad y Autonomía (Lucas, 2000).

Según este autor, la postura del acercamiento del técnico de orientación hacia el usuario se debe concebir teniendo en cuenta que el demandante de empleo está perfectamente capacitado para hacer todo lo necesario para encontrar empleo; establece una relación durante la acción en la que se trata de realizar una serie de conductas que estén orientadas a una meta: el empleo; ve como la acción determina y modifica las circunstancias que supuestamente le

llevaron a esa situación; y posee una serie de recursos que se constituyen en el punto de partida para iniciar la acción.

Desde esta perspectiva, el orientador profesional no ofrece modelos de trabajo, no impone criterios supuestamente contrastados ni determina unilateralmente lo que hay que hacer sino más bien su rol es el de un *facilitador* en el desarrollo del itinerario de inserción, ayudando al usuario a descubrir sus recursos para acodar la forma más eficaz de utilizarlos (INEM, 2000 a).

La intervención orientadora adopta un encuadre teórico sistémico, en el que se considera la búsqueda de empleo como un proceso en el que orientadores y desempleados interaccionan en un contexto determinado (Rodríguez y Morejón, 1997). Los cambios de significado que se verifican en las relaciones entre los elementos del sistema se entienden desde otra perspectiva teórica: *El Construccionismo Social*.

McNamee y Gergen (1996), consideran que el construccionismo se ocupa más de las redes de relación que de los individuos. En este proceso juega un papel importante la comunicación humana, ya que desde el comienzo de su existencia el ser humano participa en el complejo proceso de adquirir las reglas de la comunicación, ignorando casi por completo en qué consiste ese conjunto de reglas, ese *calculus* de la comunicación humana (Watzlawick, Beavin y Jackson, 2002).

Si aplicamos estos presupuestos del construccionismo social a la intervención orientadora, entenderíamos que son los demandantes de empleo los que han de construir su propia realidad de inserción, por lo que el trabajo del orientador consistiría en facilitar dicha construcción (Montilla, 2002). De esta forma se afrontaría la situación de desempleo con mejores condiciones de conseguir un puesto de trabajo.

En esta configuración global de la orientación, la intervención orientadora se apoya en dos modalidades de intervención: las entrevistas individuales (Tutoría Individualizada) y las acciones grupales de orientación cuyo objetivo es la plasmación de los cuatro elementos fundamentales que configuran la acción orientadora: Planificación, Información, Habilidades y Motivación (Figura 8).

Desde la Tutoría Individualizada se plantea un concepto global de apoyo a la inserción en el que los elementos descritos anteriormente se convierten en cuatro áreas de trabajo fundamentales; Planificación: todas aquellas actuaciones encaminadas a trabajar con la programación de las actividades de inserción; Información: actuaciones que ayuden al usuario a obtener los datos y conocimientos necesarios para afrontar la búsqueda de empleo; Habilidades: entrenamiento en las técnicas de búsqueda de empleo que usuario y técnico consideren más adecuadas para su inserción laboral y; Motivación: actuaciones dirigidas al cambio de actitudes mediante la mejora de las expectativas de los usuarios que muestran desánimo en la búsqueda de empleo.

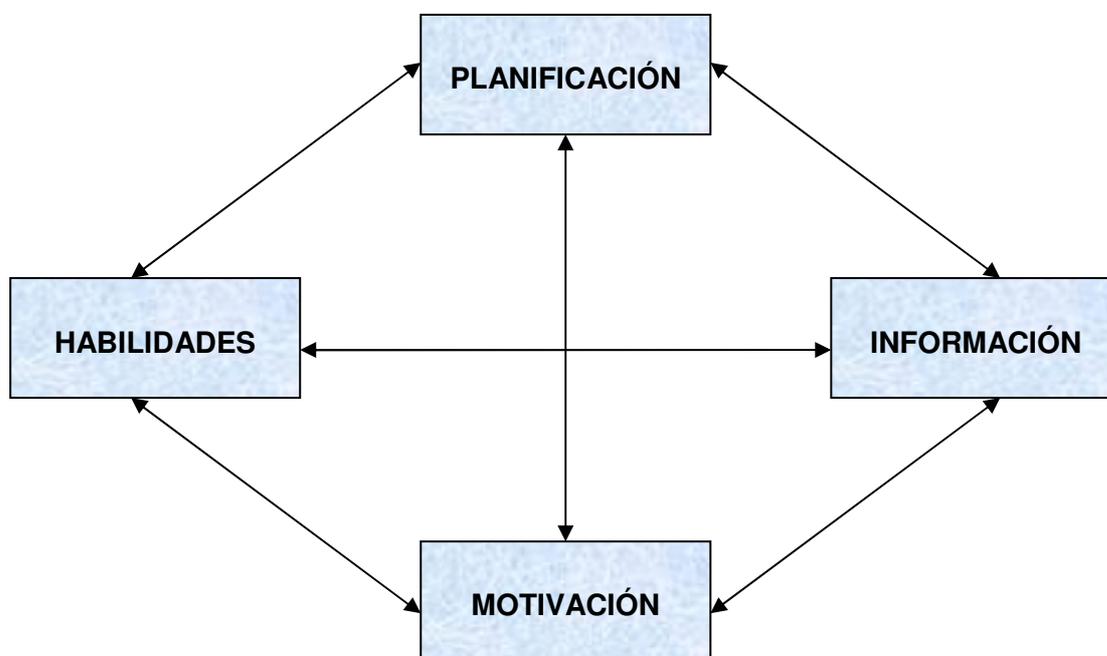


Figura 8. Sistema Facilitador de Inserción (INEM, 2000 a)

De esta forma, se puede definir la Tutoría Individualizada como el “*proceso individualizado de orientación profesional, donde técnico y usuario acuerdan los pasos a realizar para conseguir un óptimo desarrollo del itinerario de inserción profesional, facilitando los medios más adecuados para la capacitación en una búsqueda autónoma de empleo*” (INEM, 2000 a: 8).

En ocasiones, la Tutoría Individualizada se puede apoyar de acciones grupales que ayuden a los usuarios a organizar actividades, desarrollar habilidades o cambiar actitudes. Las acciones grupales que se pueden programar son Búsqueda Activa de Empleo (BAE-G), Taller de Entrevista (BAE-TE) y Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO). De igual manera, para aquellos demandantes con inclinación personal hacia el empleo por cuenta propia, existen dos acciones: Información y Motivación para el Autoempleo (INMA) y Asesoramiento de Proyectos Empresariales (APE) que componen el servicio de asistencia para el autoempleo.

La acción BAE-G se define como aquella que configura grupos de trabajo en los que el usuario se compromete a llevar a cabo una búsqueda de empleo activa, organizada y planificada. Por su parte, el BAE-TE se concreta como la acción que facilita el entrenamiento y práctica de las habilidades necesarias para afrontar, con más garantías de éxito, la entrevista de selección (INEM, 2000 a).

Toma especial relieve la acción DAPO al configurarse como una acción encaminada a incidir en los aspectos personales que facilitan la puesta en marcha y mantenimiento de actividades en un proceso de inserción profesional.

4.4.4. Estrategias de intervención para promover el cambio de actitudes.

Debido al elevado número de personas que no tienen un puesto de trabajo, los servicios públicos de empleo, en colaboración con entidades públicas y

privadas, ofrecen programas de orientación dirigidos a una población determinada. El objetivo principal de estas acciones es incrementar las posibilidades de encontrar un puesto de trabajo. Sin embargo, aparte de esto, intentan cumplir una función de estabilización del estado psicosocial de los desempleados, tarea que se refleja en diversos aspectos de las siguientes actuaciones:

4.4.4.1. La acción DAPO: Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación

Desde una perspectiva psicosocial, el objetivo de la acción DAPO es conseguir que el desempleado recupere la fuerza y la confianza en sí mismo para mantenerse en una tarea tan frustrante como es la de buscar empleo (Piqueras y Morejón, 1997).

La acción DAPO se configura como una modalidad de intervención especialmente indicada para aquellos demandantes de empleo que muestran desánimo para la búsqueda de empleo, falta de confianza en sus posibilidades para encontrar un trabajo, que presentan trabas en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones a su situación de desempleo y/o se sienten incapaces de responsabilizarse de su propio proyecto de empleo y formación (INEM, 2000 b).

Es relativamente frecuente encontrar estas características en colectivos donde las dificultades para acceder al mercado de trabajo se incrementan, como es el caso de personas que llevan mucho tiempo en situación de desempleo, colectivos con especiales dificultades de inserción, jóvenes que buscan su primer trabajo, personas de mediana edad que han perdido un puesto de trabajo desempeñado durante mucho tiempo o colectivos sometidos a procesos de reestructuración sectorial.

Es por eso que se hace necesario, a la hora de implementar esta acción, analizar las características del colectivo a tratar, sus intereses, posibilidades en el

mercado laboral, expectativas, formación, edad, género; así se podrán organizar actividades que permitan reflexionar sobre posibles cambios, valorando sus efectos y alternativas (Hernández y Ruiz, 2002).

En los últimos años la psicoterapia ha avanzado notablemente en esta dirección, desarrollando metodologías centradas en soluciones, y no en problemas, que nos permiten planificar fórmulas de trabajo alternativas en este sentido. O'Hanlon y Weiner-Davis (1999), consideran que la terapia está evolucionando más allá de la orientación del "aquí y ahora" hacia una orientación hacia el futuro a la que no interesa cómo surgieron los problemas ni incluso como se mantienen, sino que se ocupa de cómo se resolverán.

Si encontramos que la actitud que manifiesta una persona ante la búsqueda de empleo encaja en un modelo atribucional y de locus de control externo, donde la responsabilidad y la solución a su situación está en el exterior (empresarios, gobierno, situación económica...), si el trabajo no ocupa un lugar de importancia en la escala de valores del sujeto, si los niveles de disponibilidad son bajos, si el estilo de afrontamiento (esfuerzo, constancia...) es deficiente; ocurrirá que su rendimiento y aprendizaje se resentirán sensiblemente (De Pablo, 1996).

Todos estos factores mencionados en el párrafo anterior, fueron destacados como los factores de orden psicosocial que más influencia tienen en la inserción profesional de los desempleados según el estudio realizado por J. M^a Blanch (Universidad Autónoma de Barcelona) y la Dirección Provincial del INEM de Barcelona entre los años 1984 y 1989.

Lo que se viene a denominar perfil psicosocial del desempleado depende, sin lugar a dudas, de la estructura objetiva de oportunidades del mercado laboral pero también del grado en que el sujeto desee estar empleado, se considere personalmente implicado en la resolución de su problemática de carencia de trabajo, busque activamente empleo y esté tan sumamente convencido de su capacidad para el desempeño laboral así como favorablemente dispuesto a

aceptar ciertas condiciones requeridas por las características del puesto a ocupar (Blanch, 1990).

En definitiva, como afirma De Pablo (1996), la centralidad del empleo en la escala de valores del sujeto, la atribución adecuadamente establecida de las causas de la propia situación de desempleo, el estilo de afrontamiento esforzado y constante de búsqueda de empleo utilizado, el autoconcepto personal y profesional positivo hacia el desempeño laboral y, en último lugar, la disponibilidad de los requerimientos del mercado laboral son los factores psicosociales sobre los que se ha de incidir para mejorar la ocupabilidad de los demandantes de empleo y, en base a los cuales, la acción DAPO ha marcado sus objetivos.

4.4.4.2. Los servicios de orientación profesional “Andalucía Orienta”

La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, a través de la Dirección General de Empleo e Inserción, puso en marcha en el año 2000 los servicios de Orientación Profesional “Andalucía Orienta” como un programa de orientación integrado en el Sistema Público de Empleo.

El programa “Andalucía Orienta” nace con la finalidad de *“apoyar a las personas desempleadas en su proceso de inserción laboral, motivándoles, asesorándoles y acompañándoles ante las dificultades encontradas en sus accesos al mercado de trabajo”* (Castillo et al., 2002: 7).

Tras las primeras iniciativas llevadas a cabo en materia de orientación para el empleo, los servicios “Andalucía Orienta” se han consolidado como un modelo de funcionamiento que, además de permitir una progresiva homogeneización de los servicios prestados, admite una mayor coordinación de las acciones de orientación (a nivel provincial y autonómico).

Al igual que las acciones OPEA el programa “Andalucía Orienta” concibe la motivación como un elemento esencial del proceso de orientación profesional, con la finalidad de fomentar actitudes positivas hacia la construcción de una realidad alcanzable como es el empleo.

En los procesos individualizados de orientación, más importante que proporcionar al desempleado estrategias, recursos e informaciones que, en muchas ocasiones, ya tiene o conoce sería el servir de apoyo y de estímulo a la persona para que ponga en marcha estos recursos. El papel que juega la motivación es clave en la relación que el orientador establece con el usuario que, con frecuencia, afronta la búsqueda de empleo con pocas expectativas.

Para generar una interacción motivadora y el consecuente cambio actitudinal, el programa “Andalucía Orienta” plantea como peculiaridad una atención específica a colectivos con especiales dificultades de inserción, cuyas tasas de desempleo suelen ser mayores, incluso, en algunos casos, suelen sufrir mayores discriminaciones en cuanto a salario y perspectivas profesionales.

Lo que caracteriza, en gran medida, la actuación de “Andalucía Orienta” es la voluntariedad y personalización del servicio. Desde los servicios de Orientación Profesional se informa y orienta con el objeto de facilitar la adaptación de las personas desempleadas a los nuevos entornos laborales y favorecer su integración en el mercado de trabajo.

Una de las novedades que introduce el programa “Andalucía Orienta” es la necesidad de incluir el concepto de Calidad, entendida ésta en su concepción más amplia. La filosofía de Calidad pretende que Andalucía Orienta se conciba como un Sistema Abierto de Orientación con el objetivo de mejora continua de sus productos y procesos, que posibilite un registro permanente y a su vez garantice la coherencia interna del sistema y que mantenga una imagen de marcha que refleje en los usuarios unos modos comunes y validados de actuación.

Bloque II:

ESTUDIO EMPÍRICO

Capítulo

V

**Descripción de
la investigación:
planteamiento
y metodología**

5. DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: PLANTEAMIENTO Y METODOLOGÍA

5. 1. Planteamiento y motivaciones de la investigación

El mercado de trabajo en la Unión Europea (UE) ha experimentado una evolución importante en los últimos años. En el periodo 1998-2004 la tasa de desempleo ha descendido en la UE del 9,5% al 9,0% y en España del 15,3% al 11,0%. La tasa de ocupación, por su parte, ha aumentado del 61,2% al 63,3% en la UE y en España del 51,3% al 61,1%.

Las cifras nos hablan de una evolución positiva de los mercados de trabajo, objetivo éste marcado por la Unión en el Consejo de Lisboa. En el se fija la intención de convertir la economía de la Europa comunitaria la más competitiva y dinámica del mundo, *“capaz de crecer económicamente de manera sostenible con más y mejores empleos y con mayor cohesión social”* (Cristóbal, 2001: 39).

Sin embargo grandes intenciones topan con graves problemas a superar: según datos de la EUROSTAT en 2004 la tasa de actividad media para todas las edades se situaba en el 63,3%, sin embargo en los mayores de 45 años se reducía al 41,0%. En el caso de España la misma variable reflejaba que para una población activa del 61,1% la tasa de empleo para los mayores de 45 años se reduce al 41,3%.

Si a esos datos añadimos la libertad de circulación de trabajadores de la UE, la firma de su ampliación acogiendo países del Este de Europa así como la presencia de muchos ciudadanos procedentes, en su mayoría, de países del norte de África y de Sudamérica, nos encontramos ante una situación que requiere un estudio y análisis profundo.

De esta forma nos enfrentamos ante un problema de tipo estructural donde los mercados de trabajo determinan las oportunidades laborales. Pero unido a

este problema hay otros muchos factores de igual importancia que influyen en el logro de un empleo y que se basan, fundamentalmente, en la manera de afrontar tales oportunidades.

En el estudio de Blanch (2003) se pone de manifiesto la existencia de una serie de variables, de naturaleza psicosocial, que inciden en mayor o menor grado en las probabilidades de encontrar un empleo. Destaca que, además de los recursos educativos, son predictores significativos de la obtención de un empleo la edad, el género, el estado civil y el perfil psicosocial de los individuos.

Este último elemento, que se ha venido a denominar características actitudinales, hace referencia, entre otras dimensiones, a la importancia que una persona atribuye a tener un trabajo, al autoconcepto profesional, al estilo más o menos activo de búsqueda de empleo, y al grado de disponibilidad para diversas condiciones laborales.

A pesar del indudable interés que reviste esta cuestión, la investigación sobre las relaciones entre el desempleo y las actitudes hacia el trabajo ha sido relativamente escasa en comparación con la que se ha llevado a cabo sobre otras consecuencias derivadas de la falta de un puesto de trabajo.

La preocupación por la influencia del desempleo en las actitudes hacia el trabajo ha sido mayor en el caso de los jóvenes, dada la importancia de las primeras experiencias laborales con vistas a su proceso de socialización laboral. Sin embargo, actualmente se hace necesario investigar las actitudes hacia el trabajo en otras etapas del ciclo vital, ya que, como apunta Echevarría (2004), el problema del desempleo se ha extendido a la ciudadanía de todas las edades, condiciones y grupos sociales.

Al igual que en los jóvenes puede obstaculizar su proceso de socialización, en los adultos, y más concretamente en los mayores de 45 años, la ausencia de trabajo *“dificulta la armónica relación con los demás sujetos de su más inmediato*

entorno lo cual genera, agresividad e inadaptación” (Cristino, 2003: 231), convirtiendo a este grupo en uno de los colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado laboral y, por tanto, con un mayor riesgo de exclusión social.

La presente investigación pretende estudiar las características actitudinales de los desempleados mayores de 45 años, para conocer si su actitud hacia el empleo se ve afectada por su edad, género, nivel de estudios, tiempo en desempleo... Estas variables adquieren especial relevancia sobre todo porque en los últimos años en España y en Europa los gobiernos empiezan a ver la necesidad de atender a colectivos con especiales dificultades de inserción, como es el caso que nos ocupa.

La revisión de la literatura realizada en este campo apunta la existencia de evidencia empírica para poder afirmar que éstas variables pueden influir en las actitudes hacia el trabajo. Por ejemplo, Álvaro (1992) destaca que este tipo de variables generalmente han sido utilizadas a la hora de explicar el impacto diferencial del desempleo en diferentes sectores de la población.

Nuestro trabajo se ha centrado en conocer las características actitudinales como uno de los principales indicadores del éxito en la inserción laboral. Esto nos aportaría los elementos fundamentales sobre los que deben basarse la elaboración de acciones dirigidas a personas que recaen dentro de los grupos considerados más desfavorecidos ante el empleo.

5.2. Metodología de la investigación

Para dar respuesta a los objetivos propuestos adoptamos un estudio de carácter descriptivo, con el que poder ofrecer información sobre un determinado fenómeno o situación, sin tratar de identificar sus posibles causas. Siguiendo esta idea autores como Buendía, Colás y Hernández (2003) sugieren, en consecuencia, la utilización de una metodología basada en la encuesta.

En nuestra investigación hemos optado por una postura integradora al emplear tanto técnicas cuantitativas como cualitativas en la recogida de información. Utilizamos el cuestionario con el fin de recabar toda la información relativa a las actitudes hacia el trabajo. Los datos obtenidos se completaron con una serie de entrevistas, con el propósito de aportar más información sobre determinadas respuestas del cuestionario. Por último, realizamos un análisis de contenido de los programas de inserción laboral para conocer como se trabajan las actitudes desde los Servicios Públicos de Empleo.

El análisis estadístico de los datos recogidos en el cuestionario, tras su registro y codificación en soporte informático, se realizó utilizando el software estadístico SPSS 12.0 y para la información obtenida a través de las entrevistas se utilizó el programa de análisis de datos cualitativos AQUAD 6.

5.2.1. Problema y objetivos de investigación

Los mayores de 45 años se configuran como un colectivo con especiales dificultades de inserción en el mundo laboral, no sólo por la edad, sino en muchas ocasiones debido al desfase respecto a las exigencias que plantea el mercado de trabajo. En la mayoría de los casos presentan tasas de actividad y de ocupación menores a la media de las poblaciones de referencia.

En el año 2002, según datos del Observatorio Ocupacional, el número de contratos entre este colectivo fue de 12,84%, de los cuales 7,68% de los contratos corresponden a hombres y un 5,16% a mujeres. Ante esto, no es de extrañar que se muestre la preocupación por el progresivo descenso de la población activa en España, que se deriva en importantes consecuencias negativas para la economía española como por ejemplo poner en peligro el sistema de pensiones.

En el marco de actuación de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo se han puesto en práctica toda una serie de medidas que tienen como objetivo la inserción laboral de las personas mayores de 45 años, y su

mantenimiento en el mercado de trabajo, incluso después de los 65 años. Entre otras medidas, se contempla la tutoría individualizada como una de las acciones más adecuadas para desarrollar la Orientación Profesional en favor de los desempleados con dificultades de inserción laboral (INEM, 2000 a).

En esta investigación se recoge una alternativa surgida dentro del SPEE-INEM (en los programas de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo) que cuenta con la presencia de una novedosa acción DAPO (Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación), ya que de los problemas estructurales ya apuntados anteriormente pueden derivarse una serie de consecuencias psicosociales que agravan aún más la situación de desempleo.

La experiencia contrastada de trabajo con demandantes de empleo en procesos de Orientación Profesional ha puesto de manifiesto la importancia de aquellos factores internos a la persona que influyen de forma significativa en su inserción en el mercado de trabajo. Los factores internos configuran, en muchos casos, una determinada actitud ante las tareas de búsqueda de empleo que hacen difícil el desarrollo de un proyecto de inserción laboral (INEM, 2000 b).

Esto se evidencia aún más si los desempleados pertenecen a alguna de las categorías del colectivo social de los que tradicionalmente encuentran dificultades para incorporarse al mercado de trabajo como es el caso de los mayores de 45 años. Este grupo tiene como particularidad la permanencia prolongada en situación de desempleo lo que unido a otra serie de características definitorias del mismo favorece aún más la creación de esas actitudes negativas.

Ante esto, cabe preguntarse el interrogante referente a si determinadas características personales y psicológicas de los sujetos mayores de 45 años permiten predecir su grado de éxito en el logro de un puesto de trabajo. Es decir, además de las condiciones del mercado laboral en un momento dado y de las preferencias de los empleadores por determinados grupos de población, nuestro problema de investigación se podría sintetizar en las siguientes preguntas:

- ¿Como se manifiestan las actitudes hacia el trabajo en las personas mayores de 45 años en los periodos que están en desempleo?

- ¿En qué grado variarán las actitudes dependiendo de aspectos tales como la edad, el género, el nivel educativo, el tiempo en desempleo o la percepción de prestaciones por desempleo?

- ¿Se trabajan las actitudes hacia el trabajo en los programas de inserción laboral?

Partiendo de los problemas anteriores, nos planteamos como objetivo general analizar qué características sociales y psicológicas de los desempleados mayores de 45 años repercuten en sus probabilidades de encontrar empleo. Este objetivo general, a su vez, se desglosará en objetivos más específicos como:

1. Analizar si existen diferencias en las actitudes hacia el trabajo en los mayores de 45 años en los periodos que éstos se encuentran en situación de desempleo.

2. Conocer la influencia en las actitudes de aspectos como la edad, el género, el nivel educativo, el tiempo en desempleo y la percepción de prestaciones.

3. Determinar como se contemplan las actitudes hacia el trabajo en los programas de inserción laboral de los Servicios Públicos de Empleo

4. Establecer una serie de propuestas para la mejora de las acciones llevadas a cabo con desempleados con problemas actitudinales.

5.2.2. Contexto de la Investigación

Antes de entrar con más detalle en la selección de la muestra, vamos a realizar una breve descripción del contexto donde se insertó la investigación, para conocer algunas de sus características principales.

La ciudad de Úbeda goza de una situación privilegiada en el centro geográfico de la provincia de Jaén. Situada al oeste de las Sierras de Cazorla, Segura y la Villas y bordeando el margen derecho del Guadalquivir, es también el centro comercial, cultural y de servicios de todo el arco oriental de la provincia. Su población es 33.511 habitantes (IEA, 2005).

En la actualidad un número considerable de habitantes reside fuera del casco urbano de la ciudad, situados en las aldeas de Santa Eulalia, Solana de Torralba, Veracruz, San Miguel, El Donadio y San Bartolomé. En este último caso, más que una aldea se trata de un lugar de segunda residencia y de ocio.

La estructura económica de Úbeda se caracteriza por tener una importante actividad agraria y ganadera, lo que se traduce en la existencia de un alto número de la población activa dedicada al sector agrario (mayoritariamente el cultivo del olivar), así como la existencia en la ciudad de uno de los centros más potentes de la región dedicados a la avicultura industrializada que alberga en su sede un amplio número de personas.

Otro sector en auge es el de la construcción que, junto al empleo agrario, hacen que se mantenga una tasa de empleo eventual relativamente elevada. Pero la importancia del empleo fijo es muy grande lo que se manifiesta en un alto porcentaje de empleados de la administración pública (sobre todo sanidad y enseñanza).

Debemos destacar igualmente el crecimiento del sector empresarial cuya actividad supera las cifras del empleo público, representado por un porcentaje

considerable de personas dedicadas a actividades comerciales. Ello ocurre porque se trata de un centro urbano comercial de enorme influencia, uno de los más importantes de Andalucía interior oriental.

Otros de los indicadores de la actividad económica de la ciudad como centro comercial son el amplio volumen de actividad en talleres de reparaciones de maquinaria y las actividades financieras, de seguros y asesoramiento a empresas. La hostelería refleja, en la actualidad, una alta demanda alcanzada por la oferta de turismo cultural de la ciudad, principalmente a raíz de su reciente nombramiento como Patrimonio de la Humanidad.

5.2.3. Selección de la muestra

La selección de la muestra se realizó entre aquellas personas, con edades comprendidas entre 45 y 64 años, inscritas en la oficina de empleo de Úbeda como demandantes de empleo. El grupo está compuesto por personas residentes en la localidad de Úbeda y también diez municipios de la influencia de ésta oficina: Torreperogil, Rus, Canena, Sabiote, El Mármol, San Miguel, El Donadio, Solana Torralba, Santa Eulalia y Veracruz.

Definidas las características de los demandantes y el ámbito geográfico de la búsqueda, utilizamos la base de datos informatizada de la oficina de empleo de Úbeda, previa autorización de la dirección provincial del SPEE-INEM, con el objetivo de determinar los demandantes de empleo que formarían parte de la muestra de investigación.

Para dar respuesta al primer objetivo de la investigación (analizar diferencias en las actitudes dependiendo del periodo en desempleo) decidimos seleccionar la muestra tomando cuatro submuestras de sujetos, utilizando como criterio en la búsqueda el tiempo de inscripción como demandante de empleo.

Partimos de un total de 744 sujetos de donde se extrajo la muestra de investigación. Se establecieron cuatro grupos según el tiempo en desempleo (0-3 meses, 3-12 meses, entre 1 y 2 años y más de 2 años). Como se puede observar en la Tabla 1 la población se distribuye de la siguiente manera:

Grupos	Tiempo en desempleo	Nº de sujetos	Porcentaje total
1	Menos de 3 meses	205	26.7%
2	Entre 3 y 12 meses	244	31.8%
3	Entre 1 y 2 años	145	18.9%
4	Más de 2 años	150	19.5%

Tabla 10. Distribución de la población en función de la duración del desempleo

Llevamos a cabo un muestreo aleatorio estratificado por afijación proporcional teniendo en cuenta como criterio el tiempo en desempleo. Utilizamos este muestreo con la intención de obtener una representación proporcional de cada uno de los estratos sobre la muestra total ya que el número de sujeto de cada uno de los grupos es diferente.

Nos apoyamos de unas tablas de números aleatorios creada por Excel, diferente para cada uno de los grupos, para determinar los sujetos que formarían parte de la investigación. Una vez comprobados los números en las diferentes tablas se procedió a citar a cada una de estas personas para que participaran en el estudio.

La muestra invitada fue de 300 sujetos, a las que se les envió una carta de citación para participar en la investigación explicándoles que se trataba de un estudio llevado a cabo por la Universidad de Granada en colaboración con el

Instituto Nacional de Empleo cuyo objetivo era analizar las actitudes hacia el empleo de los desempleados mayores de 45 años.

Debemos tener presente que estar “inscrito” en una oficina de empleo no es sinónimo de buscar empleo ya que son muchas las situaciones por las que las personas se inscriben como demandantes: personas prejubiladas, pensionistas de la Seguridad Social... Esta variedad de situaciones hizo que finalmente la muestra participante quedara reducida a 262 sujetos, distribuidos según se especifica en la tabla 2.

Grupos	Tiempo en desempleo	Nº de sujetos
1	Menos de 3 meses	72
2	Entre 3 y 12 meses	86
3	Entre 1 y 2 años	51
4	Más de 2 años	53

Tabla 11. Distribución de la muestra en base al tiempo en desempleo

En la figura 9 se muestra el proceso seguido en la selección de la muestra

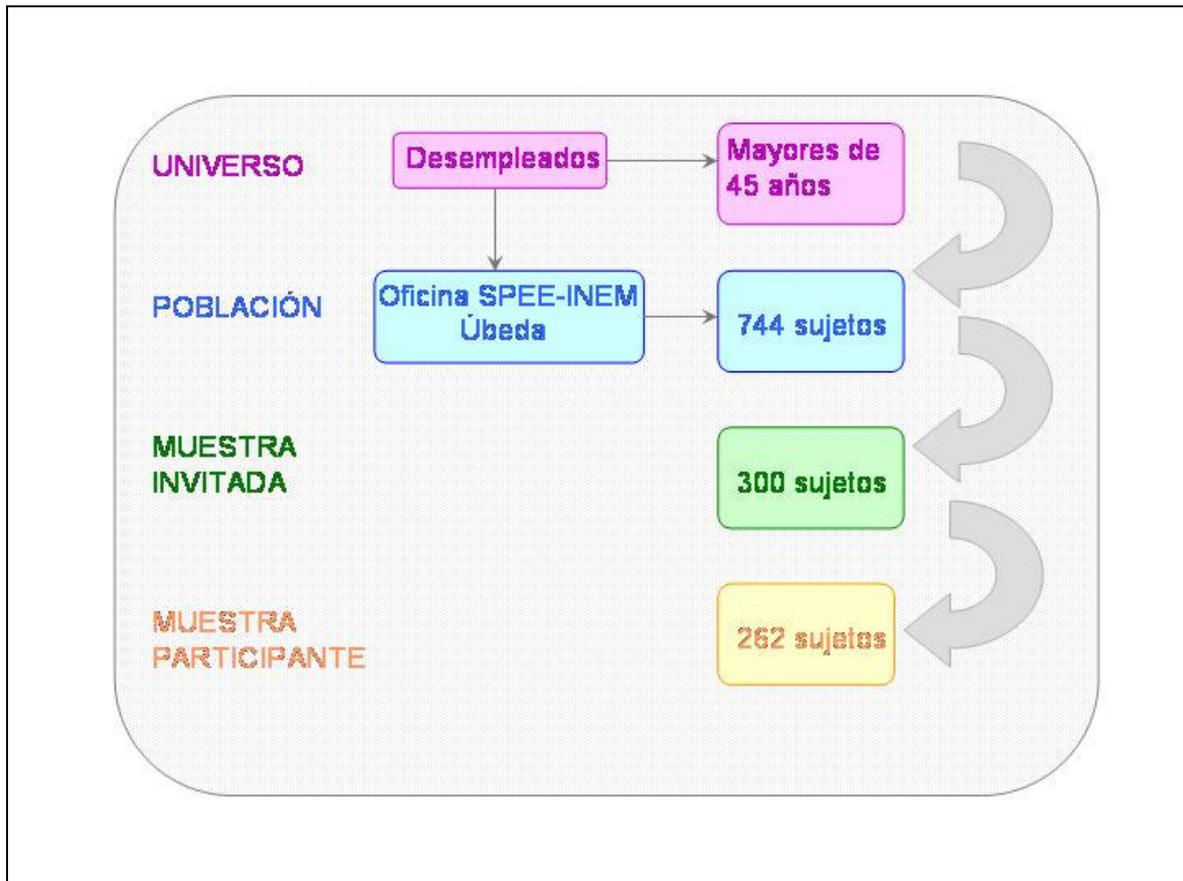
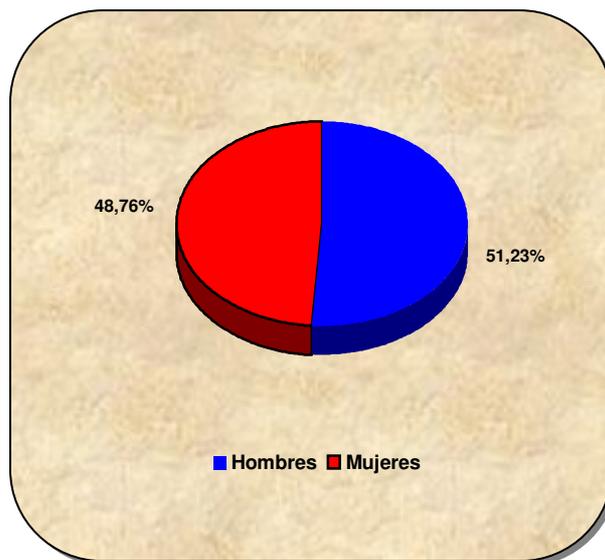


Figura 9. Proceso en la selección de la muestra

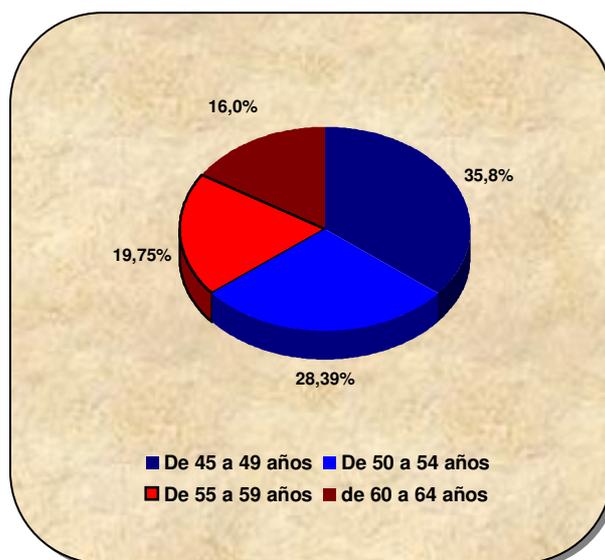
A continuación presentamos de forma gráfica los datos de la muestra así como un breve comentario de la misma en función de las variables mediadoras de nuestro estudio:

La distribución de la muestra en función del género quedó establecida de la siguiente forma: el 51.23% de hombres frente al 48,75% de mujeres.

Estos datos se asemejan a los facilitados por la Encuesta de Población Activa (EPA, 2004) donde las tasas de desempleo en hombres y mujeres tienden a igualarse a medida que aumenta la edad.



Con respecto a la distribución de la muestra en función de los grupos de edad, se puede observar que hay una tendencia de irse reduciendo el número de desempleados a medida que se avanza en edad, de tal forma que en el grupo de 60-64 años nos encontramos solo con 16%.

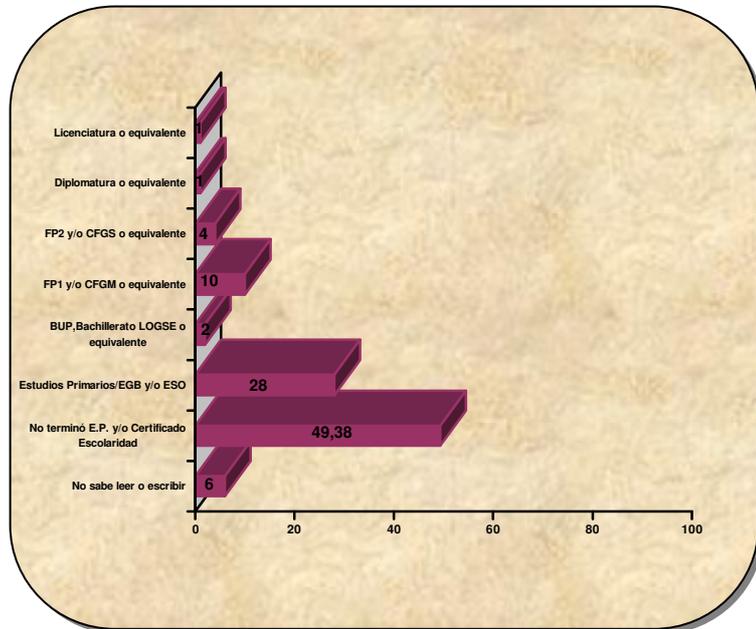


De esto se desprende que conforme la edad es mayor aumenta el número de situaciones que pueden darse (prejubilaciones, jubilaciones anticipadas, pensionistas de la Seguridad Social...) lo que hace que el número de desempleados inscritos se reduzca.

En el gráfico siguiente se observa la proporción de la muestra en función del nivel educativo. Nos encontramos con un número considerable de sujetos que

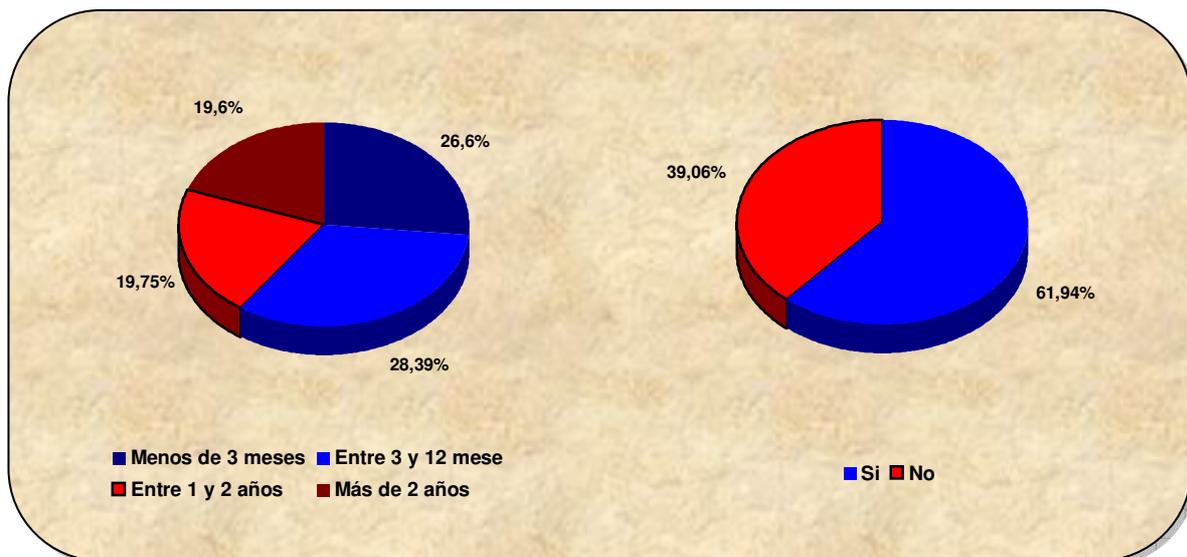
ni siquiera han completado los estudios primarios (49,38%), un 28% tienen la primaria completa mientras que un 22% tienen estudios superiores a la primaria.

En la muestra se aprecia claramente como el número de desempleados desciende a medida que aumenta el nivel educativo.



Estos datos se confirman en otros estudios como el de Font (2000) donde los mayores de 45 años suelen ser sujetos que tienen como característica común la ausencia de una formación básica en los niveles educativos.

En relación al tiempo en desempleo y percepción de prestaciones de los sujetos participantes en la investigación, los datos nos indican que el 33,95% de los desempleados se sitúa entre los 3 y 12 meses, hallándose un porcentaje más alto de aquellos que reciben alguna prestación o subsidio por desempleo con un 61,94%.



Ambas cuestiones dificultan el acceso al mercado de trabajo, bien por una estancia prolongada en situación de desempleo o por acomodarse en la llamada “cultura del subsidio”.

5.2.4. Variables de la investigación

En la tabla 3 se pueden ver las distintas variables que se contemplan en nuestro estudio agrupadas por bloques. Éstas variables se ha determinado a partir de la revisión de investigaciones sobre el tema y de los objetivos que nos hemos planteado.

Variables de la investigación	
<i>Variables Mediadoras</i>	
Edad	
Sexo	
Nivel de estudios alcanzado	
Percepción de prestaciones	
Tiempo en desempleo	
<i>Variables Actitudinales</i>	
Centralidad del empleo	

Atribución interna del desempleo
Atribución externa del desempleo
Autoconcepto personal y profesional
Disponibilidad para el empleo
Percepción sobre contratación de los empresarios
Estilo de búsqueda de empleo

Tabla 12. Variables recogidas en la investigación

Las variables mediadoras constituyen el núcleo fundamental de nuestra investigación. A través de las mismas hemos tratado de conocer y analizar las actitudes hacia el trabajo en los desempleados mayores de 45 años.

Las variables contempladas como actitudinales, por su parte, se subdividen en centralidad del empleo, atribución interna del desempleo, atribución externa del desempleo, autoconcepto personal y profesional, disponibilidad para el empleo, percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios y estilo de búsqueda de empleo. En el capítulo siguiente se definen cada una de estas variables.

Capítulo

VI

**Cuestionario:
Escalas de
actitudes hacia
el empleo**

6. CUESTIONARIO: ESCALAS DE ACTITUDES HACIA EL EMPLEO

Para llevar a cabo esta investigación hemos utilizado como primer instrumento de recogida de datos el cuestionario, con el cual pretendemos verificar, analizando los resultados obtenidos, los objetivos de nuestro estudio. A continuación vamos a presentar el proceso seguido con este instrumento de recogida de información.

6.1. Proceso de construcción del cuestionario

El instrumento utilizado para esta investigación consta de dos partes; en una primera parte se incluyen preguntas sobre datos socioprofesionales y, en segundo lugar, una adaptación de las *Escalas de actitudes hacia el empleo* validadas por Blanch (1990) y utilizadas por otras investigaciones (Marín, Garrido, Troyano y Bueno, 2002; Martínez, García y Maya, 2001). Tras una revisión de la literatura sobre el tema añadimos una nueva escala que consideramos de especial relevancia para nuestra investigación.

La razón principal que nos llevó a la adaptación parcial del cuestionario original de Blanch (1990) se debió a que, aunque cubría ciertos aspectos que nos interesaban en relación a los objetivos planteados, era necesaria su adecuación a nuestro contexto de investigación y según las concepciones actuales del mercado de trabajo.

Previo a la elaboración del instrumento de recogida de datos se llevó a cabo una primera aplicación del cuestionario original de Blanch (1990) sobre una muestra de 28 sujetos, con el objetivo de corregir aquellos errores que pudieran surgir en la recogida de información. Tras un análisis de esta aplicación se procedió a la redacción del cuestionario para su validación.

El cuestionario de Actitudes hacia el trabajo estaba compuesto por 97 ítems distribuidos en siete escalas según se muestra en la tabla siguiente:

Escala	Ítems	Nº total de ítems
Centralidad del empleo	1-15	15
Atribución interna del desempleo	16-21	6
Atribución externa del desempleo	22-30	9
Autoconcepto personal y profesional	31-52	22
Disponibilidad para el empleo	53-75	23
Percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios	76-87	12
Estilo de búsqueda de empleo	88-97	10

Tabla 13. Composición del cuestionario de Actitudes hacia el trabajo

Más adelante se realizó la validez de contenido al cuestionario a través del juicio de expertos. Nos apoyamos en este método para contrastar si los ítems que componen el cuestionario son suficientes y adecuados, en la apropiada proporción, para medir los diferentes núcleos temáticos y si cada uno mide la dimensión en la que se adjudica.

El grupo de expertos estuvo compuesto por 5 técnicos en orientación profesional que trabajan en diferentes oficinas de empleo de la provincia de Jaén. A cada uno de ellos se le entregó una copia del cuestionario (Anexo II) donde se le pidió que valoraran en una escala de 1 a 9 cada uno de los ítems en relación a tres aspectos:

- Coherencia de cada ítem con el aspecto-dimensión en la que se incluye (grado de relación ítem-dimensión)

- Representatividad: grado en el que el ítem, tal y como está planteado es el mejor de los posibles.
- Calidad técnica: grado en el que ítem, tal y como está redactado, no induce a error por sesgos gramaticales.

Una vez valorado el cuestionario por los jueces, se decidió aceptar aquellos ítems con una puntuación superior a siete, en cada uno de los aspectos de coherencia, representatividad y calidad técnica. En aquellos ítems con puntuación inferior a 7 (según se muestra en la tabla 5) se introdujeron mejoras y ajustes y se sometieron nuevamente a su validación.

Escala	Ítems con puntuación inferior a 7
Centralidad del empleo	3,6 y 11
Atribución interna del desempleo	--
Atribución externa del desempleo	22,25,26 y 30
Autoconcepto personal y profesional	46,47,48,49,50,51,52
Disponibilidad para el empleo	53,54,55,56,57,65,65,67,68.69,70,71, 72,73 y 74
Percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios	81,82 y 87
Estilo de búsqueda de empleo	94

Tabla 14. Relación de ítems con puntuación inferior a 7 en la validación

Finalmente los jueces sugirieron que quedaran 97 ítems manteniendo, de esta forma, la estructura del cuestionario propuesta inicialmente (Anexo I).

El cuestionario de aspectos socioprofesionales, por su parte, comprendía 5 ítems que se configuran como las variables mediadoras de la investigación. Estas

variables no fueron valoradas por los jueces, ya que la inclusión en el estudio derivaba de su validación teórica.

En el siguiente apartado vamos a presentar la estructura definitiva del cuestionario y la definición de variables.

6.2. Estructura del cuestionario y definición de variables

Los 97 ítems que componen el cuestionario de Actitudes hacia el trabajo se estructura en torno a siete escalas:

Escala 1: *Centralidad del empleo*. En los Ítems 1-15 se trata de medir la importancia que los desempleados atribuyen a tener un empleo.

Escala 2: *Atribución interna del desempleo*. A través de los Ítems 16-21 se trata de analizar la importancia que los sujetos atribuyen a los factores externos en su situación de desempleo.

Escala 3: *Atribución externa del desempleo*. Mediante los Ítems 22-30 intentamos valorar la atribución de los participantes en los factores internos como explicación de la situación de desempleo en la que se encuentran.

Escala 4: *Autoconcepto personal y profesional*. En los Ítems 31-52 tratamos de evaluar como se valoran los sujetos tanto en su ámbito personal como profesional.

Escala 5: *Disponibilidad para el empleo*. Bajo los Ítems 53-75 tratamos de analizar la predisposición de los sujetos como condicionante en la búsqueda de empleo.

Escala 6: *Percepción sobre la contratación de los empresarios*. Mediante los Ítems 76-87 evaluamos que prejuicios o estereotipos tienen los desempleados sobre la contratación de los empresarios.

Escala 7: *Estilo de búsqueda de empleo*. Por último en los Ítems 88-97 evaluamos que actividades son las más empleadas por los usuarios en una búsqueda activa de empleo.

La estructura del cuestionario con la especificación de las escalas que la componen quedó de la siguiente forma:

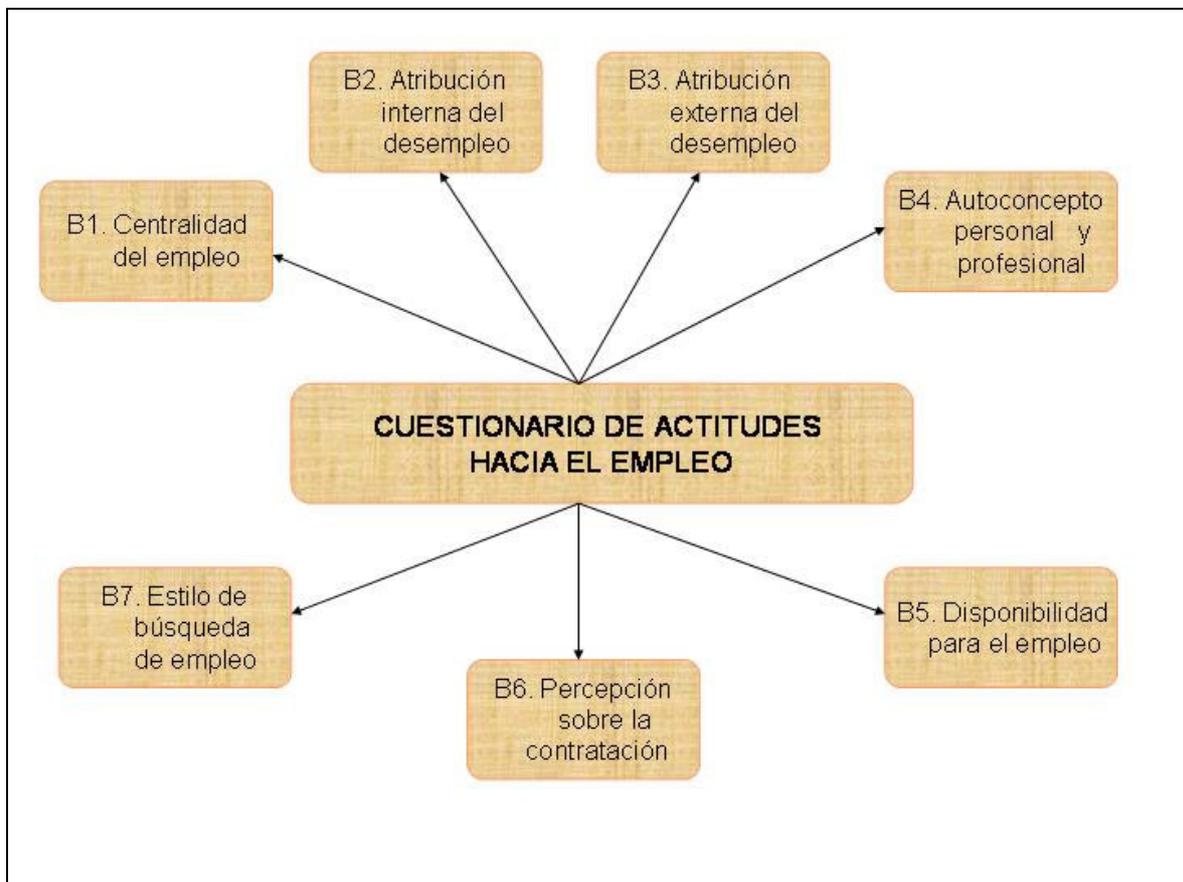


Gráfico 7. Estructura del cuestionario de investigación

A estas siete escalas ya comentadas hemos de añadir aquellos datos socioprofesionales. En total acumulan 5 ítems.

A continuación vamos a definir las diferentes variables que forman parte del cuestionario de recogida de datos.

A) Datos socioprofesionales

Las variables incluidas en este apartado se han determinado a partir de las investigaciones revisadas sobre el tema y de los objetivos de la investigación. Se incluyen cinco categorías de información.

- *Edad*: se refiere a la edad cronológica en años de vida de cada persona. Dicha variable está asociada con determinadas franjas de edad en el periodo de los 45 a los 64 años. Se trata de una de las variables más estudiadas en relación con las consecuencias derivadas de la situación de desempleo.
- *Género*: viene definida por la pertenencia de la persona al sexo masculino o femenino. Se trata de una variable, al igual que la edad, que diferencia rasgos de personalidad y aptitudinales que han sido objeto de numerosas investigaciones en relación con los efectos del desempleo en diferentes sectores de la población.
- *Nivel de estudios*: referido a la denominación de los estudios que los desempleados han alcanzado en la formación reglada, atendiendo al sistema educativo vigente en cada momento.
- *Tiempo de inscripción*: se define por el número de meses que una persona lleva en desempleo. Esta variable se agrupa en los siguientes intervalos:
 - Grupo 1: personas que llevan en desempleo menos de 3 meses.
 - Grupo 2: personas que llevan en desempleo entre 3 y 12 meses.
 - Grupo 3: personas que llevan en desempleo entre 1 y 2 años.

- Grupo 4: personas que llevan en desempleo más de 2 años.

Elegimos este tipo de agrupamientos por entender que de producirse variaciones durante el tiempo que permanecían desempleadas, éstas serían imperceptibles en periodos más pequeños. Autores como Alfano (1973), Warr y Jackson (1985), García (1985), y Del Pozo, Ruiz, Pardo y San Martín (2002) utilizan en sus investigaciones intervalos semejantes.

- o *Percepción de prestaciones*: hace referencia a la posibilidad de que el demandante de empleo perciba alguna de las prestaciones por desempleo. Se recogen las siguientes acciones protectoras:
 - Prestación por desempleo de nivel contributivo
 - Subsidio por desempleo
 - Subsidio para trabajadores eventuales del REASS
 - Renta activa de inserción

B) Cuestionario de Actitudes hacia el empleo

El cuestionario de Actitudes hacia el Empleo recoge información en base a siete escalas a través de 97 ítems, donde los sujetos dieron una respuesta a cada uno de ellos, presentándose tales respuestas bajo formas como, las de *valora en qué se grado se identificaría con cada una de las acciones, o indique si ha realizado...*

Para dar respuesta al cuestionario, se ha utilizado una escala de tipo Likert con cinco alternativas de respuesta, en la que debe indicarse el grado de acuerdo o desacuerdo del sujeto con una serie de afirmaciones sobre la búsqueda de empleo.

Al igual que los datos de tipo socioprofesional, hemos considerado oportuno describir cada una de las escalas que componen el cuestionario:

Centralidad del empleo, Atribución interna del desempleo, Atribución externa del desempleo, Autoconcepto personal y profesional, Disponibilidad para el empleo, Percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios y Estilo de búsqueda de empleo.

- *Centralidad del empleo: 15 ítems*

Se trata de medir la importancia que los sujetos conceden al empleo, en tanto que valor instrumental y que valencia psicosocial, en las circunstancias contemporáneas de su vida. En el marco de la socialización de los individuos, la centralidad del empleo supone colocar al empleo como valor central de su vida.

Hace referencia al valor que se le concede al trabajo incidiendo en la ocupabilidad de forma positiva cuando el individuo considera el trabajo como un medio para su realización personal, social y profesional, y no como un fin en sí mismo.

Se considera que ese atractivo percibido del empleo constituye una motivación de origen social, anclada en la personalidad por socialización, que funciona como referencia para la autoevaluación y como cauce de actitudes y estrategias de acción.

- *Explicación del desempleo: Atribución interna (6 ítems) y Atribución externa (9 ítems)*

Se trata de explorar en qué medida aparecen indicios del papel de tales atribuciones causales sobre las probabilidades de salida de ese estado. Se refiere a la explicación que el demandante de empleo da sobre su falta de trabajo.

Tienen menos oportunidades de encontrar trabajo quienes culpan de su situación de desempleo a causas externas (crisis económica, política del gobierno, innovación tecnológica, etc.) que quienes creen que se debe a causas

internas (limitada experiencia laboral, falta de formación, poco esfuerzo en buscar trabajo, escasa formación sobre el mercado laboral, etc.).

- *Autoconcepto personal y profesional: 22 ítems*

Se trata de medir los resultados de una serie organizada de respuestas de los sujetos concernientes a quién, qué, cómo es y cuánto vale uno mismo, en tanto que persona y que profesional. Sobre esa síntesis de percepciones autorreferenciales basa el sujeto parte de su autoimagen, autoestima, autoevaluación, autopresentación y expectativas de desarrollo individual.

Hace referencia a la imagen tanto personal como profesional que tenemos de nosotros mismos lo que actuará de forma positiva cuando el demandante tenga una mayor confianza en sí mismo, sintiéndose capaz de conseguir aquello que se propone.

- *Disponibilidad para el empleo: 23 ítems*

Mide la disponibilidad subjetiva al empleo por parte de individuos particulares. En tanto que actitud general, conlleva una representación de las ventajas e inconvenientes del estar empleado, los afectos asociados a tales percepciones y cierta orientación estratégica con respecto al mercado de trabajo.

Se entiende como la predisposición a emplearse en otras ocupaciones similares o en categorías inferiores o con dificultades geográficas y de horario. Las limitaciones en cuanto al tipo de trabajo, horario, salario, movilidad geográfica harán más difícil el acceso a un puesto de trabajo.

En un marco social, esta actitud, aprendida y modificable socialmente, está arraigada en el sistema de valores personalmente asumido y funciona como cauce facilitador de la actividad concerniente a la búsqueda de empleo.

○ *Percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios: 12 ítems*

Se trata de explorar las percepciones que los desempleados tienen sobre aquellos aspectos que los empresarios valoran en su contratación. Un amplio número de las situaciones de discriminación en el ámbito laboral se producen por estereotipos y prejuicios acerca de los mayores de 45 años.

Estas percepciones creadas socialmente se refieren a la supuesta “incapacidad” laboral de las personas a medida que envejecen. En general este colectivo es visto como poco productivo, con una salud precaria y poca flexibilidad ante el cambio.

Muchos de estos trabajadores han comprobado la existencia de estos prejuicios, experimentado la experiencia del rechazo por parte de los empleadores, que, en muchas ocasiones, prefieren mano de obra joven al considerarla más adaptable y con menos costes laborales.

○ *Estilo de búsqueda de empleo: 10 ítems*

Trata de medir el grado de actividad con que un demandante de empleo desarrolla su vida cotidiana y su búsqueda de empleo. Aquí, a diferencia de las demás escalas, se le pide al demandante que indique si ha realizado recientemente la actividad que se le especifica.

Entendido así, aquellas personas que posean un estilo de búsqueda activa (visitar empresas, enviar currículum, planificar su tiempo, etc.) tendrán mayores posibilidades de encontrar trabajo que una persona que no le dedique tiempo a la búsqueda de empleo.

6.3. Características técnicas del cuestionario

Nuestro instrumento de recogida de datos, al igual que cualquier otro instrumento de medición, hay de reunir dos condiciones para que los datos obtenidos sean representativos: la fiabilidad y la validez.

En este apartado vamos detallar el procedimiento seguido para el estudio de estas dos condiciones.

6.3.1. Validación del cuestionario

Tras la validación de contenido, comentada en el apartado construcción del instrumento, aplicamos la validez de constructo mediante el método de análisis factorial (validez factorial) con el objetivo de conocer las dimensiones subyacentes en el cuestionario y, determinar, la varianza total que éstas explican.

Previo al desarrollo de este análisis es imprescindible verificar si las variables están altamente interrelacionadas, ya que es un requisito que debe cumplirse para que el análisis factorial tenga sentido. Para ello vamos a utilizar diversos procedimientos estadísticos, siguiendo el esquema de trabajo de García, Gil y Rodríguez (2000), a fin de comprobar si nuestra matriz de datos reúne las características técnicas para someterla a un proceso de factorización. Estas técnicas son:

- *Matriz de Correlaciones*

En nuestra matriz hemos aplicado el determinante de Matriz de Correlaciones, la prueba de esfericidad de Bartlett y la medida de adecuación muestral KMO. El determinante obtenido ha sido de cero lo que indica la existencia de correlaciones muy altas entre las variables. En la prueba de Bartlett obtenemos un valor de Chi-cuadrado alto (8446,992), al que se asocia una significación de 0,000, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula de que

nuestra matriz de correlaciones es una matriz identidad. Por último, el valor obtenido para la prueba KMO es de 0,443.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		,443
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	8446,992
	gl	3741
	Sig.	,000

Tabla 15. KMO y prueba de Bartlett

En definitiva, como se puede observar en los datos obtenidos, y aún existiendo una cierta deficiencia en la prueba de KMO, podemos considerar que nuestra matriz es adecuada para proceder al análisis factorial.

- *La extracción factorial*

Para la realización del análisis factorial hemos utilizado el método de extracción de componentes principales, cuyo objetivo es maximizar la varianza explicada. Como puede observarse en el Anexo III, el primer valor acumula un 17,066% de la varianza, el segundo el 10,074%, el tercer factor acumula un 6,258% y así sucesivamente hasta un total de 22 factores. El porcentaje total acumulado nos indica que con los 22 factores se consigue representar el 78,513% de la variabilidad total.

- *Rotación de factores*

Hemos empleado el método de rotación Varimax para determinar las relaciones existentes entre cada factor y las variables de estudio, favoreciendo así conocer el contenido de cada factor y facilitando su interpretación. Como resultado de la rotación hemos obtenido la matriz de componentes rotados. Dado

que en esta matriz hemos obtenido 22 componentes, podemos afirmar que existen 22 factores.

Si bien era difícil conseguir una réplica exacta de la estructura factorial obtenida con otra población distinta, y después de haber adaptado el cuestionario, encontramos que nuestros datos fueron bastante satisfactorios. Como resultado de la rotación factorial los 87 ítems (que componen las 5 primeras escalas del cuestionario) se agruparon en 22 factores que, acumulados, explicaban el 78,51% de la varianza total.

Cada uno de estos factores remite sólo a un aspecto de uno de los bloques temáticos previamente establecidos, quedando distribuidos del siguiente modo: importancia del empleo (1 factor), atribución causal del desempleo (6 factores), autoconcepto personal y profesional (3 factores), disponibilidad para el empleo (7 factores) y percepción sobre la contratación de los empresarios (5 factores).

Sobre esta base empírica, se procedió, por criterios teóricos, a reagrupar los factores en conjunto de orden superior (escalas), con los que se trata de medir algunas de las principales dimensiones psicosociales de lo que se ha venido a denominar perfil psicosocial del desempleado (Blanch, 1990).

Para ello forzamos la obtención de 6 factores, esperando conseguir una estructura similar a la original. Además teniendo en cuenta las variables que mayormente saturaban en cada factor, la estructura factorial obtenida fue la aparece reflejada en la tabla 7.

Factor	Escalas	Varianza Cuestionario	Varianza Blanch,1990
I	Centralidad del empleo	60,4%	57,0%
II	Atribución externa del desempleo	73,0%	45,8%

III	Atribución interna del desempleo	51,7%	42,4%
IV	Autoconcepto personal y profesional	65,9%	60,1%
V	Disponibilidad para el empleo	67,1%	57,6%
VI	Percepción sobre contratación de los empresarios	65,4%	---

Tabla 16. Estructura factorial del cuestionario de actitudes hacia el empleo

Posteriormente, y una vez comprobada una estructura similar a la original en cuanto a las escalas, intentamos profundizar por el mismo procedimiento en la validez de constructo intraescalas. Así, realizamos un análisis factorial por cada una de las escalas que contienen subescalas

a) Centralidad del empleo

La escala Centralidad del empleo, una vez realizado el análisis factorial mostró una estructura bifactorial compuesta por dos factores como se muestra en la tabla 8. Estos dos factores se han denominado: Efectos sociales del empleo y Concordancias jurídicas y económicas del estar empleado. El primer factor explica el 48,1% de la varianza y está compuesto por los ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 14. El segundo factor explica el 12,3% de la varianza y está compuesto por 3 ítems (12, 13 y 15).

CENTRALIDAD DEL EMPLEO		FACTORES						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
1	establecer buenas relaciones con la gente	,59						
2	sentirme valorado/a	,83						
3	sentirme alguien	,81						
4	sentirme útil	,76						
5	disfrutar de un buen ambiente familiar	,76						
6	poder presentarme como profesional	,74						
7	organizar mi propia vida	,67						
8	tener independencia económica	,71						
9	sentirme bien conmigo mismo/a.	,81						

10	hacer proyectos	,75						
11	ayudar a la gente	,62						
12	cobrar un salario		,59					
13	tener un empleo estable		,64					
14	estar contratado/a	,61						
15	poder trabajar		,79					

Tabla 17. Cargas factoriales por ítems (Escala Centralidad del Empleo)

b) Atribución causal del desempleo

La segunda de las escalas analizadas, Atribución causal del desempleo, era dividida en dos subescalas según la estructura encontrada por Blanch (1990). Las dos subescalas en Atribución causal del desempleo (atribución interna y atribución externa) halladas por el autor se confirman plenamente con nuestros datos (tabla 9).

En atribución interna encontramos dos factores que hemos denominado atribución interna de características profesionales (54,8%) y atribución interna de características personales (18,21%). El primer factor se compone de los ítems 16, 17 y 18 y el segundo de los ítems 19, 20 y 21. Encontramos igualmente otros factores en atribución externa: causas externas coyunturales (36,3%) compuesto por los ítems 22, 23, 24, 25 y 26 y causas externas estructurales (15,3%) que agrupa a los ítems 27, 28, 29 y 30.

EXPLICACIÓN DEL DESEMPLEO		FACTORES						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
16	mi limitada experiencia laboral	,89						
17	mi poca formación profesional	,87						
18	mi limitada especialización profesional	,89						
19	mis características personales		,69					
20	mi poco esfuerzo en buscar trabajo		,80					
21	mi poca información del mercado laboral		,76					
22	la poca solidaridad de los empleados			,60				
23	la desigualdad de oportunidades			,72				
24	la introducción de nuevas tecnologías			,77				

25	la actuación de los sindicatos			,51				
26	la mala suerte			,46				
27	la actitud de los empresarios				,77			
28	la falta de puestos de trabajo				,77			
29	la política del gobierno				,73			
30	la crisis económica				,78			

Tabla 18. Cargas factoriales por ítems (Escala Explicación del Desempleo)

c) Autoconcepto personal y profesional

La escala Autoconcepto personal y profesional, aún manteniendo una estructura similar a la original, no ha sido tan satisfactoria como la escala anterior al obtenerse un número de factores inferior a la escala de Blanch (1990).

En esta escala se obtienen tres factores: autoimagen personal, autopercepción profesional y expectativas personales. El primero de ellos con un 40,6% de la varianza agrupa los ítems 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41. El segundo (17%) se componen de los ítems 42, 43, 44, 45 y 46. Por último el tercer factor con un 8,3% de la varianza se componen de los ítems 47, 48, 49, 50, 51 y 52.

AUTOCONCEPTO PERSONAL Y PROFESIONAL		FACTORES						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
31	mi constancia en actividades empezadas	,71						
32	mi capacidad de proponerme metas difíciles	,72						
33	mi capacidad de esfuerzo	,76						
34	mi capacidad de decisión	,83						
35	mi capacidad de iniciativa	,82						
36	mi capacidad de adaptación	,86						
37	mi capacidad en resolver problemas	,85						
38	mi facilidad de trato	,86						
39	mi presencia física	,74						
40	mi manera de presentarme	,78						
41	mi autonomía personal	,73						
42	mi experiencia laboral		,50					

43	mi grado de especialización profesional		,89					
44	mi formación profesional		,85					
45	mis cualidades profesionales		,74					
46	mi información sobre el mercado laboral		,68					
47	mi nivel cultural			,54				
48	mi inteligencia			,56				
49	mi suerte			,72				
50	mis oportunidades			,77				
51	mi futuro profesional			,81				
52	mi carácter personal			,63				

Tabla 19. Cargas factoriales por ítems (Autoconcepto Personal y Profesional)

d) Disposición para el empleo

En la escala Disposición para el empleo encontramos el mayor número de factores coincidiendo en este aspecto con la estructura original. Así, hallamos 6 factores que hemos denominado: implicaciones sociosanitarias del desempeño laboral, requisitos espacio-económicos del puesto, componentes sociopersonales del puesto, condiciones temporales del puesto, compromiso de autogestión y cooperativo y características aversivas de la tarea.

Los ítems que tienen mayor peso (53, 54, 55, 56, 57 y 58) hacen referencia al primer factor cuya varianza es de un 30,85%. Con menor peso le siguen por orden los siguientes: el segundo factor con un 11% y con los ítems 59, 60, 64 y 66, el tercer factor con 8,5% que abarca los ítems 65, 67, 68, 69 y 74, el cuarto factor compuesto por los ítems 61,62, 63 y 73 con un 6,7% de la varianza, el quinto factor (5,6%) que se compone por los ítems 72, 73 y 75; en último lugar, un sexto favor con un 4,3% de la varianza que recoge solo el ítem 70.

DISPONIBILIDAD PARA EL EMPLEO		FACTORES						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
53	de baja categoría	,63						
54	mal visto por la gente	,78						
55	poco limpio	,84						
56	que suponga un peligro físico	,65						

57	que exija montar un puesto en la calle	,71						
58	de alto riesgo para la salud	,58						
59	que exija cambio de ciudad			,73				
60	que exija cambio de país			,85				
61	en turno de noche				,70			
62	que ocupe fines de semana				,76			
63	de jornada partida				,70			
64	sin estar contratado			,48				
65	de pocas horas		,66					
66	mal pagado			,56				
67	temporal		,85					
68	no útil a la sociedad		,67					
69	aburrido		,65					
70	de mucha obediencia						,68	
71	que exija establecerse por cuenta propia					,70		
72	en empresa cooperativa					,77		
73	disposición al aprendizaje profesional continuo				,52			
74	disposición al cambio de empleo cada seis meses		,54					
75	que exija vehículo propio					,60		

Tabla 20. Cargas factoriales por ítems (Disponibilidad para el Empleo)

e) Percepción sobre la contratación de los empresarios

En último lugar, la escala Percepción sobre la contratación de los empresarios mostró tres factores, no pudiéndose comparar con la de Blanch al tratarse de una escala que no se contempla en el estudio original.

Esta escala agrupa tres factores que explican el 40,8%, 14,5% y 10% de la varianza respectivamente. El primero de ellos, características formativo-profesionales, abarca los ítems 76, 77 y 78. Un segundo factor, condiciones socioeconómicas agrupa los ítems 81, 85, 86 y 87. Un último factor, características personales, se compone de los ítems 79, 80, 82, 83 y 84.

PERCEPCIÓN SUBJETIVA SOBRE CONTRATACIÓN DE LOS EMPRESARIOS	FACTORES						
	I	II	III	IV	V	VI	VII

76	experiencia laboral	,92						
77	especialización profesional	,92						
78	cualidades personales	,85						
79	Edad			,69				
80	Formación complementaria (idiomas, informática, etc.)			,57				
81	situación económica		,82					
82	nivel cultural			,49				
83	género (hombre o mujer)			,71				
84	formación profesional			,53				
85	Tiempo en desempleo		,76					
86	responsabilidades familiares		,67					
87	situación de perceptor o no de prestación o subsidio por desempleo		,79					

Tabla 21. Cargas factoriales por ítems (Percepción sobre Contratación)

Realizada la validez factorial, tanto global como intraescalas, ésta ha demostrado que se mantiene la estructura propuesta por Blanch (1990), con las pequeñas diferencias lógicas que en cualquier tipo de réplica pueden surgir.

A continuación presentamos un esquema resumen de la validez de constructo realizada con las escalas de Actitudes hacia el empleo, mostrando tanto la varianza de cada una de las subescalas así como los ítems que las componen.

Escala	Factor	Varianza	Ítems
I	1. Efectos sociales del empleo	48,1%	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,14
	2. Concordancias jurídicas y económicas deseables del estar empleado.	12,3%	12,13,15
II	1. Atribución interna de características profesionales	54,8%	16,17,18
	2. Atribución interna de características personales	18,21%	19,20,21
	3. Causas externas (coyunturales)	36,3%	22,23,24,25,26
		15,3%	27,28,29,30

	4. Causas externas (estructurales)		
III	1. Autoimagen personal	40,6%	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41
	2. Auto percepción profesional	17%	42,43,44,45,46
	3. Expectativas personales	8,3%	47,48,49,50,51,52
IV	1. Implicaciones sociosanitarias del desempeño laboral	30,85%	53,54,55,56,57,58
	2. Requisitos espacio-económicos del puesto	11%	59,60,64,66
	3. Componentes sociopersonales del empleo	8,5%	65,67,68,69,74
	4. Condiciones temporales del puesto	6,7%	61,62,63,73
	5. Compromiso de autogestión y cooperativo	5,6%	72,73,75
	6. Características aversivas de la tarea	4,3%	70
V	1. Características formativo-profesionales	40,8%	76,77,78
	2. Condiciones socioeconómicas.	14,5%	81,85,86,87
	3. Características personales	10%	79,80,82,83,84

Tabla 22. Validez de constructo del cuestionario de actitudes hacia el empleo

6.3.2. Fiabilidad

La fiabilidad fue obtenida con la finalidad de determinar las características de la consistencia interna del instrumento. Dadas las particularidades de nuestro cuestionario, nos inclinamos por el procedimiento *alfa* de Cronbach por dos razones principales: replicar el cuestionario tal cual lo realizaron sus autores y estudiar la consistencia interna de una escala compuesta por ítems no dicotómicos.

La fiabilidad de la escala total es bastante satisfactoria, presentando un *alpha* de Cronbach de 0,886. Del mismo modo, la fiabilidad de los factores también es adecuada al obtenerse en todas las escalas un coeficiente de

fiabilidad por encima de 0,8 en todos los casos superando, de esta forma, los valores iniciales de Blanch. Es en la escala atribución externa donde se obtiene el coeficiente menor (0,773), aunque de igual forma supera el valor de la escala original.

Los datos obtenidos, tal y como puede apreciarse en la tabla siguiente, nos indican que es un instrumento fiable.

Escala	Investigación	Blanch (1990)
Centralidad del empleo	0.920	0.863
Atribución interna del desempleo	0.830	0.741
Atribución externa del desempleo	0,773	0.720
Autoconcepto personal y profesional	0,920	0.883
Disponibilidad para el empleo	0,891	0.859
Percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios	0,856	-----
Estilo de búsqueda de empleo	0,854	0.740

Tabla 23. Coeficientes alpha de fiabilidad de la investigación y de Blanch (1990)

Con el estudio de la fiabilidad y la validez podemos afirmar que el cuestionario que hemos utilizado reúne las cualidades esenciales de este tipo de instrumentos. Por tanto consideramos que este instrumento constituye una herramienta válida para evaluar las actitudes hacia el trabajo en el contexto de la inserción laboral.

6.4. Aplicación del cuestionario

Una vez elaborado y validado el Cuestionario de Actitudes hacia el trabajo se procedió a la entrega del mismo a la muestra participante en la investigación. La administración de los cuestionarios se realizó de manera individual y tuvo una duración media de 45 minutos.

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo en las dependencias de la oficina del SPEE-INEM de Úbeda. Contamos con la colaboración de 3 encuestadores con titulaciones afines al campo objeto de estudio. Su tarea consistió en ayudar a aquellas personas que tuvieron mayor dificultad en la realización del cuestionario así como cuantas dudas o aclaraciones fueron pertinentes de resolver. En todo momento los colaboradores contaron con el asesoramiento del responsable del proyecto.

A todos los sujetos que accedieron responder al cuestionario se les explicó el objetivo de la investigación y se les comunicó que éste era totalmente anónimo tratándose sus respuestas de manera confidencial.

Capítulo

VII

**Análisis de datos
y discusión del
cuestionario**

7. ANÁLISIS DE DATOS Y DISCUSIÓN DEL CUESTIONARIO

El análisis de los datos recogidos en este apartado está estructurado en dos grandes bloques, con la intención de dar respuesta a los interrogantes que se plantean a través de los objetivos de la investigación.

En el primer apartado se presentará la información obtenida a través de las respuestas que los desempleados han proporcionado en el Cuestionario de Actitudes hacia el trabajo a través de una serie de tablas en las que se puede observar las frecuencias y porcentajes en las diversas opciones de respuesta.

Tras el estudio descriptivo, llevamos a cabo un análisis de las diferencias en Escalas de Actitudes hacia el trabajo respecto a las variables mediadoras. Para ello, tras garantizar que los datos cumplían los requisitos para realizar pruebas paramétricas (normalidad, homocedasticidad...) se utilizaron como estadísticos la *t* de student y el anova factorial, complementado con comparaciones múltiples post-hoc.

En último lugar, presentamos la escala de Estilo de de búsqueda de empleo cuyos análisis se han tratado por separado al cuantificarse sus respuestas de forma distinta al resto de las escalas de Actitudes hacia el trabajo.

Debido a los objetivos de esta investigación y la naturaleza de los datos con los que hemos trabajado hemos utilizado el programa estadístico SPSS 12.0 para el tratamiento y análisis de los datos obtenidos en el cuestionario.

7.1. Análisis de las Escalas de actitudes hacia el trabajo

Atendiendo a las diferentes escalas en las que se encuentra dividido el Cuestionario de Actitudes hacia el trabajo, realizaremos un estudio descriptivo de los diferentes ítems que componen cada una de estas escalas. Para ello,

presentamos, a través de una serie de tablas, las diferentes opciones de respuesta y los estadísticos descriptivos (frecuencias y porcentajes).

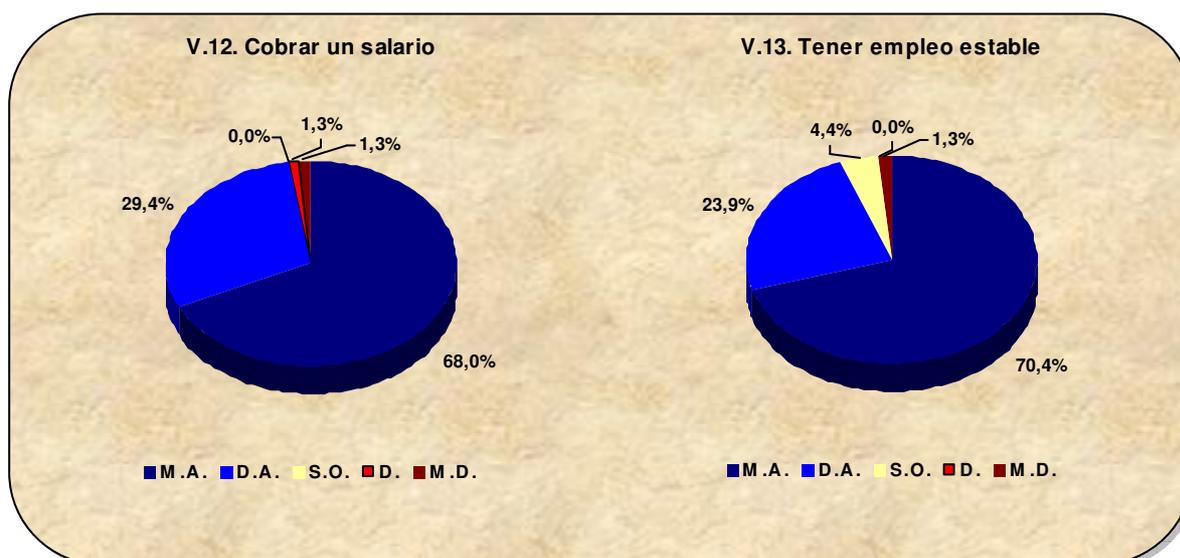
7.1.1. Centralidad del empleo

A continuación pasaremos a explicar los resultados obtenidos en Centralidad del empleo. Para ello, apoyándonos de una tabla de frecuencias y porcentajes, iremos comentando los datos más relevantes de los ítems que componen esta escala.

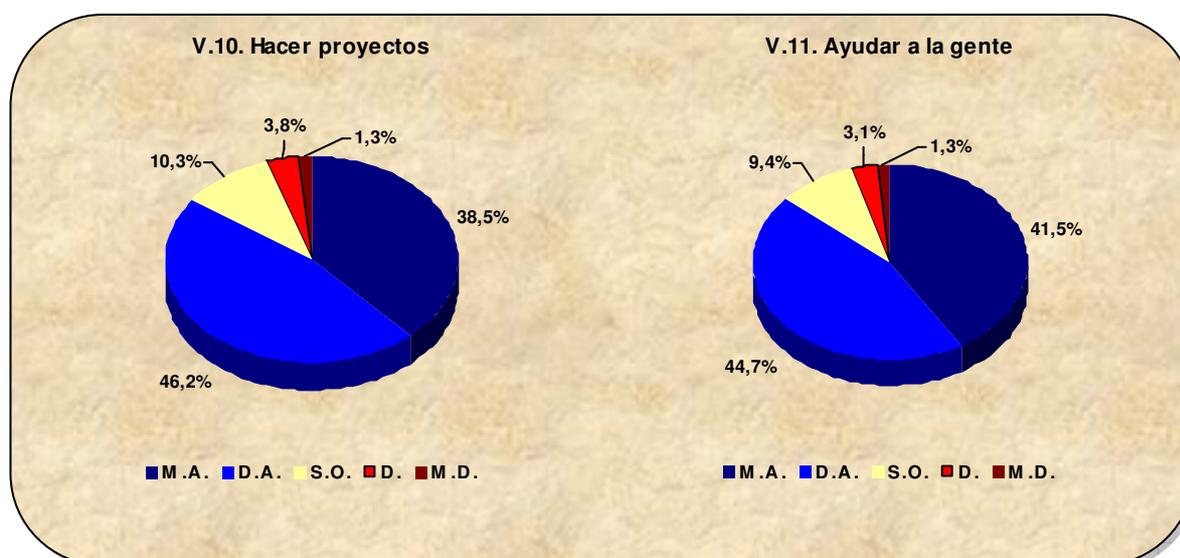
CENTRALIDAD DEL EMPLEO										
Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA									
	MD (1)		D (2)		SO (3)		DA (4)		MA (5)	
	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por
establecer relaciones con la gente	2	1,3	1	,6	8	5,1	69	43,9	77	49,0
sentirme valorado/a	2	1,3	4	2,6	7	4,5	63	41,0	79	50,6
sentirme alguien	5	3,2	8	5,1	13	8,2	65	41,1	67	42,4
sentirme útil	1	1,3	5	3,1	6	3,8	65	40,6	82	51,3
disfrutar de un buen ambiente familiar	2	1,3	6	3,8	15	9,5	57	36,1	78	49,4
poder presentarme como profesional	2	2,5	8	5,0	17	10,7	59	37,1	71	44,7
organizar mi propia vida	2	1,3	3	1,9	8	5,0	76	47,8	70	44,0
tener independencia económica	4	2,5	6	3,8	10	6,3	63	39,6	76	47,8
sentirme bien	2	1,3	5	3,2	10	6,3	66	41,8	75	47,5
hacer proyectos	2	1,3	6	3,8	16	10,3	72	46,2	60	38,5
ayudar a la gente	2	1,3	5	3,1	15	9,4	71	44,7	66	41,5
cobrar un salario	2	1,3	2	1,3	0	0	47	29,4	109	68,1
tener un empleo estable	2	1,3	0	0	7	4,4	38	23,9	112	70,4
estar contratado/a	5	3,1	6	3,8	10	6,3	53	33,3	85	53,5
poder trabajar	2	1,3	1	,6	6	3,8	45	28,1	106	66,3

Tabla 24. Frecuencias y Porcentajes en Centralidad del Empleo

En esta escala, el grado de acuerdo que se obtiene para cada uno de los ítems es bastante alto manifestándose, de esta forma, una actitud muy positiva hacia el hecho de tener un puesto de trabajo. Los ítems del cuestionario mejor valores son “cobrar un salario” con un 97,5% y “tener un empleo estable” con un 94,3%.



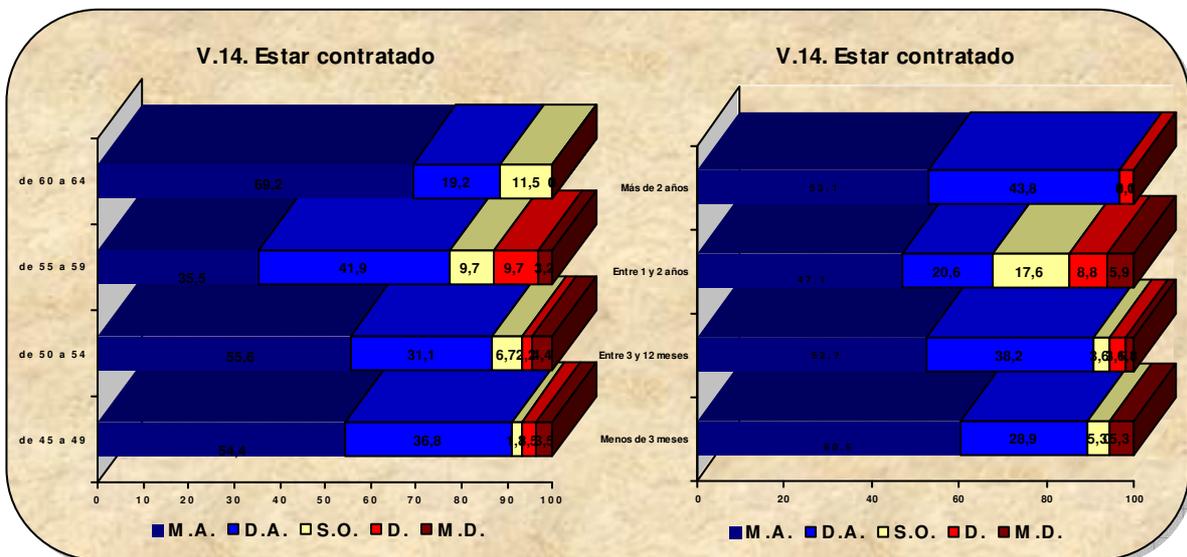
En cuanto a los ítems peor valorados nos encontramos con “hacer proyectos” con un 38,5% y “ayudar a la gente” con un 41,5%, ambos referidos a las opción de respuesta 5. No obstante estas diferencias son mínimas. De estos datos podemos considerar que valoran más las cuestiones de tipo jurídico y económico de un empleo que los efectos sociales que se pueden derivar del mismo.



A partir de los resultados obtenidos en las variables mediadoras (edad, género, tiempo en desempleo y percepción de prestaciones por desempleo)

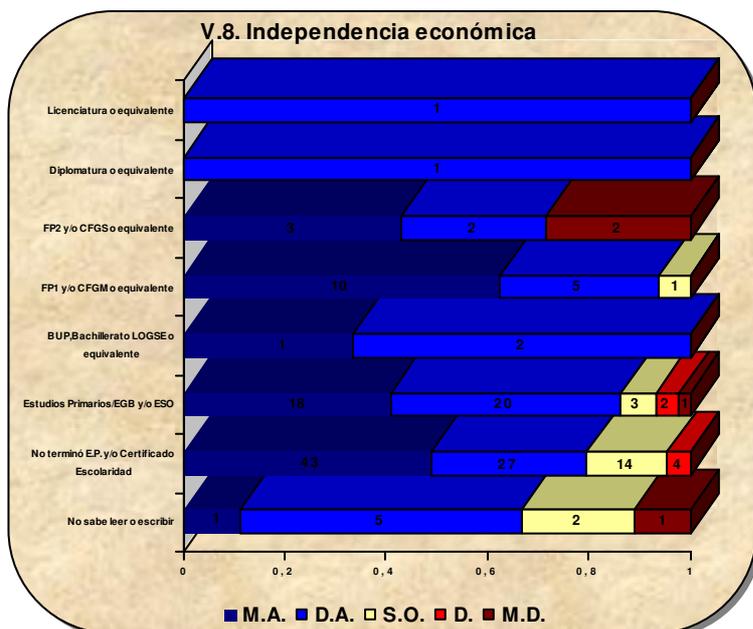
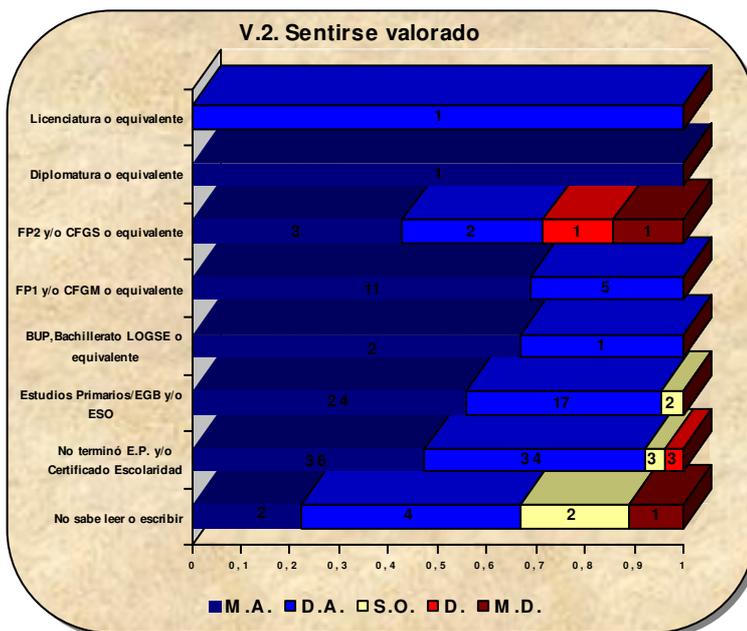
encontramos ligeras diferencias en esta escala, resaltando por ejemplo el ítem “estar contratado”, donde si se aprecian diferencias con respecto a la edad y al tiempo en desempleo.

Observamos, que los sujetos pertenecientes al grupo de 60-64 años consideran la importancia de estar contratado con un 21,2% frente al grupo de 55-59 con un 12,9%. Esto puede estar relacionado con la necesidad de poder acceder a la prestación contributiva por jubilación, necesitando para ello un tiempo mínimo de cotización en Seguridad Social, de ahí la necesidad de estar contratado para alcanzar tal cotización.



También, de forma masiva, los sujetos con más de dos años en desempleo sostienen la idea de tener un contrato laboral siendo el grupo con una puntuación mayor (26,4%) respecto al grupo de 1 a 2 años con un 13,2%. Con esto nos damos cuenta que, a medida que avanza el periodo en desempleo, se atribuye más importancia a la posibilidad de tener un empleo regular, lo que puede relacionarse con la posibilidad de que la persona sea perceptora de alguna prestación y en ese periodo pudiera haberla agotado.

La excepción al ítem “estar contratado” viene dada en el nivel de estudios, ya que se aprecia un mayor número de diferencias destacando otros ítems tales como “sentirse valorado” e “independencia económica”.



Los datos indican que la valoración de estos ítems es mayor a medida que aumenta el nivel de estudios.

7.1.2. Atribución interna del desempleo

En la escala Atribución Interna del Desempleo (Tabla 25) se observa que, los sujetos manifiestan una actitud más negativa en los ítems que componen este

bloque. Esto nos puede arrojar la idea de que los desempleados se inclinan más hacia una atribución de las causas del desempleo de tipo externo.

ATRIBUCIÓN INTERNA DEL DESEMPLEO										
Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA									
	MD (1)		D (2)		SO (3)		DA (4)		MA (5)	
	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por
limitada experiencia laboral	13	8,2	61	38,6	13	8,2	49	31,0	22	13,9
poca formación profesional	14	8,9	63	40,1	15	9,6	48	30,6	17	10,8
limitada especialización profesional	13	8,2	62	39,2	15	9,5	55	34,8	13	8,2
características personales	19	12,2	69	44,2	16	10,3	39	25,0	13	8,3
poco esfuerzo en buscar trabajo	32	20,4	87	55,4	20	12,7	10	6,4	8	5,1
poca información del mercado laboral	19	12,0	64	40,5	27	17,1	38	24,1	10	6,3

Tabla 25. Frecuencias y Porcentajes en Atribución Interna del Desempleo

Las opiniones a estos ítems resultan contundentes: los sujetos manifiestan su desacuerdo con el ítem “poco esfuerzo en buscar trabajo” con un 55,4% de los encuestados.



Esto tal vez se deba a que la mayoría de los encuestados afirman que realizan o han realizado actividades de búsqueda de empleo.

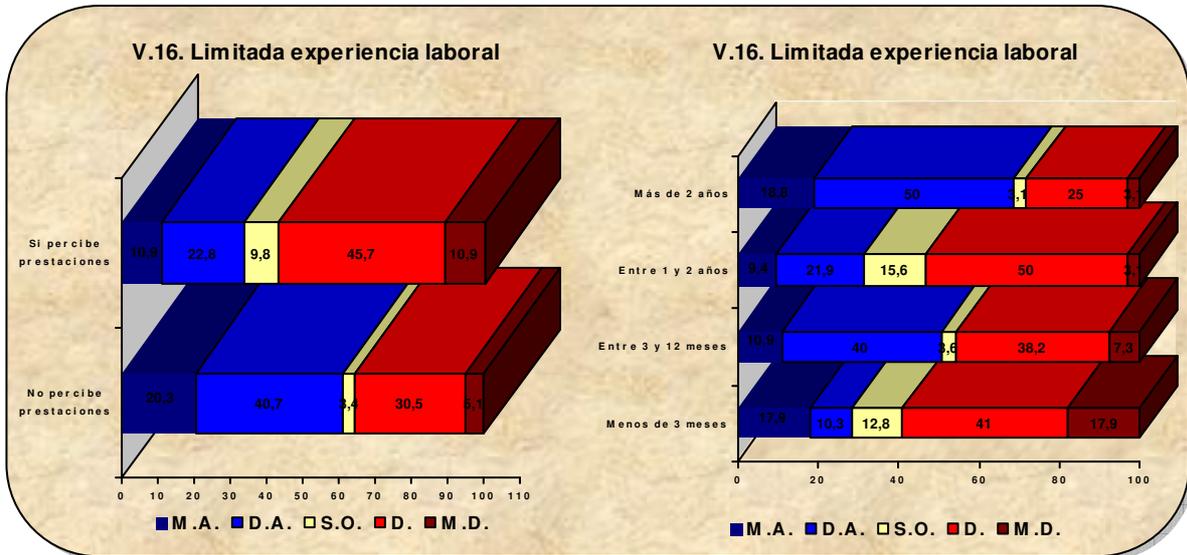
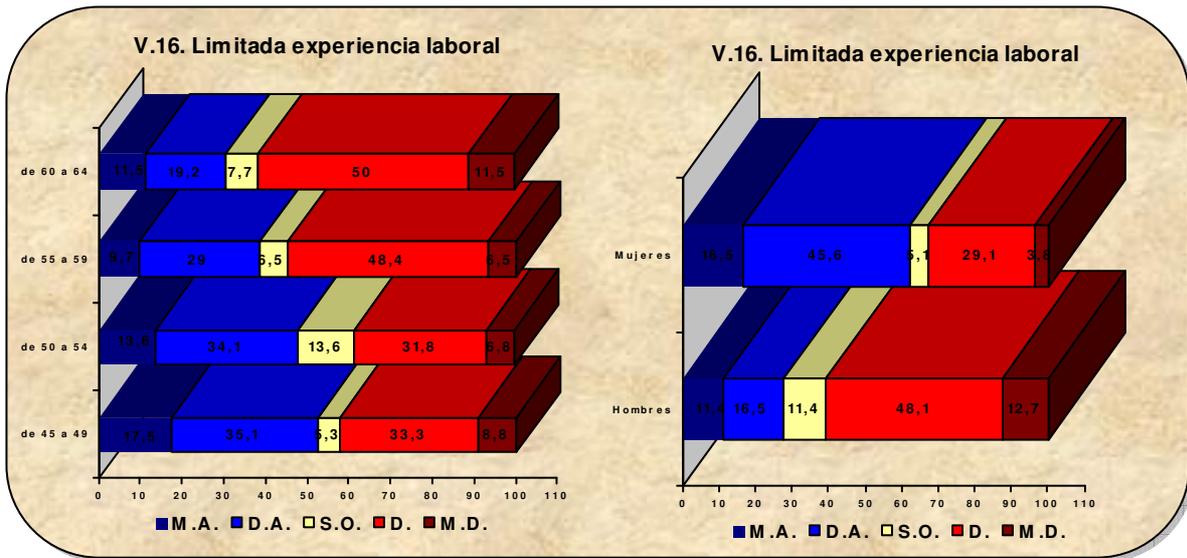
La excepción a esta opinión viene dada al encontrar un alto número de desempleados que atribuyen tal situación a causas internas: por ejemplo en “limitada experiencia laboral” un 44,9% de los sujetos considera que este aspecto puede determinar la situación laboral actual.



Este dato se asocia, en muchas ocasiones, con la creencia de que la falta de un puesto de trabajo se debe a la experiencia laboral anterior.

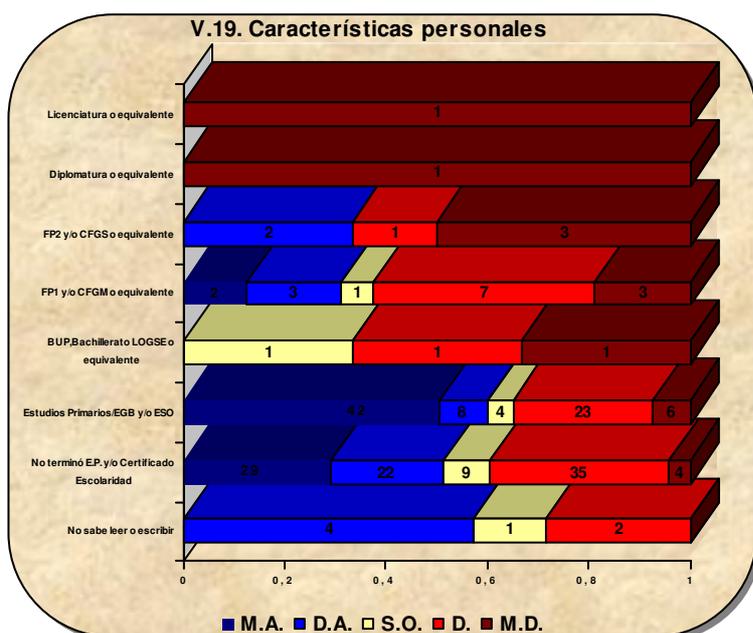
Ante estos resultados, nos encontramos dos posicionamientos que se refleja como una polarización entre los sujetos que manifiestan una actitud positiva y aquellos con una actitud negativa aunque, por lo general, hay un predominio de sujetos con una actitud negativa con los ítems de esta escala. Esto nos lleva a pensar que un número considerable de desempleados atribuye su situación de desempleo a causas externas.

Al analizar las variables edad, género, tiempo en desempleo y percepción de prestaciones por desempleo se observa como en todas ellas hay diferencias en la "limitada experiencia laboral". En general, encontramos una actitud negativa en este ítem, que se refleja en los siguientes datos: un 31,1% del grupo 45-49 años puntúan desacuerdo frente al 21,3% del grupo de 60-64 años; un 62,3% de hombres puntúan desacuerdo frente al 37,7% del grupo de mujeres, ésta últimas puntúan mayoritariamente su acuerdo en este ítem; un 70% del grupo receptor de prestaciones señalan su desacuerdo frente al grupo no receptor con un 30% y; por último, un 26,2% en desacuerdo del grupo con menos de tres meses en desempleo frente al 13,1% del grupo de más de dos años.



Estos datos nos llevan a pensar que es lógico que el grupo de mayor edad muestre una actitud negativa debido a su amplia trayectoria profesional. De igual modo, el grupo de hombres muestra su desacuerdo en este ítem, dado que la incorporación de la mujer al mercado laboral es todavía un fenómeno relativamente reciente. Por último, la posibilidad de ser perceptor de una prestación o subsidio, así como llevar poco tiempo en desempleo, generalmente, se asocia con la finalización de una relación laboral, de ahí que los encuestados no atribuyan su situación de desempleo a la falta de experiencia laboral.

Estas diferencias en la “limitada experiencia laboral” no se manifiestan en el Nivel de Estudios. No obstante, encontramos otros ítems en los cuales si se aprecian diferencias, como es el caso “características personales”, donde los diferentes grupos manifiestan su desacuerdo, tal porcentaje aumenta a medida que el nivel educacional es más alto. Como dato a resaltar el 50,7% del grupo con Estudios Primarios ó Certificado de Escolaridad.



Se puede apreciar que la importancia que se atribuye a las características personales es mayor cuanto más alto es el nivel formativo. Como conclusión, se puede decir que tales características no se tornan como una de las posibles causas que les llevaron a la situación de desempleo.

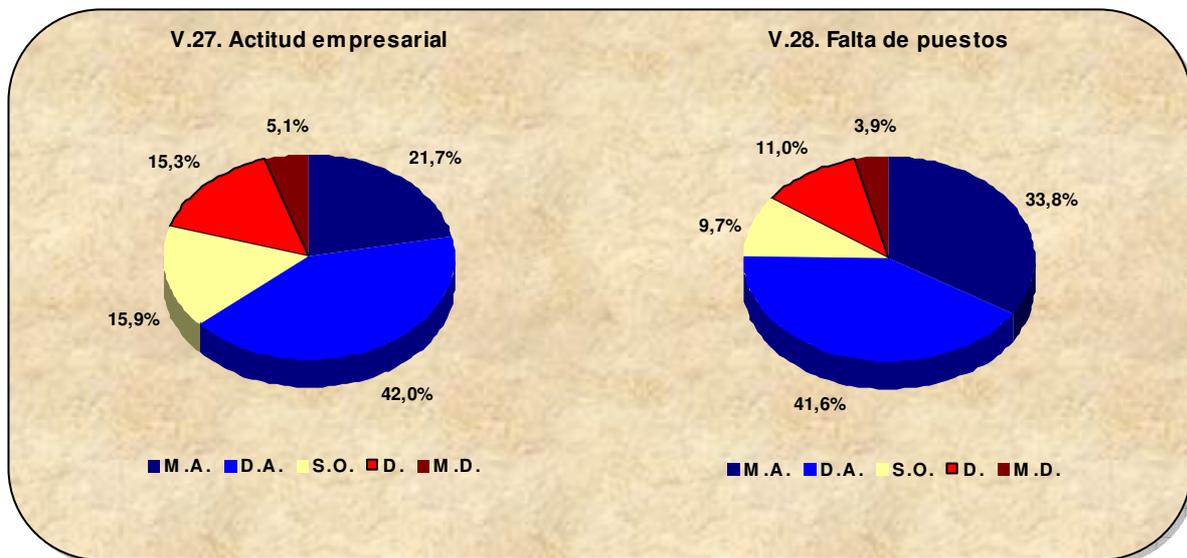
7.1.3. Atribución externa del desempleo

En los resultados obtenidos en atribución externa del desempleo (Tabla 26) se observa una alternancia en las opciones de respuesta, ya que las opiniones de los encuestados no son tan homogéneas como en bloques anteriores. Aunque la mayoría de los sujetos afirman que su situación de desempleo se debe a causas externas, cabe resaltar, igualmente, el elevado porcentaje de desempleados contrariados a esta postura.

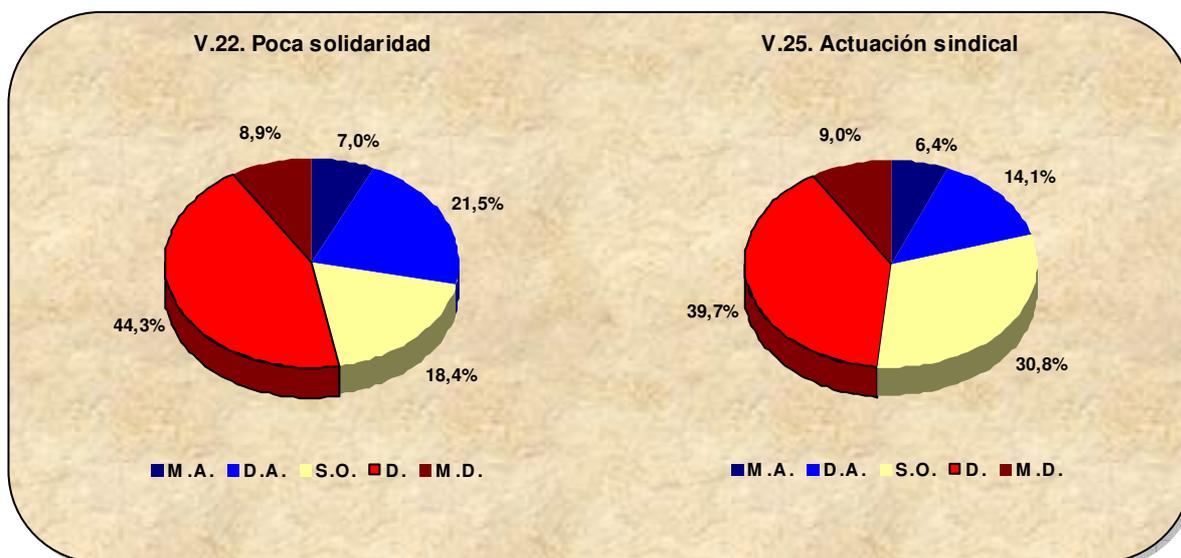
ATRIBUCIÓN EXTERNA DEL DESEMPLEO										
Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA									
	MD (1)		D (2)		SO (3)		DA (4)		MA (5)	
	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por
poca solidaridad de los empleados	14	8,9	70	44,3	29	18,4	34	21,5	11	7,0
desigualdad de oportunidades	7	4,4	42	26,6	22	13,9	69	43,7	18	11,4
introducción de nuevas tecnologías	8	5,1	47	30,1	28	17,9	60	38,5	13	8,3
actuación de los sindicatos	14	9,0	62	39,7	48	30,8	22	14,1	10	6,4
mala suerte	13	8,3	36	22,9	42	26,8	52	32,5	15	9,6
actitud de los empresarios	8	5,1	24	15,3	25	15,9	66	42,0	34	21,7
falta de puestos de trabajo	6	3,9	17	11,0	15	9,7	64	41,6	52	33,8
política del gobierno	12	7,7	33	21,2	35	22,4	48	30,8	28	17,9
crisis económica	15	9,7	27	17,5	26	16,9	65	42,2	21	13,6

Tabla 26. Frecuencias y Porcentajes en Atribución Externa del Desempleo

Esta postura externalista queda evidenciada en ítems como “actitud de los empresarios” y “falta de puestos de trabajo”, donde los encuestados manifiestan su acuerdo con un 69,7% y 75,4% respectivamente. Esto quiere decir que, posiblemente, ven en soluciones de tipo estructural la forma más factible para salir de la situación de desempleo en la que se encuentran.



Sin embargo, esta opinión mayoritaria no se manifiesta en cuestiones como “poca solidaridad de los empleados” y “actuación de los sindicatos” con un desacuerdo de 53,2% y 48,7% respectivamente. Con esto parece confirmarse el planteamiento anterior, respecto a la idea de que la propia estructura del mercado de trabajo ocasiona la situación de desempleo y no otras situaciones como las propiamente descritas en los ítems anteriores.

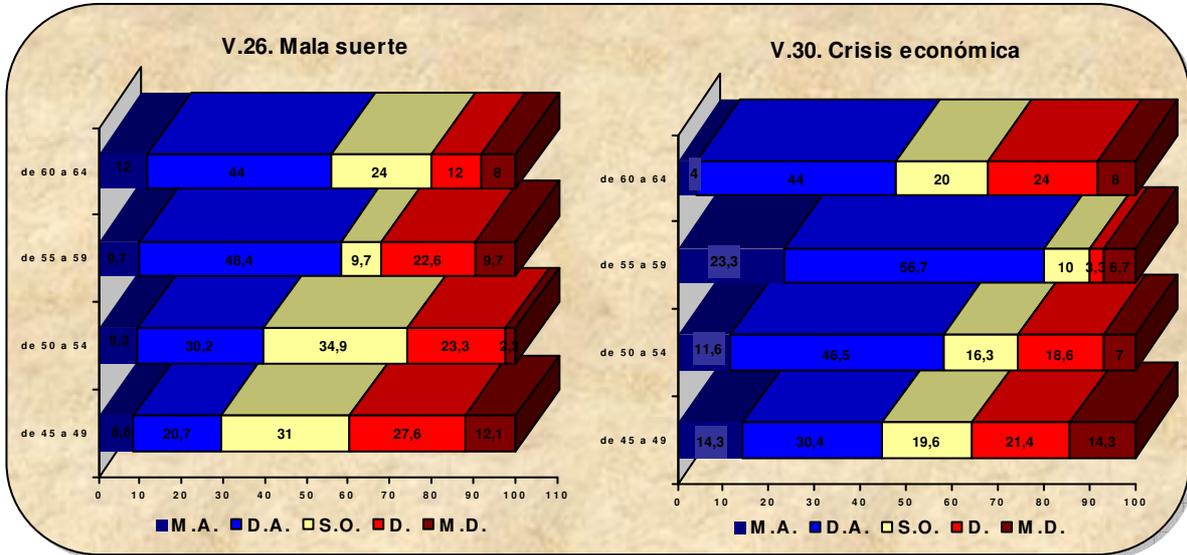


Al igual que hemos descrito estas dos posturas, cabe destacar también el alto número de sujetos que no opinan a diversos ítems de esta escala. Por ejemplo, encontramos un 30,8% en esta opción de respuesta al ítem “actuación de los sindicatos”, de lo que deducimos que los encuestados tienen un alto desconocimiento de la labor que puedan desempeñar los sindicatos con vistas a facilitar su inserción laboral.

Este planteamiento nos lleva a pensar que los desempleados atribuyen mayoritariamente a causas externas su situación de desempleo aunque igualmente mantienen la convicción de que la actuación de los sindicatos y la poca solidaridad de los empleados no son los principales motivos de su situación de desempleo.

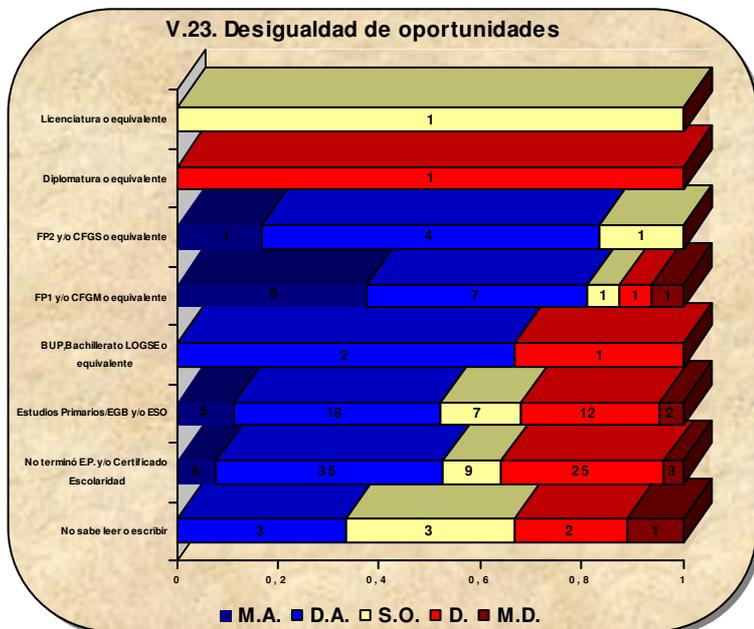
Si analizamos las variables mediadoras de nuestro estudio podemos observar algunas diferencias, fundamentalmente en la edad, aunque también en el nivel de estudios y en el tiempo de inscripción como demandante de empleo. Encontramos ítems como “mala suerte” y “crisis económica” donde el grupo de 55-59 años manifiesta una actitud positiva con un 48,4% y 56,7% respectivamente, frente al 20,7% y 30,4% del grupo de 45-49 años. Estos datos

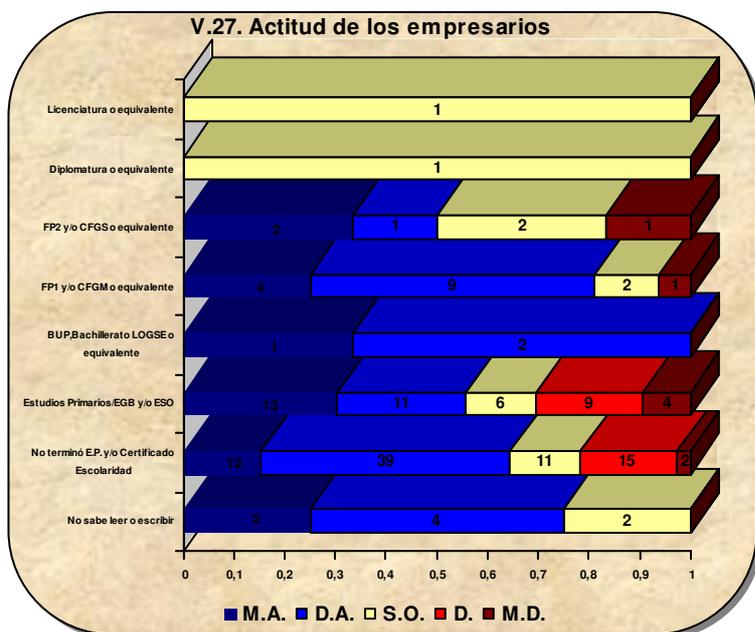
parecen indicar que en el grupo de 55-59 años hay una mayor atribución del desempleo hacia causas externas.



Respecto al nivel de estudios recogemos los ítems “desigualdad de oportunidades” y “actitud de los empresarios”.

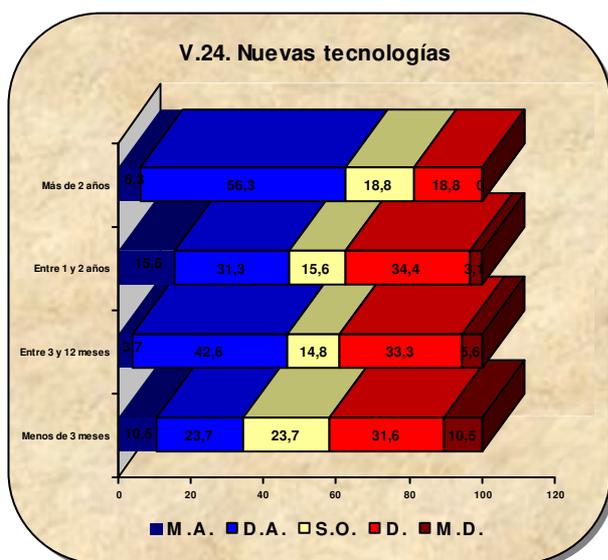
El grupo con inferior nivel de estudios (No terminó E. P. o Certificado de Escolaridad) manifestó un mayor acuerdo con estos ítems al reflejarse unos porcentajes de 50,7% y 59,1% respectivamente, aunque estas diferencias son mínimas respecto a los demás grupos.





A pesar que no se aprecian diferencias en la valoración de los ítems respecto al nivel educacional, podemos afirmar que existe una opinión mayoritaria en la atribución que los sujetos establecen sobre la influencia de dificultades externas provocadoras de su situación de desempleo.

En cuanto al tiempo de inscripción en la demanda de empleo se observan diferencias en “nuevas tecnologías” donde el grupo con más de 2 años en desempleo manifiesta su acuerdo en este ítem con un 30% de los encuestados frente al 15% del grupo con menos de tres meses.



Con este dato, parece que el tiempo en desempleo se convierte en un factor determinante de la influencia de agentes externos, como es el caso del provocado por los cambios que trae la revolución tecnológica.

7.1.4. Autoconcepto personal y profesional

En las puntuaciones obtenidas en los ítems referidos al Autoconcepto Personal y Profesional (Tabla 27), se evalúa la imagen de los desempleados tanto a nivel personal como profesional.

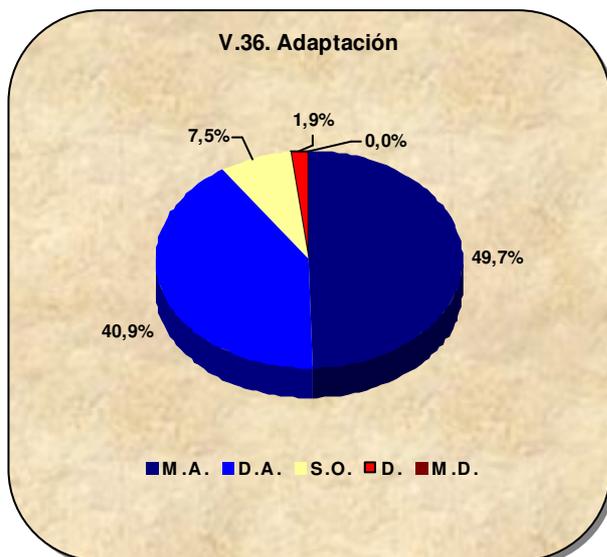
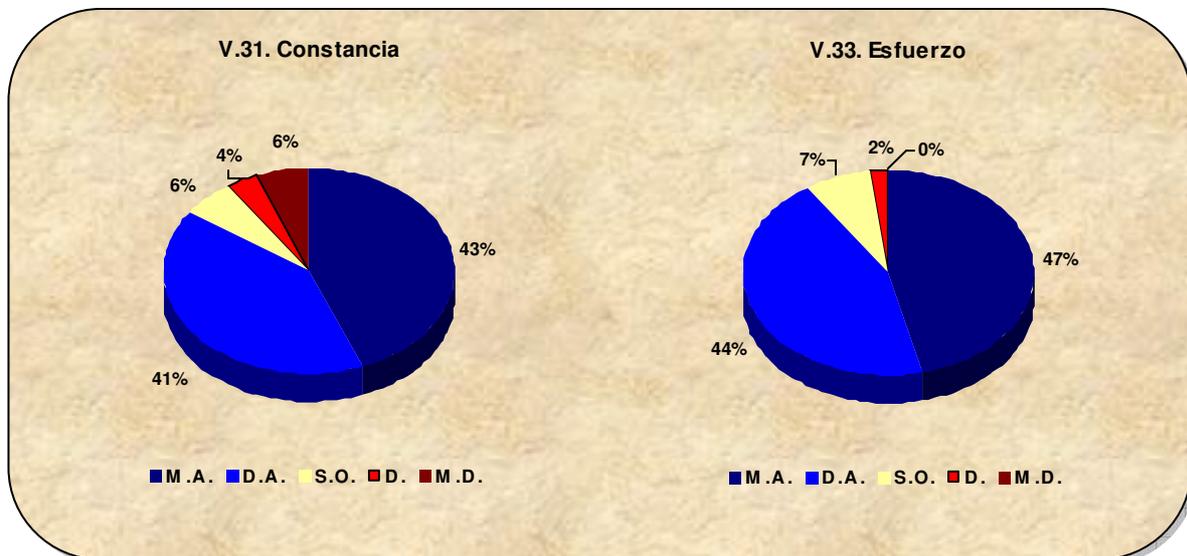
AUTOCONCEPTO PERSONAL Y PROFESIONAL										
Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA									
	MD (1)		D (2)		SO (3)		DA (4)		MA (5)	
	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por
constancia en actividades empezadas	1	,6	6	3,8	10	6,3	68	43,0	73	46,2
capacidad de proponerme metas difíciles	1	,6	13	8,2	23	14,6	69	43,7	52	32,9
capacidad de esfuerzo	0	0	3	1,9	12	7,5	71	44,4	74	46,3
capacidad de decisión	0	0	9	5,7	17	10,8	66	42,0	65	41,4
capacidad de iniciativa	0	0	9	5,7	16	10,1	72	45,3	62	39,0
capacidad de adaptación	0	0	3	1,9	12	7,5	65	40,9	79	49,7
capacidad en resolver problemas	0	0	5	3,1	16	10,1	75	47,2	63	39,6
facilidad de trato	0	0	6	3,8	13	8,2	75	47,5	64	40,5
presencia física	2	1,3	8	5,0	31	22,0	66	41,5	48	30,2
manera de presentarme	0	0	5	3,2	23	14,6	75	47,5	55	34,8
autonomía personal	0	0	7	4,4	27	17,0	77	48,4	48	30,2
experiencia laboral	4	2,5	16	10,1	15	9,4	66	41,5	58	36,5
grado de especialización profesional	2	1,3	28	17,6	27	17,0	57	35,8	45	28,3
formación profesional	2	1,3	28	17,7	30	19,0	57	36,1	41	25,9
cualidades profesionales	1	,6	18	11,4	26	16,5	59	37,3	54	34,2
información sobre el mercado laboral	2	1,3	33	20,9	41	25,9	61	38,6	21	13,3
nivel cultural	2	1,3	19	12,0	42	26,6	74	46,8	21	13,3
inteligencia	3	1,9	12	7,6	40	25,5	76	48,4	26	16,6
suerte	5	3,1	32	20,1	57	35,8	49	30,8	16	10,1
oportunidades	5	3,2	36	23,1	41	26,3	56	35,9	18	11,5
futuro profesional	6	3,8	32	20,3	42	26,6	59	37,3	19	12,0
carácter personal	2	1,3	11	7,0	30	19,0	81	51,3	34	21,5

Tabla 27. Frecuencias y Porcentajes en Autoconcepto Personal y Profesional

Ante la presencia de dos conceptos, creemos conveniente agrupar las respuestas en dos bloques: por un lado un conjunto de ítems (referidos a la autoimagen personal) donde los sujetos manifiestan una actitud favorable hacia los mismos y, por otro lado, otra serie de ítems (autoimagen profesional) donde igualmente los encuestados tienen una actitud positiva aunque no tan acentuada como la del primer bloque. Los ítems agrupados bajo este segundo bloque se refieren a la autoimagen profesional.

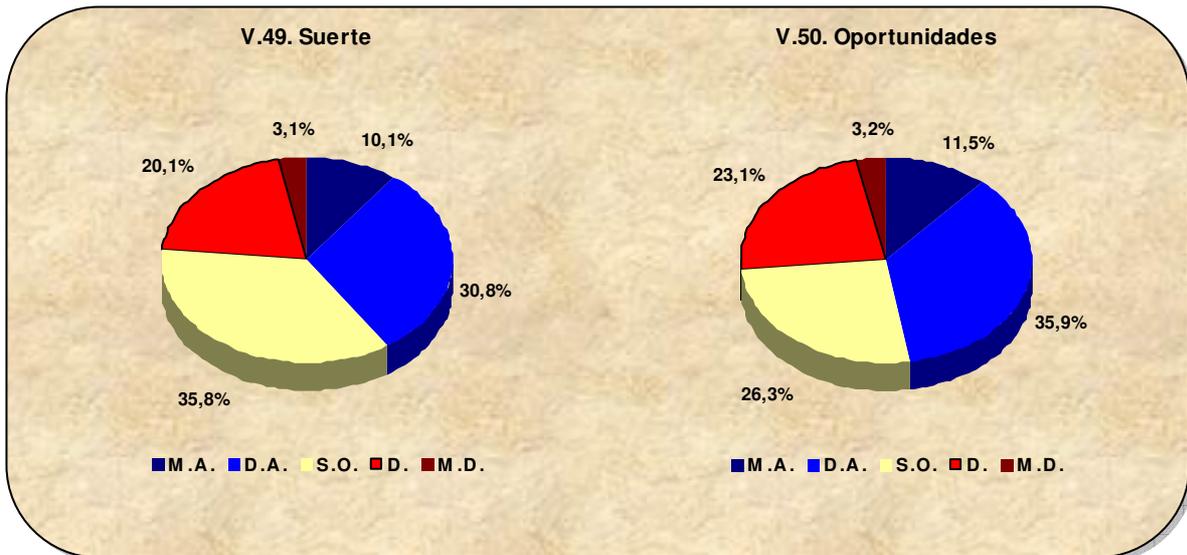
En relación a la autoimagen personal, destacar los ítems “constancia”, “esfuerzo” y “adaptación” donde los desempleados manifiestan una actitud

marcadamente positiva al reflejar porcentajes de un 89,2%, 90,7% y 90,6% respectivamente.

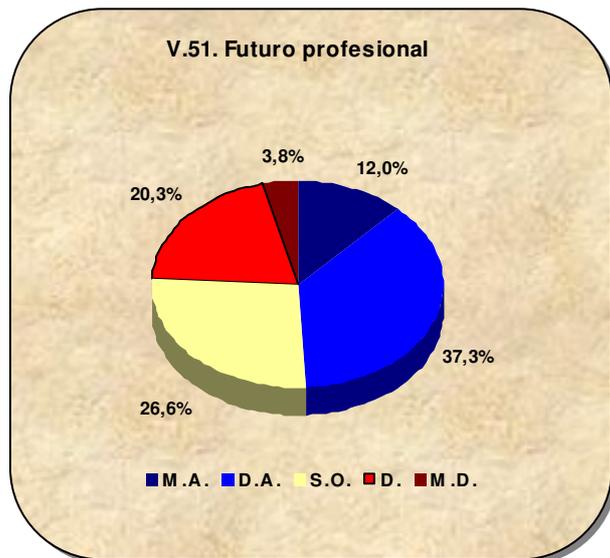


Con estos datos, fácilmente podemos arrojar la idea de que estas personas asumen la creencia de poseer las habilidades personales necesarias para llevar a cabo un buen desempeño profesional.

En lo que respecta a la autoimagen profesional encontramos ítems como “suerte”, “oportunidades” y “futuro profesional” con un 40,9%, 47,4% y 49,3% respectivamente de encuestados que manifiestan su conformidad con los mismos.



De estos datos deducimos que los sujetos mantienen una actitud positiva en sus propias habilidades personales para emplearlas eficazmente en unas circunstancias determinadas, aunque esta actitud no es tan marcada como la referida a la autoimagen personal.

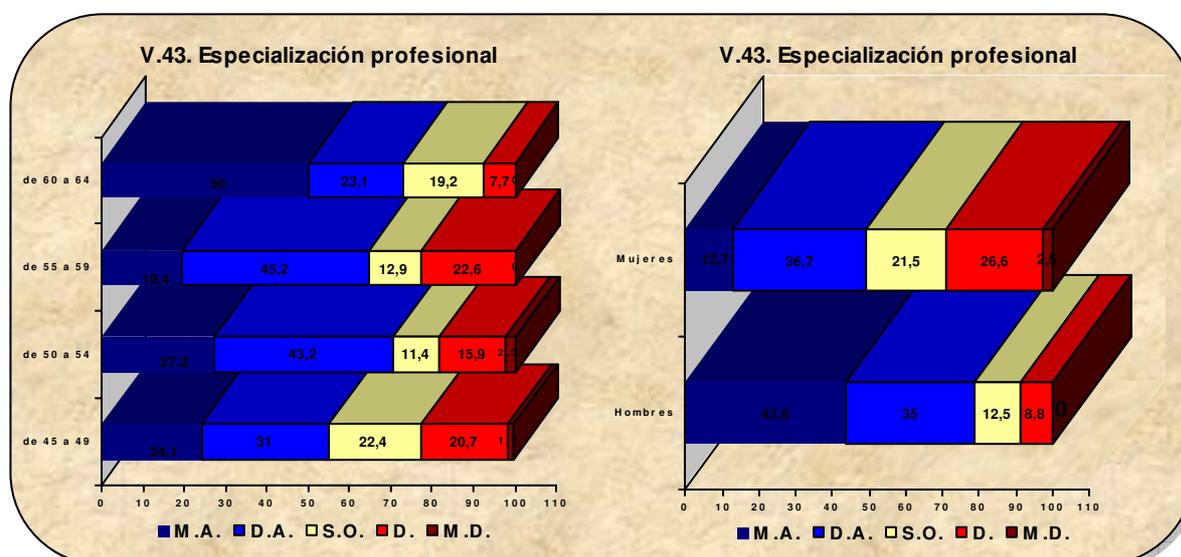


Con todo lo anterior, podemos afirmar que los desempleados basan su opinión mayoritaria en el plano personal, que se traduce en la consideración de poseer las habilidades y características personales necesarias para desempeñar, de manera eficaz, cualquier actividad profesional.

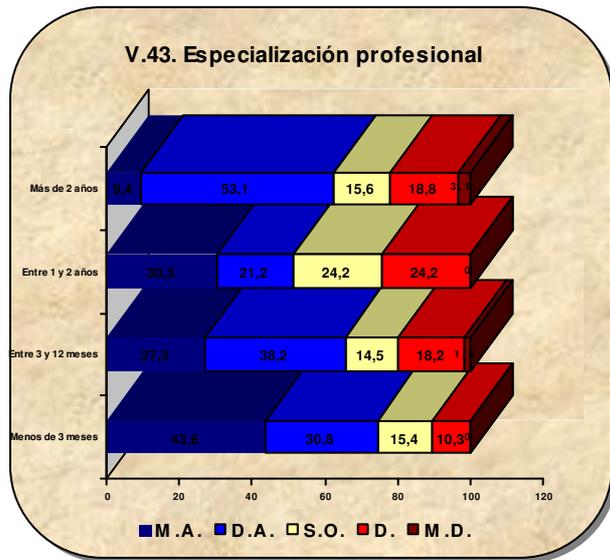
Si tenemos en cuenta la incidencia de las variables mediadoras de nuestra investigación respecto a la escala de autoimagen personal y profesional se observa como en todas ellas hay diferencias en “especialización profesional”.

Encontramos un alto porcentaje de sujetos que manifiesta su conformidad con este ítem, que se traduce en los siguientes porcentajes: un 24,6% del grupo 55-59 años muestran su acuerdo frente al 10,5% del grupo de 60-64 años; un 77,8% de hombres se manifiestan muy de acuerdo respecto al 22,2% del grupo de mujeres; de igual manera, un 37,8% del grupo con menos de tres meses en desempleo frente al grupo de más de dos años con el 6,7% y; por último, un 7% del grupo No sabe leer o escribir que declaran su acuerdo frente a los demás grupos.

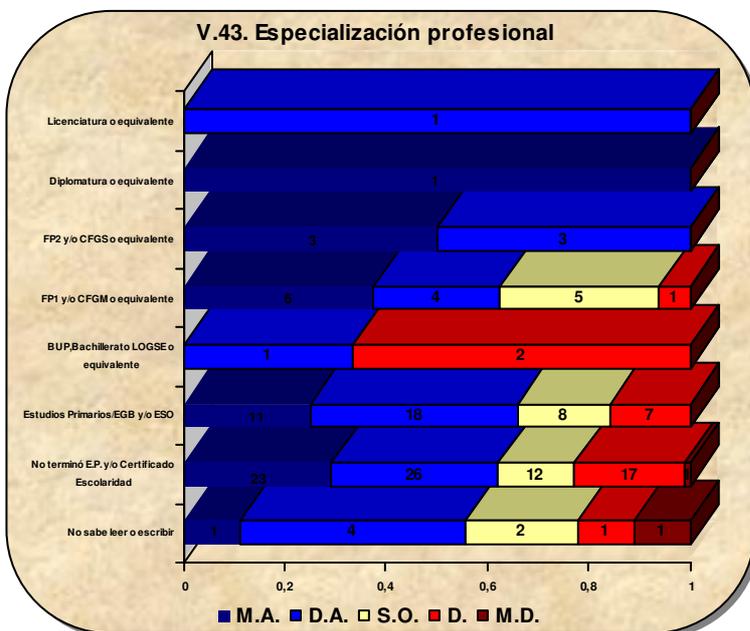
Aunque todos los grupos de edad mantienen su acuerdo respecto al grado de especialización profesional, en el grupo de 60-64 años es donde la percepción profesional es menor. Esto puede deberse a que se considere esta franja de edad como la etapa de transición al periodo de retiro laboral. Esta opinión también se muestra en el grupo de hombres cuestión esta que, posiblemente, se deba a la reciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, aspecto que se manifiesta más si cabe en estas edades.



Igualmente observamos una valoración mayor del grupo con menos de tres meses en desempleo, dato que puede relacionarse con la posible finalización de su relación laboral, al ser reciente en este periodo, por lo que estas personas muestran una mayor percepción profesional que aquellos que llevan más tiempo en desempleo.



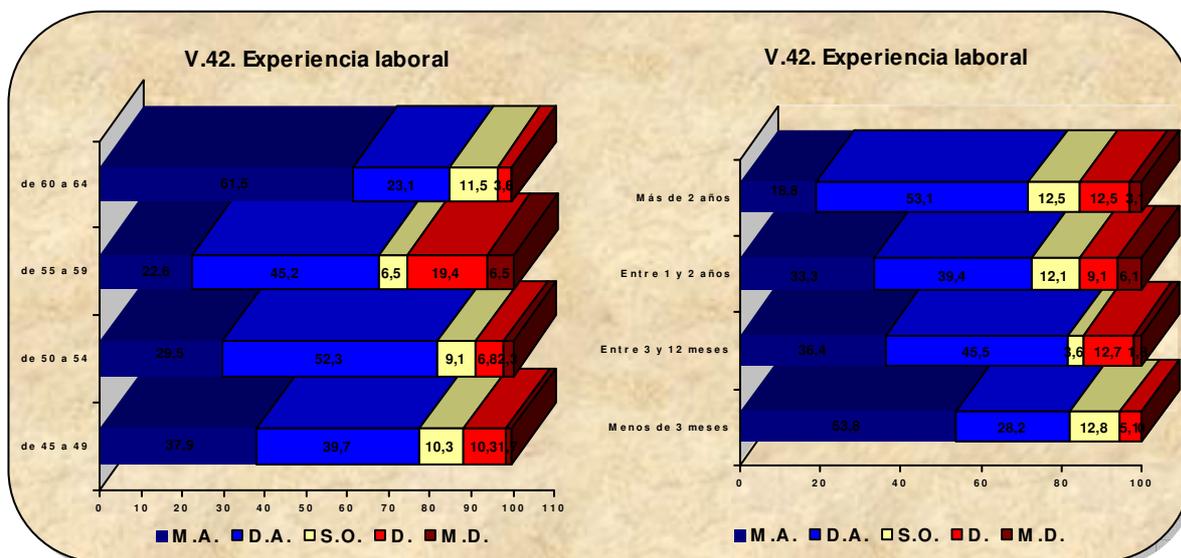
En último lugar, es el grupo No sabe leer o escribir el que presenta una mayor valoración profesional, aunque estas diferencias son mínimas respecto al resto de los grupos.



De esto, se deduce que, ante la ausencia de una formación específica, los desempleados consideran la experiencia profesional como necesaria para poder realizar de manera eficaz un puesto de trabajo.

Cabe destacar también el ítem “experiencia laboral” donde se aprecian diferencias respecto a la edad y al tiempo de inscripción como demandante de empleo. Respecto a la edad, el grupo de 50-54 años manifestó una actitud positiva con un 33,3% frente al 10,5% del grupo de 60-64 años. De igual modo, en

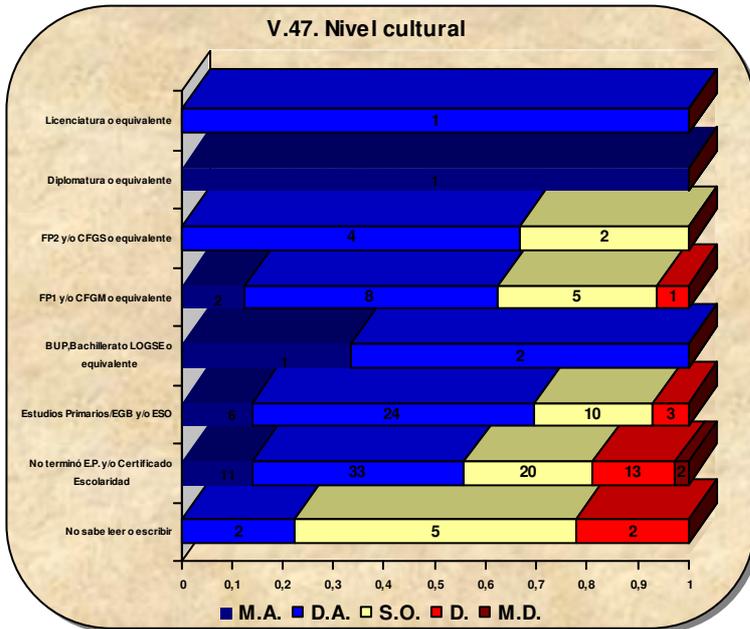
relación al tiempo en desempleo, el grupo con menos de tres meses mostró una actitud muy positiva con un 37,8% de los encuestados frente al 6,7% del grupo con más de dos años.



Nuevamente encontramos que el grupo de 60-64 años presenta una menor percepción profesional con sólo un 10,5% de los encuestados. Posiblemente, sea debido a que su preocupación mayor esté en el retiro profesional. Esto se manifiesta, igualmente, en los desempleados con menos de tres meses de inscripción (6,7%) ya que la finalización de su relación laboral es todavía reciente.

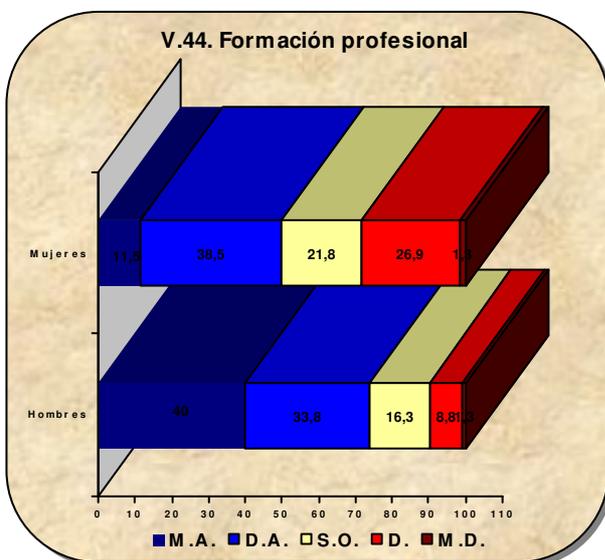
Al margen de los ítems descritos anteriormente, encontramos diferencias en ítems como “nivel cultural” respecto al nivel de estudios, “formación profesional” en función del género y “capacidad de iniciativa” en relación a la edad.

En relación al “nivel cultural” se aprecia que el grado de acuerdo de los diferentes grupos es mayor a medida que el nivel educativo es mayor, reflejándose en los porcentajes de respuesta a este ítem.



De esto deducimos que, a medida que el nivel educacional es más alto, los desempleados valoran de manera más positiva su grado cultural.

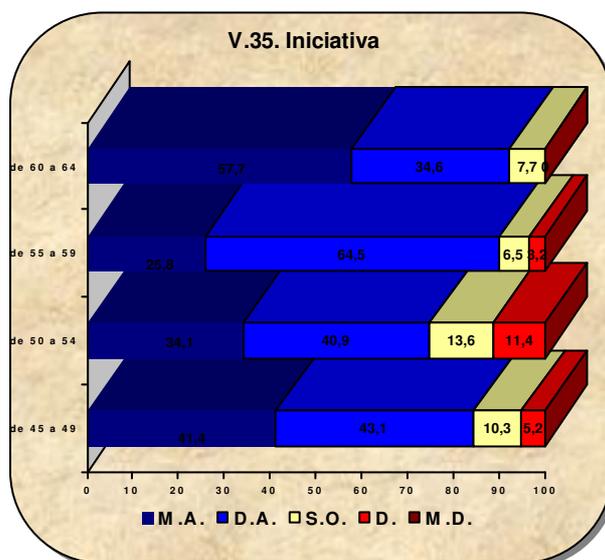
Respecto al ítem “formación profesional” encontramos un alto porcentaje de hombres que muestra su acuerdo con un 40%.



Se hace evidente, pues, que los hombres consideran poseer una mayor formación profesional respecto a las mujeres, con un porcentaje de solo un 11,5%.

Los resultados que hacen referencia a la capacidad de iniciativa son concordantes con los manifestados respecto a la “experiencia laboral”, al ser nuevamente el grupo de 60-64 años el que presenta una menor valoración con sólo un 34,6%.

Constatamos, por tanto, una menor valoración de este grupo tanto en el ámbito personal como profesional.



7.1.5. Disponibilidad para el empleo

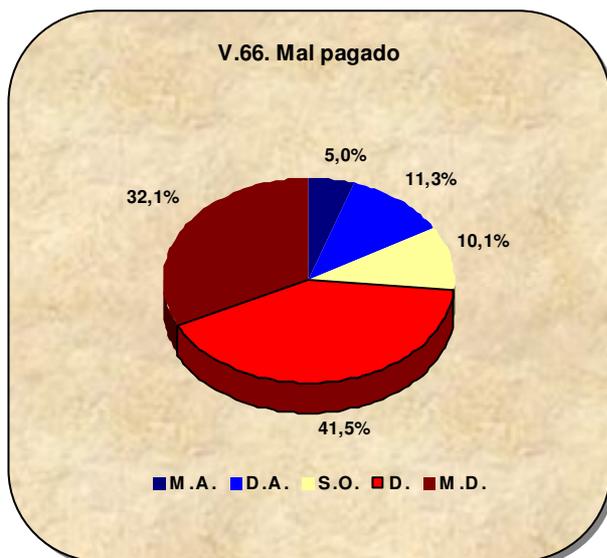
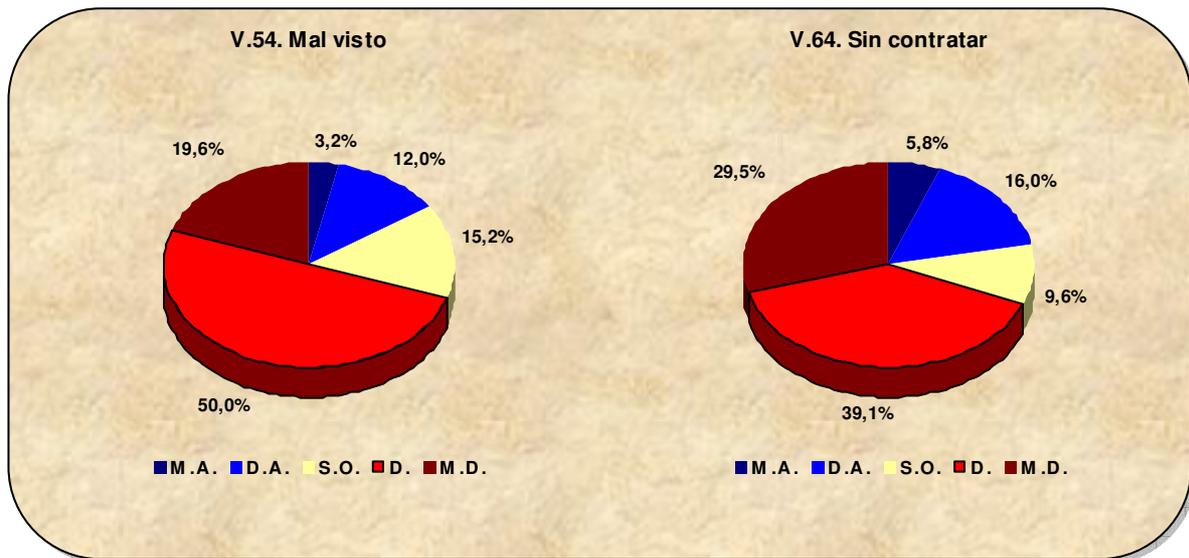
En Disponibilidad para el Empleo (Tabla 28), los sujetos participantes manifiestan una actitud negativa al mostrar su desacuerdo en la mayoría de los ítems que componen esta escala, lo que nos indica la poca disposición por parte de los desempleados a la hora de escoger un puesto de trabajo.

DISPONIBILIDAD PARA EL EMPLEO										
Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA									
	MD (1)		D (2)		SO (3)		DA (4)		MA (5)	
	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por
de baja categoría	26	16,4	71	44,7	29	18,2	28	17,6	5	3,1
mal visto por la gente	31	19,6	79	50,0	24	15,2	19	12,0	5	3,2
poco limpio	28	17,6	74	46,5	25	15,7	23	14,5	9	5,7
que suponga un peligro físico	36	22,6	67	42,1	16	10,1	27	17,0	13	8,2
que exija montar un puesto en la calle	27	17,2	68	43,3	28	17,8	29	18,5	5	3,2
de alto riesgo para la salud	48	30,2	56	35,2	14	8,8	28	17,6	13	8,2
que exija cambio de ciudad	26	16,4	68	42,8	19	11,9	35	22,0	11	6,9
que exija cambio de país	40	25,6	69	44,2	12	7,7	22	14,1	13	8,3
en turno de noche	19	12,2	53	34,0	38	24,4	39	25,0	7	4,5
que ocupe fines de semana	21	13,3	49	31,0	26	16,5	54	34,2	8	5,1
de jornada partida	13	8,2	29	18,4	31	19,6	72	45,6	13	8,2
sin estar contratado	46	29,5	61	39,1	15	9,6	25	16,0	9	5,8
de pocas horas	24	15,1	48	30,2	29	18,2	48	30,2	10	6,3
mal pagado	51	32,1	66	41,5	16	10,1	18	11,3	8	5,0
temporal	24	15,2	45	28,5	30	19,0	49	31,0	10	6,3
no útil a la sociedad	38	24,4	56	35,9	28	17,9	31	19,9	3	1,9
aburrido	33	20,8	64	40,3	35	22,0	20	12,6	7	4,4
de mucha obediencia	14	8,8	48	30,2	42	26,4	44	27,7	11	6,9
que exija establecerse por cuenta propia	19	12,1	62	39,5	34	21,7	36	22,9	6	3,8
en empresa cooperativa	6	3,8	45	28,7	38	24,2	55	35,0	13	8,3

aprendizaje profesional continuo	10	6,4	45	28,7	29	18,5	57	36,3	16	10,2
cambio de empleo cada seis meses	22	14,0	49	31,2	26	16,6	52	33,1	8	5,1
que exija vehículo propio	31	19,5	52	32,7	31	19,5	36	22,6	9	5,7

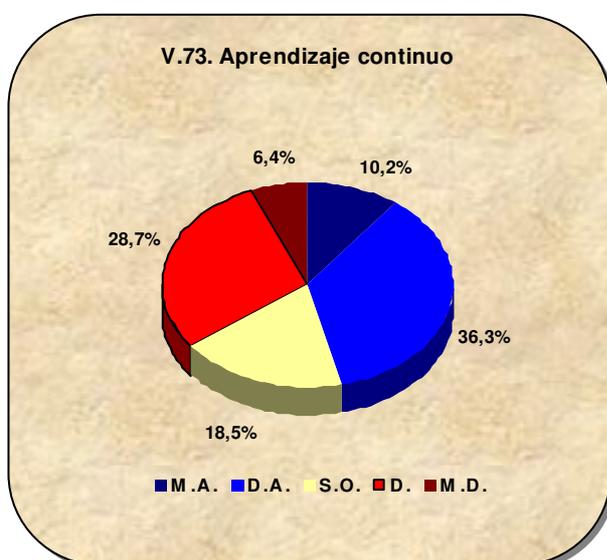
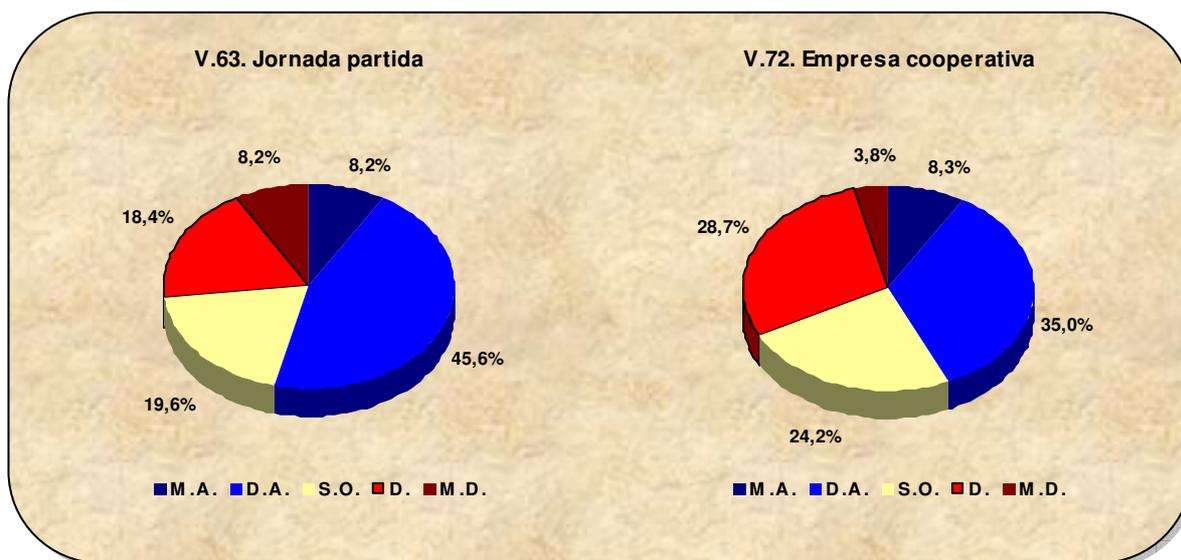
Tabla 28. Frecuencias y Porcentajes en Disponibilidad para el Empleo

Esta opinión se manifiesta en ítems como “mal visto por la gente”, “sin estar contratado” y “mal pagado”, donde los sujetos muestran un grado de desacuerdo de un 69,6%, 68,6% y 73,6% respectivamente.



De estos datos, podemos considerar que los entrevistados, posiblemente, establezcan algunas condiciones previas antes de aceptar un puesto de trabajo, lo que puede estar relacionado con la no necesidad de una remuneración de tipo económico o el no deseo de desempeñar un trabajo.

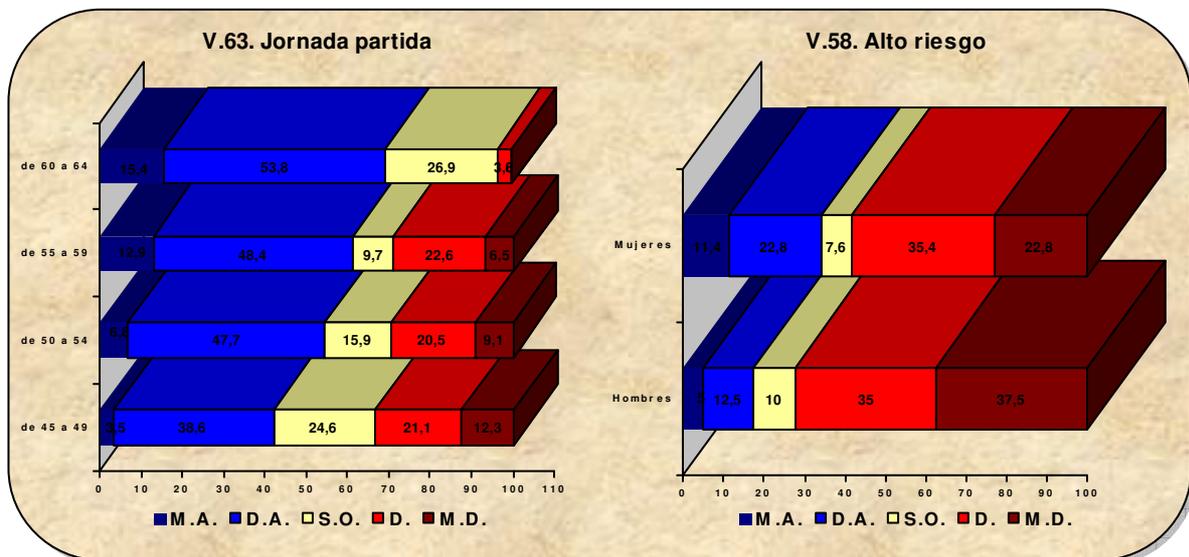
Sin embargo, esta opinión no se extiende a ítems como “jornada partida”, “empresa cooperativa” y “aprendizaje profesional continuo”, donde los sujetos manifiestan una actitud positiva al considerar su acuerdo con los mismos, lo que se traduce en porcentajes de un 53,8%, 43,3% y 46,5% respectivamente.



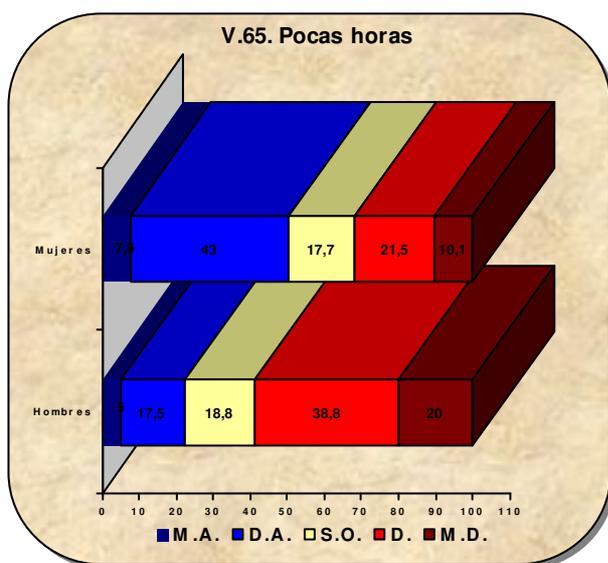
Estos porcentajes nos muestran la disposición favorable a salir de la situación de desempleo aún con ciertas condiciones.

De los resultados obtenidos en la escala disponibilidad para el empleo, entendemos que los desempleados, antes de escoger un puesto de trabajo, valoran una serie de características que se convierten en decisivas para aceptar o no dicho puesto.

En relación a las variables edad, género, nivel de estudios, percepción de prestaciones y tiempo en desempleo se observa como en todas ellas hay diferencias en diversos ítems, excepto en percepción de prestaciones donde no aparecen. Se aprecia que un 53,8% del grupo 60-64 años manifiesta una actitud positiva en el ítem “jornada partida” frente al 38,6% del grupo de 45-49 años. En el género un 37,5 % de hombres presenta una actitud bastante negativa en el ítem “alto riesgo para la salud” en relación al 22,8% de mujeres. Estas dos condiciones pueden venir acompañadas de la no percepción de una situación económica grave.



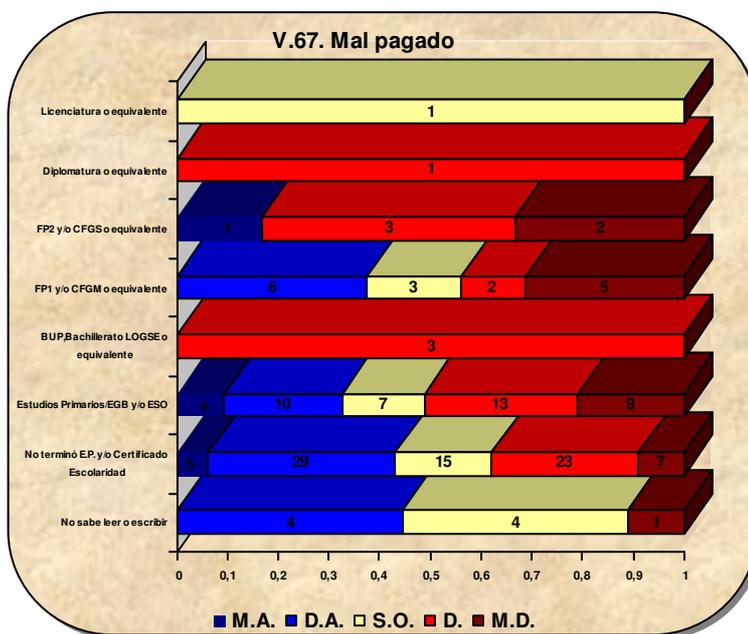
Continuando con el género, encontramos como un 43% de mujeres manifiesta su acuerdo en el ítem “pocas horas” respecto al 17,5% del grupo de hombres.



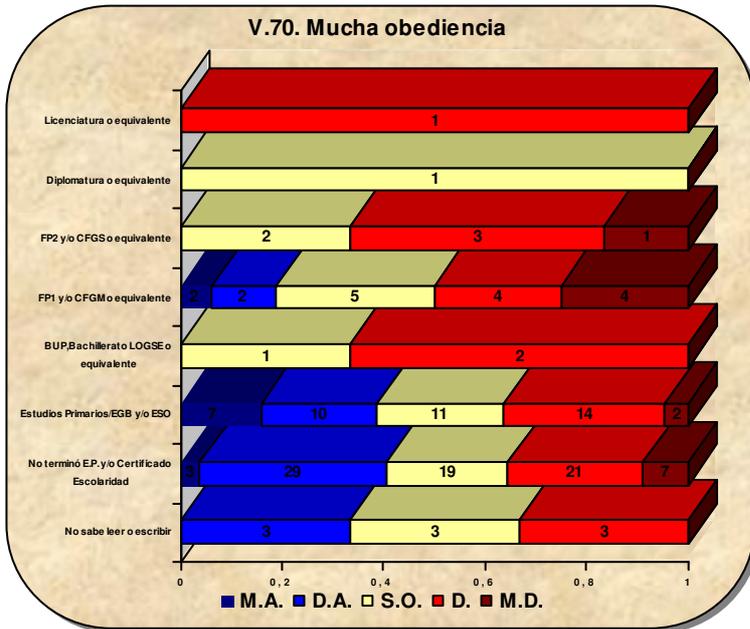
Ante este dato, podemos considerar que las mujeres pueden estar, en mayor medida, condicionadas por la necesidad de acompañar el trabajo de otras actividades, como las tareas propias del hogar o el cuidado de personas mayores.

Con relación al nivel de estudios encontramos diferencias en los ítems “mal pagado” y “mucho obediencia”.

En el primer ítem se aprecia que el grupo No Sabe leer o escribir manifiesta su acuerdo con un 44,4%, porcentaje que se reduce en los demás grupos.

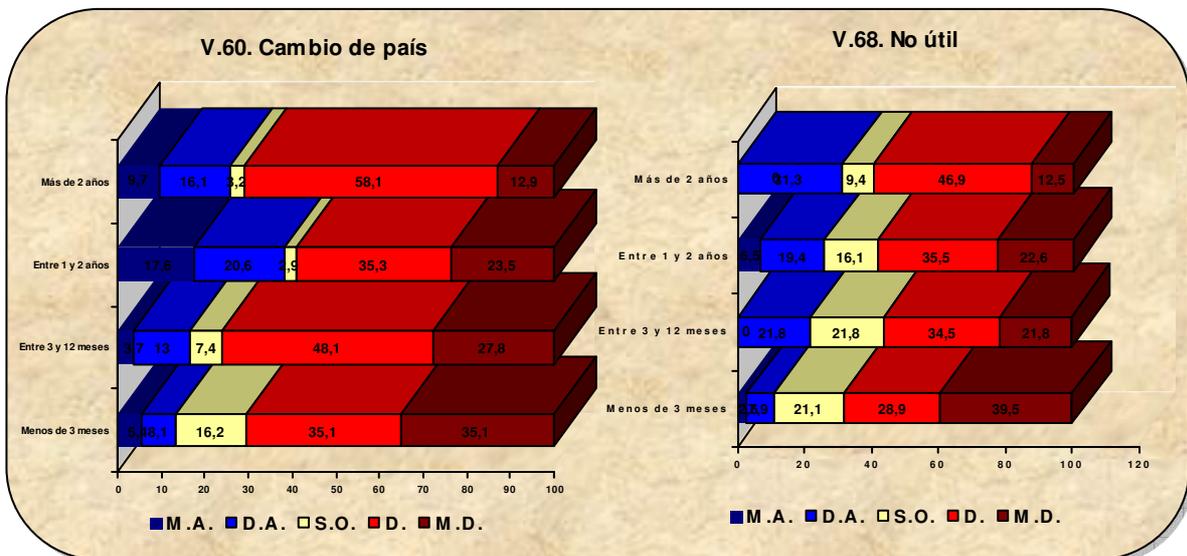


En el segundo ítem observamos un 36,7% del grupo con inferior nivel de estudios (No terminó E. P. y/o Certificado de Escolaridad), cuyo porcentaje, al igual que ocurría en el ítem anterior, tiende a disminuirse a medida que el nivel de estudios es más alto.



De esta forma, parece que un nivel de estudios superior suele asociarse con un “listón” más elevado de exigencia personal, lo que puede estar determinado por la influencia de la propia formación adquirida.

En lo que respecta al tiempo en desempleo encontramos diferencias en los ítems “cambio de país” y “no útil a la sociedad”. El grupo con más de dos años en desempleo es el que refleja un mayor desacuerdo en el primer ítem con un 58,1% de los encuestados frente al 35,3% del grupo de uno a dos años. Este dato nos lleva a pensar en el importante papel que puede jugar el desempleo crónico en la disponibilidad para el empleo, que se manifiesta, en ocasiones, en la poca predisposición para aceptar un puesto de trabajo.



Sin embargo, el grupo con más de dos años en desempleo es el menos valorado en el segundo ítem “no útil a la sociedad” al presentar un porcentaje de solo un 12,5%, en detrimento del grupo con menos de tres meses (39,5%) que manifiesta una actitud marcadamente negativa. Por tanto, se muestra que la percepción de prestaciones puede condicionar la aceptación o no de un contrato de trabajo, quizás porque durante el periodo de percepción de la prestación se perciba como menos grave la situación económica.

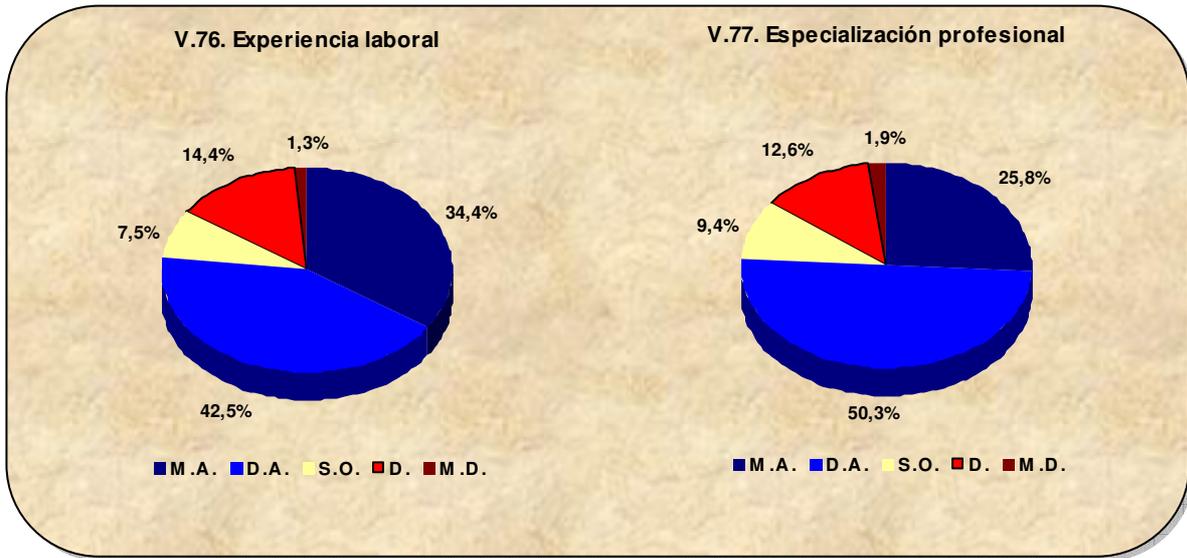
7.1.6. Percepción sobre contratación de los empresarios

En relación con la información obtenida en la percepción de los sujetos sobre la contratación de los empresarios (Tabla 29), encontramos que los desempleados manifiestan su acuerdo en la mayoría de los ítems que conforman esta escala, lo que indica que sujetos asumen la idea de que cuando los empresarios seleccionan a sus trabajadores tienen en cuenta unas características muy concretas.

PERCEPCIÓN SOBRE CONTRATACIÓN DE LOS EMPRESARIOS										
Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA									
	MD (1)		D (2)		SO (3)		DA (4)		MA (5)	
	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por	Fre	Por
experiencia laboral	2	1,3	23	14,4	12	7,5	68	42,5	55	34,4
especialización profesional	3	1,9	20	12,6	15	9,4	80	50,3	41	25,8
cualidades personales	3	1,9	18	11,5	10	6,4	82	52,2	44	28,0
edad	13	8,1	16	10,0	12	7,5	68	42,5	51	31,9
formación complementaria	11	6,9	34	21,4	32	20,1	54	34,0	28	17,6
situación económica	16	10,3	53	34,2	42	27,1	27	17,4	17	11,0
nivel cultural	5	3,2	31	19,7	30	19,1	63	40,1	28	17,8
género	8	5,1	31	19,6	31	19,6	60	38,0	28	17,7
formación profesional	5	3,2	22	13,9	22	13,9	76	48,1	33	20,9
tiempo en desempleo	11	7,0	53	33,5	39	24,7	41	25,9	14	8,9
responsabilidades familiares	6	3,8	41	25,9	32	20,3	50	31,6	29	18,4
perceptor de prestaciones por desempleo	10	6,3	57	36,1	48	30,4	27	17,1	16	10,1

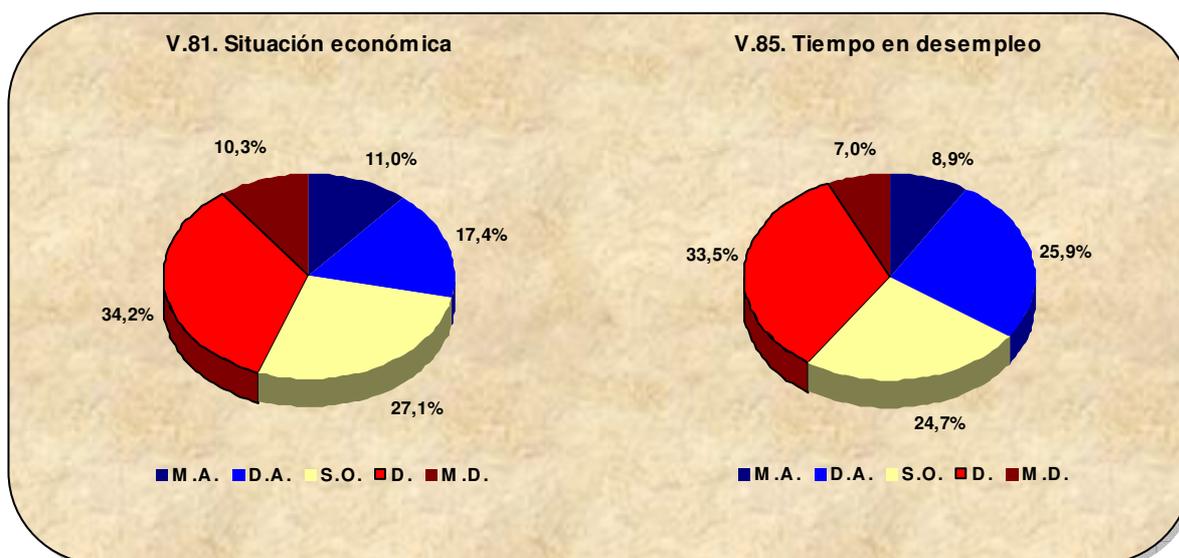
Tabla 29. Frecuencias y Porcentajes en Percepción sobre Contratación Empresarial

Esta opinión se evidencia aún más en ítems como “experiencia laboral”, “especialización profesional” y “cualidades personales”, donde se obtiene un grado de acuerdo de un 76,9%, 76,1% y 80,2% respectivamente.

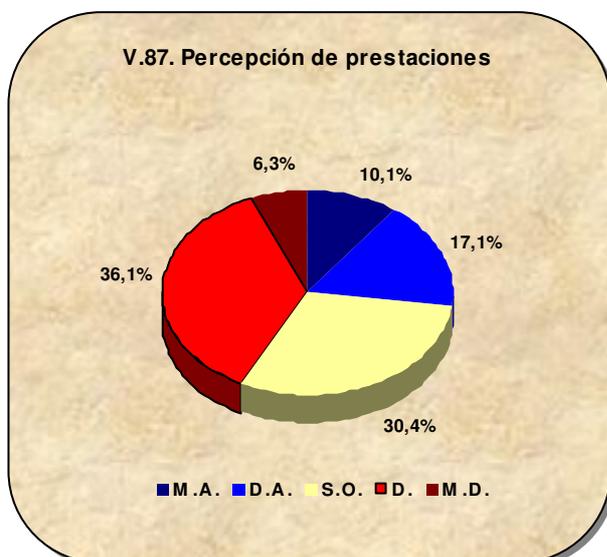


Estas características se convierten en condicionantes, casi decisivos, en los procesos de selección, que podrían determinar la posible salida de la situación de desempleo.

Por el contrario, consideran su desacuerdo en ítems como “situación económica”, “tiempo en desempleo” y “perceptor de prestaciones” con un 44,5%, 40,5% y 42,4% respectivamente. Esta valoración negativa puede deberse a que los desempleados consideran que estos aspectos no son relevantes a la hora de ser seleccionados y, por tanto, poco o nada pueden influir en el desempeño profesional.



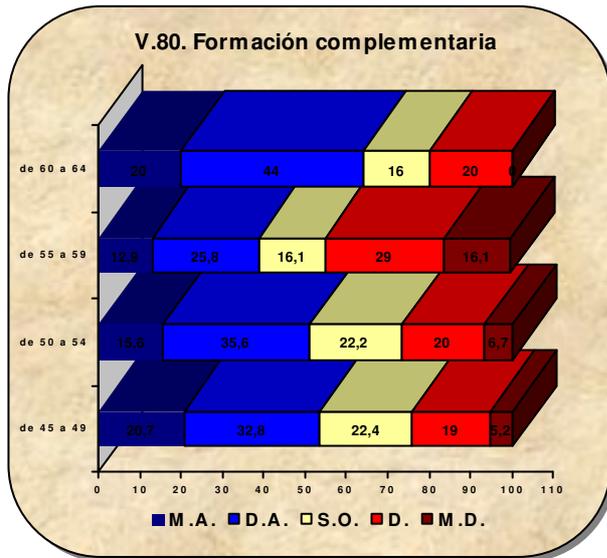
De igual manera que los aspectos descritos anteriormente, resaltamos el ítem “percepción de prestaciones”, con un alto número de sujetos que no muestran su opinión (30,4%).



Este porcentaje puede deberse a que los desempleados desconocen si la posibilidad de ser perceptores o no de prestaciones por desempleo puede ser un criterio discriminatorio para ser contratado.

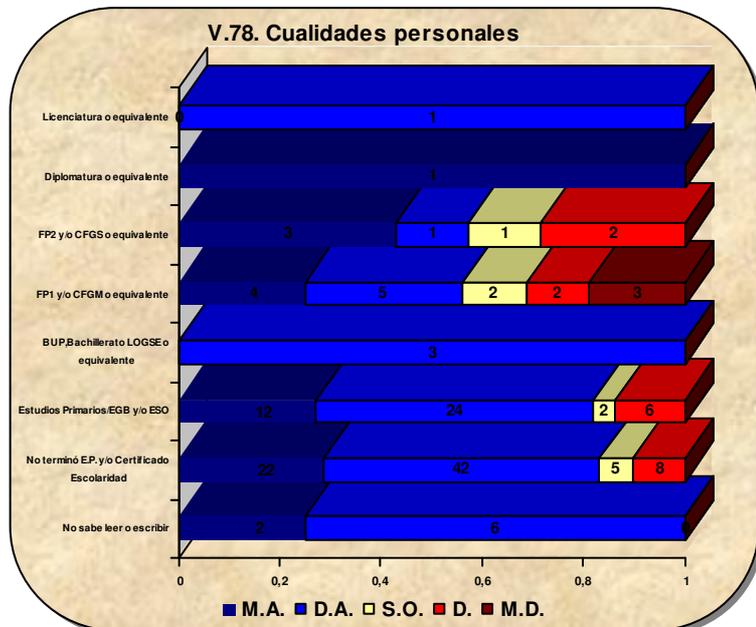
Como queda de manifiesto en los ítems anteriores, los desempleados mantienen su acuerdo en relación a una serie de características que consideran que son valoradas por los empresarios, aunque mantienen el convencimiento de que hay tres aspectos que no les afectan para ser contratados: situación económica, tiempo en desempleo y percepción de prestaciones.

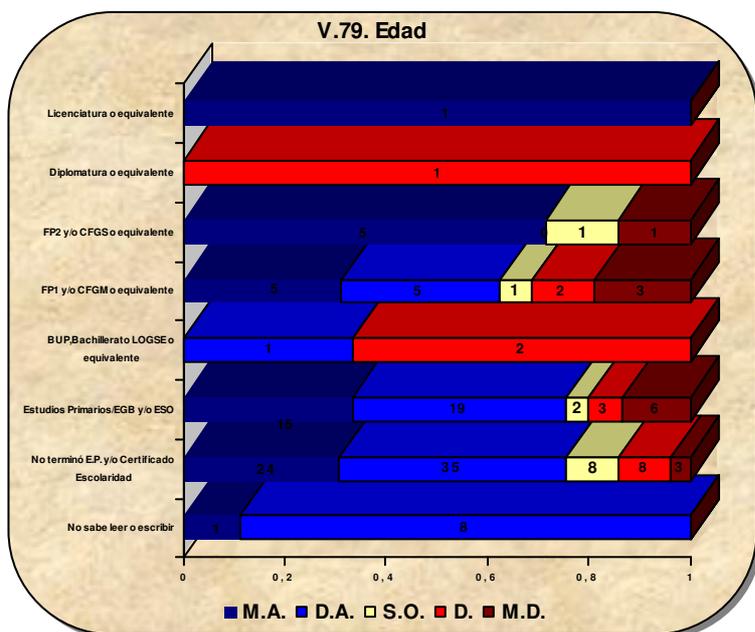
Analizando las variables mediadoras de nuestro estudio observamos algunas diferencias, fundamentalmente, en la edad y en el nivel de estudios. Encontramos como el grupo de 60-64 años manifiesta su acuerdo en el ítem “formación complementaria” con un 44% frente al 25,8% del grupo de 55-59 años.



Con esto, parece que la formación complementaria se convierte en un factor importante, ya que la mayoría de las personas que forman este grupo se caracterizan por la ausencia de tal formación.

En relación al nivel de estudios, se observan diferencias en los ítems “cualidades personales” y “edad”.





En ambos ítems el grupo No sabe leer o escribir mantiene su acuerdo con datos de un 75% y 88,9%, respectivamente. Estos porcentajes son muy superiores respecto a los demás grupos.

Se aprecia, de esta manera, que el acuerdo respecto a la valoración de los empresarios de aspectos como la edad y las cualidades personales es mayor a medida que disminuye el nivel educativo de los desempleados, puesto que los grupos con superior nivel educativo conceden mayor importancia a otros factores como es el caso de la formación complementaria.

7.2. Análisis de las variables mediadoras

Tras realizar un análisis descriptivo de los ítems del cuestionario presentamos, a continuación, las diferencias encontradas en las Escalas de actitudes hacia el trabajo respecto a las variables mediadoras de nuestra investigación. Con el fin de poder observar si existen diferencias significativas decidimos utilizar pruebas paramétricas, concretamente la *t* de student y el anova factorial.

Con los cuatro grupos que forman la muestra procedimos a la aplicación de estas dos pruebas previa comprobación de la homocedasticidad, obtenida mediante el Estadístico de Levene, así como de ajuste de las variables a la

distribución normal mediante el test de Shapiro-Wilk, requisitos que, autores como Rial, Valera y Rojas (2001), consideran indispensables para tener conocimiento de las poblaciones objeto de inferencia.

En todos los casos se da igualdad de varianza y los datos se distribuyen normalmente, por lo que aplicamos la *t* de student para las variables género y percepción de prestaciones y el anova factorial de un solo factor para las variables edad, nivel de estudios y tiempo en desempleo. Para comprobar si las diferencias en el análisis de varianza de cada grupo eran significativas se aplicó la prueba de Scheffé.

7.2.1. Edad

Los resultados derivados de la aplicación de los diferentes análisis de varianza señalaban que las diferencias entre grupos con respecto a la edad sólo eran significativas en “crisis económica”, “experiencia laboral” y “fines de semana”, según se muestra en la tabla siguiente.

	ITEMS	Sig.	p
30	la crisis económica	,027	S*
42	mi experiencia laboral	,025	S*
63	que ocupe fines de semana	,018	S*

S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001

Tabla 30. Análisis de las diferencias entre desempleados según edad

Con esto podemos apreciar la gran homogeneidad de los grupos creados en torno a la edad ya que solo aparecen diferencias en tres aspectos. Aplicando la prueba de Scheffé a estas variables, encontramos diferencias significativas a nivel de 0,05 en atribución causal (crisis económica), autoconcepto profesional (experiencia laboral) y disponibilidad para el empleo (fines de semana).

	GRUPOS			
	45-49 años	50-54 años	55-59 años	60-64 años
45-49 años				
50-54 años				
55-59 años	*			
60-64 años	*		*	

Prueba Scheffé. S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001

Tabla 31. Diferencias entre grupos según edad

Tales diferencias aparecen entre los sujetos de 45-49 años con los de 55-59 años respecto a la crisis económica como atribución externa del desempleo. Los desempleados de 55-59 años presentan un mayor porcentaje que los de 45-49 años. También se dan diferencias entre el grupo de 55-59 años y el de 60-64 años en la valoración de la experiencia laboral, siendo el primero el que presenta los porcentajes más elevados y, en último lugar, en la aceptación de un empleo a jornada partida entre desempleados de 45-49 años y los de 60-64 años, siendo éstos últimos quienes presentan los índices más altos.

7.2.2. Género

En cuanto al género, aplicando la *t* de Student, aparecen diferencias significativas en tres de las escalas que componen el cuestionario. Estas diferencias, aún no siendo muchas, suponen un 22,68% del total de los ítems, aunque si difieren en número con respecto a las encontradas en la variable edad. A continuación vamos a ir presentando, agrupados por escalas, aquellos ítems donde existen diferencias significativas entre hombres y mujeres al obtenerse un grado de significación inferior a 0,05.

En atribución causal del desempleo destacan los ítems que se recogen en la tabla siguiente:

ITEMS		Sig.	p
16	mi limitada experiencia laboral	,000	S***
17	mi poca formación profesional	,000	S***
18	mi limitada especialización profesional	,001	S***
25	la actuación de los sindicatos	,003	S**
30	la crisis económica	,031	S*
S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001			

Tabla 32. Análisis de las diferencias en Explicación del desempleo según Género

Los porcentajes más altos en esta escala corresponden a las mujeres, que afirman que su limitada experiencia profesional, la poca formación profesional y su limitada especialización profesional son los causantes de la situación en que se encuentran, además de otros factores externos como la crisis económica y la actuación de los sindicatos.

Es probable que la situación de la mayor parte de las mujeres desempleadas, en cuanto a la atribución causal se deba más a la existencia de un menor número de oportunidades laborales en estas edades y no tanto a otros factores sociales o demográficos.

Como puede apreciarse en la tabla siguiente es en la escala autoconcepto personal y profesional donde aparecen el mayor número de diferencias con un total de 11 ítems que resultaron significativos.

ITEMS		Sig.	p
42	mi experiencia laboral	,001	S***
43	mi grado de especialización profesional	,000	S***
44	mi formación profesional	,000	S***
45	mis cualidades profesionales	,001	S***
46	mi información sobre el mercado laboral	,000	S***
47	mi nivel cultural	,015	S*
48	mi inteligencia	,000	S***
49	mi suerte	,013	S*
50	mis oportunidades	,000	S***

51	mi futuro profesional	,003	S**
52	mi carácter personal	,011	S*
S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001			

Tabla 33. Análisis de las diferencias en Autoconcepto personal y profesional según Género

A diferencia de la escala atribución causal donde las diferencias encontradas resultaron a favor del grupo de mujeres, en autoconcepto personal y profesional el grupo de hombres es el que presenta los índices más altos. Esta situación nos indica que el desempleo tal vez disminuye la propia percepción personal y profesional en mayor medida en las mujeres respecto a los hombres.

En la escala disponibilidad para el empleo resultaron significativos los ítems que se presentan a continuación:

ITEMS		Sig.	p
53	de baja categoría	,015	S*
58	de alto riesgo para la salud	,011	S*
62	que ocupe fines de semana	,026	S*
65	de pocas horas	,000	S***
66	mal pagado	,003	S**
67	temporal	,017	S*
S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001			

Tabla 34. Análisis de las diferencias en Disponibilidad para el empleo según Género

Al contrario que los ítems anteriores, las diferencias en esta escala se muestran a favor del grupo de mujeres. Probablemente la existencia de una menor especialización y experiencia laboral en las personas mayores de 45 años reduce el número de oportunidades laborales. De igual modo, una mayor dedicación a las tareas familiares y del hogar disminuye la disponibilidad con vistas a desempeñar un puesto de trabajo.

7.2.3. Nivel de Estudios

No se observaron diferencias significativas con respecto a ninguno de los ítems que componen el cuestionario, quedando de esta manera patente la nula influencia del nivel de estudios de los desempleados en las actitudes hacia el trabajo.

Parece que la no existencia de diferencias en esta variable puede estar relacionado con el hecho de que los desempleados tengan un nivel de estudios similar por lo que los grupos existentes son muy parecidos en cuanto al nivel formativo. Esta homogeneidad en el nivel de estudios hace que, en muchas ocasiones, sus trabajos sean muy parecidos, predominando aquellos como la construcción, agricultura, hostelería y actividades relacionadas con servicios personales y domésticos.

7.2.4. Tiempo en Desempleo

Se observó mediante la aplicación del análisis de varianza que las diferencias entre grupos con respecto al tiempo en desempleo varían significativamente en solo tres aspectos. De nuevo, al igual que con la variable edad, nos encontramos con una homogeneidad entre los grupos al apreciar diferencias en los siguientes ítems:

	ITEMS	Sig.	p
11	ayudar a la gente	,049	S*
16	mi limitada experiencia laboral	,024	S*
45	mis cualidades profesionales	,033	S*

S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001

Tabla 35. Análisis de las diferencias entre desempleados según tiempo en desempleo

Al aplicar la prueba de Scheffé obtuvimos que los grupos se diferencian significativamente en los ítems “limitada experiencia laboral” y “cualidades profesionales”.

	GRUPOS			
	< 3 meses	3-12 meses	1 y 2 años	> 2 años
< 3 meses				
3-12 meses				
1 y 2 años				
> 2 años	*			

Prueba Scheffé. S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001

Tabla 36. Diferencias entre grupos según tiempo en desempleo

En el ítem “limitada experiencia laboral” los sujetos que llevan más de 2 años en desempleo obtienen puntuaciones significativamente más altas que los que llevan entre 3 y 12 meses. Sin embargo, en el ítem “cualidades profesionales”, ocurre al contrario al ser el grupo de entre 3-12 meses el que obtiene una puntuación mayor a favor del grupo de más de dos años.

Probablemente determinados obstáculos como la limitada experiencia laboral son atribuidos en mayor medida por aquellos sujetos con un mayor tiempo en situación de desempleo. Parece que los sujetos que obtienen puntuaciones más altas en “limitada experiencia laboral” como atribución causal del desempleo son aquellos con un tiempo en desempleo superior a 2 años.

Este dato puede estar relacionado igualmente con la propia percepción profesional al diferir significativamente sus puntuaciones de las obtenidas por el grupo de 3 a 12 meses en desempleo. En muchas ocasiones los sujetos con mayor tiempo en desempleo se sienten desmotivados y con poca energía para afrontar la situación de desempleo en que se encuentran, de ahí que tengan poco interés por compensar aquellas dificultades como es el caso de la limitada experiencia laboral.

7.2.5. Percepción de Prestaciones

Para poner a prueba la influencia de la percepción de prestaciones se utilizaron dos grupos, el primero formado por aquellas personas perceptoras de algunas de las prestaciones o subsidios por desempleo y el segundo formado por aquellas personas que no percibían ninguna de las prestaciones o subsidios existentes.

Mediante la aplicación de la *t* de Student se observaron diferencias significativas en las escalas atribución causal del desempleo, autoconcepto personal y profesional y disponibilidad para el empleo. En la tabla siguiente se comprueba que las diferencias significativas aparecen a un nivel de 0,05 en los siguientes ítems:

ITEMS		Sig.	p
16	mi limitada experiencia laboral	,003	S**
17	mi poca formación profesional	,008	S**
18	mi limitada especialización profesional	,012	S*
25	la actuación de los sindicatos	,034	S*
50	mis oportunidades	,029	S*
55	poco limpio	,029	S*
57	que exija montar un puesto en la calle	,044	S*
64	sin estar contratado	,029	S*
65	de pocas horas	,024	S*
72	en empresa cooperativa	,046	S*

S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001

Tabla 37. Análisis de las diferencias en desempleados según percepción de prestaciones

En atribución causal del desempleo resultaron significativos los ítems “limitada experiencia laboral”, “poca formación profesional”, “limitada especialización profesional” y “actuación de los sindicatos”. Aquellos sujetos que no percibían ninguna prestación o subsidio por desempleo presentaron los porcentajes más altos en estos ítems.

La existencia de estas diferencias puede asociarse con los datos obtenidos en tiempo en desempleo ya que, tras un periodo en el que los desempleados pueden percibir alguna de las prestaciones o subsidios que suele coincidir generalmente con una fase de optimismo, a medida que estas prestaciones se agotan aumenta el tiempo en desempleo y esta fase de optimismo pasa a convertirse en una fase de apatía y desmotivación.

En autoconcepto personal y profesional mencionar el ítem “oportunidades” donde los desempleados que reciben prestaciones obtienen puntuaciones significativamente distintas de los que no reciben ninguna ayuda económica por desempleo. Este dato concuerda con el hecho de que aquellas personas que reciben alguna prestación o subsidio se consideran prioritarias para cubrir determinadas ofertas de empleo.

Los ítems que resultaron significativos en disponibilidad para el empleo son los siguientes: “poco limpio”, “montar un puesto en la calle”, “sin estar contratado”, “de pocas horas” y “empresa cooperativa”.

Los sujetos que obtienen puntuaciones más altas en estos aspectos son aquellos que no reciben ningún tipo de ayuda económica por estar en desempleo, de lo que deducimos que muchas de las personas que se inscriben en las oficinas de empleo lo hacen para beneficiarse de algún curso de formación ocupacional, para adquirir antigüedad en la demanda (puntuable en algunas bolsas de trabajo) o para beneficiarse de algunos de los programas de inserción laboral.

7.3. Análisis de la escala Estilo de Búsqueda de Empleo

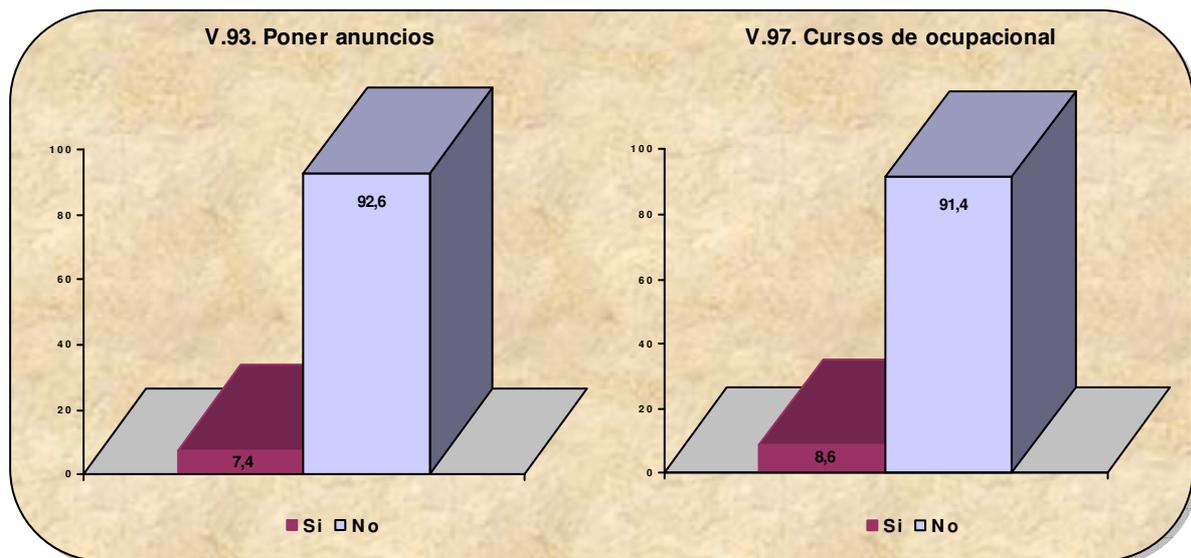
Considerábamos importante en esta escala valorar las actitudes de los desempleados hacia la búsqueda de empleo, como una forma de describir si buscan con intensidad un trabajo en la actualidad. A diferencia del resto de las escalas, en Estilo de búsqueda de empleo se les preguntó a los participantes si

habían realizado recientemente una serie de acciones relacionadas con la búsqueda de empleo. La tabla 38 muestra los porcentajes según la opción de respuesta Si/No.

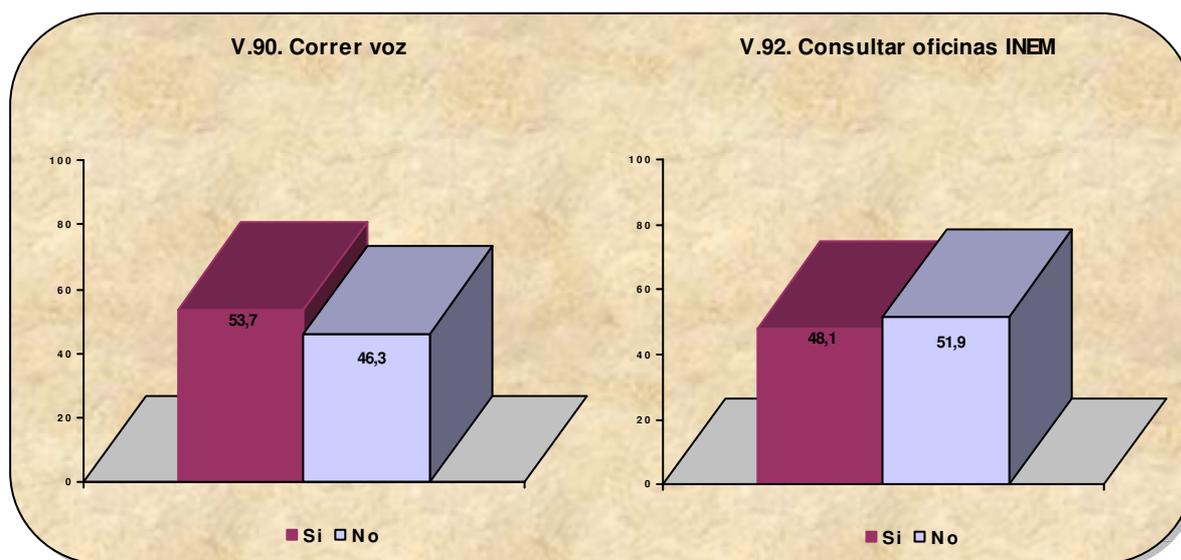
ESTILO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO		
Ítems	OPCIONES DE RESPUESTA	
	SI %	NO %
Visitar lugares en busca de trabajo	36,4	63,6
Llamar a alguien pidiendo trabajo	38,9	61,1
Correr voz buscando trabajo	53,7	46,3
Buscar información mercado laboral	42,0	58,0
Consultar oficinas del SPEE-INEM	48,1	51,9
Poner anuncios para trabajar	7,4	92,6
Estudiar temas de la especialidad	20,4	79,6
Contactos con personas mismo ramo	35,2	64,8
Buscar trabajo en prensa, radio...	35,8	64,2
Realizar cursos de ocupacional	8,6	91,4

Tabla 38. Porcentajes en Estilo de Búsqueda de Empleo

Los datos muestran que hay un mayor número de acciones no realizadas, porcentajes que se reflejan en un número considerable de actividades que se agrupan bajo esta escala, encontrándonos como ejemplo un 92,6% de desempleados que no realiza la tarea de “poner anuncios” y un 91,4% que no realiza ningún “curso de formación ocupacional”.



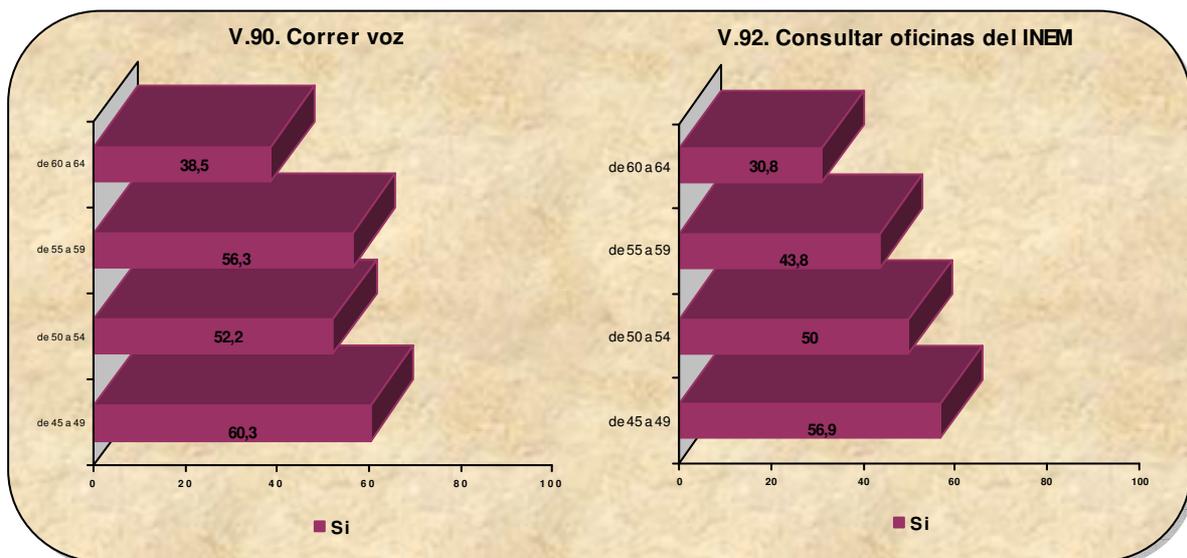
Dentro de las acciones si realizadas solo podemos comentar que un 53,7% de los encuestados manifiesta haber realizado la acción de “correr la voz buscando trabajo”. Con porcentajes similares en las opciones de respuesta encontramos un 48,1% de desempleados que suele realizar “consultas en oficinas del SPEE-INEM”.



De las respuestas obtenidas en todos los ítems apreciamos que hay un importante número de acciones no realizadas, lo que puede deberse a que los desempleados solo consideran algunas de ellas como las más efectivas, dejando en un segundo lugar otro tipo de actividades, bien porque actualmente no realizan tareas de búsqueda de empleo o bien por el poco éxito obtenido en la búsqueda de empleo.

Al igual que procedimos con las demás escalas, tratamos de analizar la posible asociación de las variables mediadoras (edad, género, nivel de estudios, tiempo de inscripción y percepción de prestaciones) con una actitud más o menos positiva para encontrar empleo. Para ello realizaremos, en primer lugar, un análisis global, destacando aquellas acciones donde se aprecian diferencias en los distintos grupos y, en segundo lugar, llevaremos a cabo los análisis pertinentes para comprobar si existen diferencias significativas.

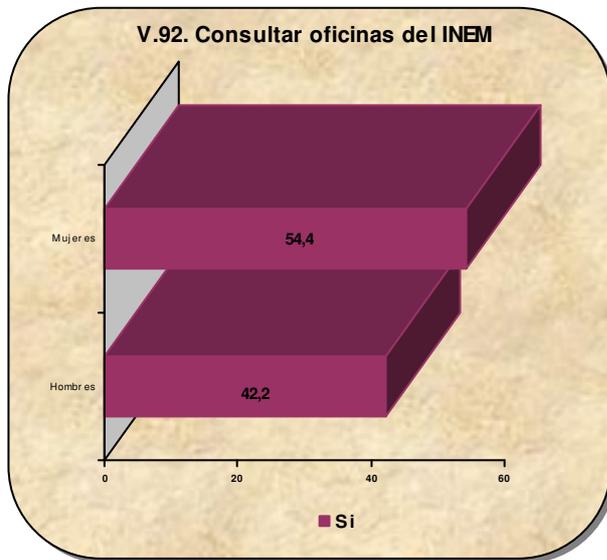
En la variable edad queremos resaltar las acciones “correr voz” y “consultar oficinas del SPEE-INEM”. En ambas se aprecia un descenso paulatino de realización a medida que se incrementa la edad, manifestando en la primera el grupo de 45 a 49 años un 60,3% respecto al 38,5% del grupo de 60-64 años. En la segunda encontramos un 56,9% en el grupo de 45-49 años y un 30,8% en el grupo de 60-64 años.



En el resto de acciones que componen esta escala hemos obtenido unas puntuaciones muy similares teniendo en cuenta los diferentes grupos de edad.

Al aplicar el anova factorial no se observaron diferencias significativas con respecto a ninguna de las acciones que componen la escala Estilo de búsqueda de empleo, al existir una gran homogeneidad de los grupos creados en torno a la edad. Por tanto queda de manifiesto la nula influencia de la edad en la búsqueda de empleo.

Respecto al género, destacar solo la acción “consultar oficinas del SPEE-INEM”, donde un 54,4 % de mujeres si realizan esta acción en comparación al 42,2% de hombres.



En las demás acciones encontramos, igualmente, porcentajes muy similares de respuesta en ambos géneros.

Aplicando la *t* de Student, solo observamos diferencias significativas en la acción “contactos con otras personas o grupos”, al obtenerse un grado de significación inferior al 0,05, manifestándose estas diferencias a favor de las mujeres.

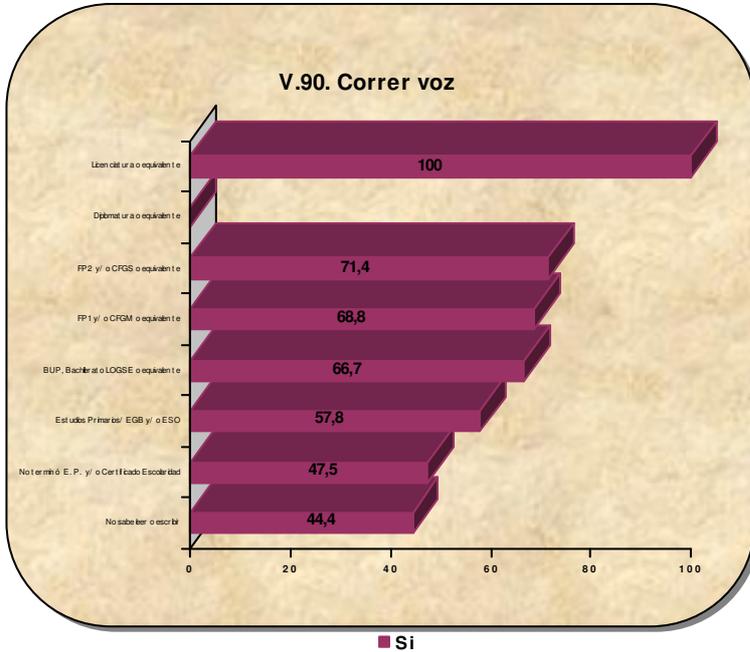
ITEMS		Sig.	p
95	Contactos con otras personas o grupos del propio ramo profesional	,025	S*
S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001			

Tabla 39. Análisis de las diferencias según Género

Aunque las mujeres tienen un porcentaje superior en esta acción, podemos deducir, en base a los datos obtenidos en el género, que se tratan de grupos bastante homogéneos en cuanto a la realización de actividades de búsqueda de empleo

Si tenemos en cuenta el nivel educacional observamos que conforme es mayor el nivel de estudios aumenta la realización de determinadas actividades como es el caso de “correr la voz buscando trabajo”, con unos porcentajes de un

44,4% del grupo No sabe leer o escribir en comparación con el 68,8 del grupo con FP1 o equivalente.



Este aumento puede estar relacionado con la idea de entender el trabajo como un medio de desarrollo profesional de ahí que los grupos con mayor nivel educativo utilicen una búsqueda de empleo más activa.

Al analizar las demás acciones, volvemos igualmente a encontrar porcentajes muy similares en los diferentes niveles educativos.

Los resultados derivados de la aplicación del análisis de varianza señalan que las diferencias entre grupos con respecto al nivel de estudios son significativas en los ítems que se muestran en la tabla siguiente:

ITEMS		Sig.	p
94	estudiar temas propia especialidad profesional	,027	S*
96	buscar ofertas de trabajo en prensa...	,025	S*
97	realizar cursos de formación ocupacional	,018	S*

S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001

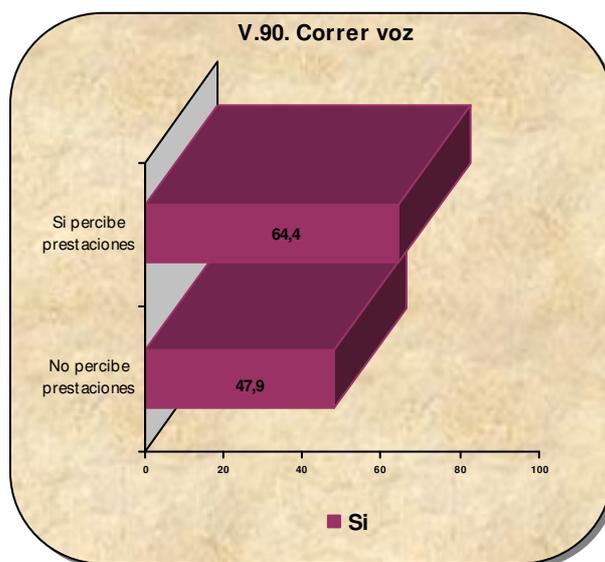
Tabla 40. Análisis de las diferencias según edad

A diferencia de las variables anteriores, encontramos un mayor número de diferencias en nivel educativo. Estas diferencias suponen un 30% del total de las

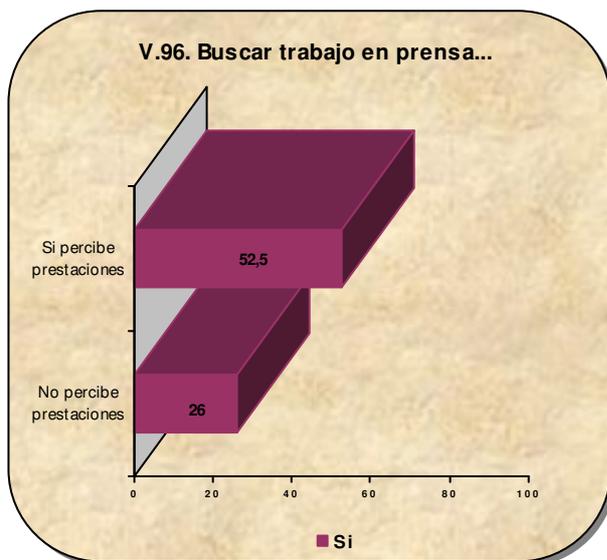
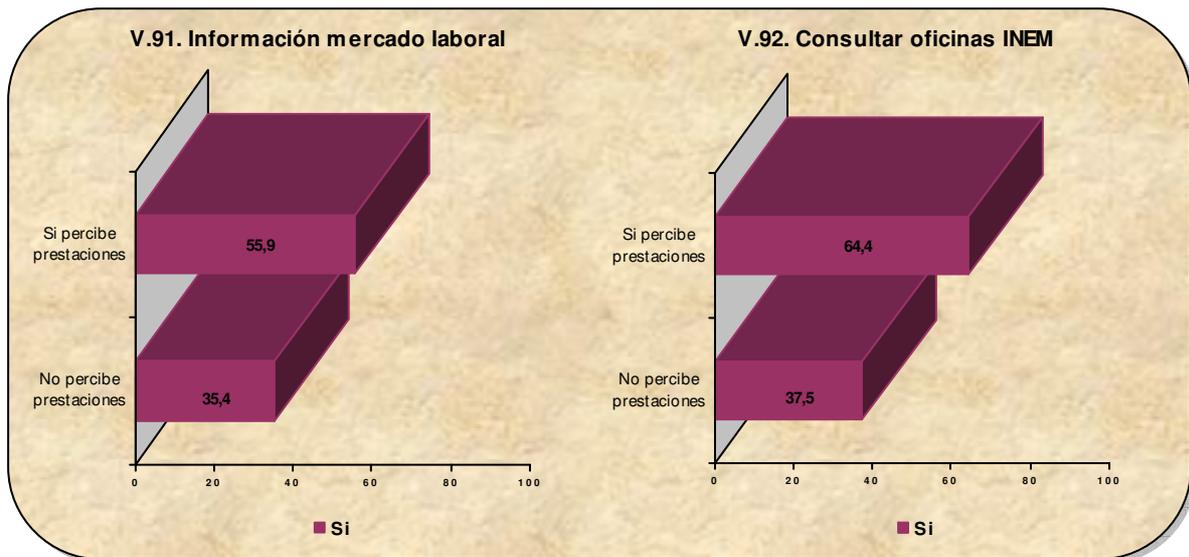
acciones que componen esta escala, reflejándose una valoración positiva del grupo con inferior nivel de estudios (No terminó E.P. ó Certificado de escolaridad) respecto a los demás grupos.

Nuevamente encontramos diferencias en “correr la voz buscando empleo” cuando comparamos los grupos creados en percepción de prestaciones.

El porcentaje obtenido es superior en el caso de los que reciben prestación o subsidio con un 64,4% de los participantes que responden si realizar esta acción respecto al 47,9% de los que no reciben ninguna prestación o subsidio.



De igual modo, se aprecian diferencias en acciones como “buscar información sobre el mercado laboral”, “consultar oficinas del SPEE-INEM” y “buscar trabajo en prensa”, donde las personas que perciben alguna prestación o subsidio tienen unos porcentajes más altos de realización en estas acciones.



En estas tres acciones encontramos porcentajes en la realización de las mismas de un 55,9%, 64,4% y 52,5% a favor de los demandantes que perciben alguna prestación o subsidio por desempleo.

De los datos obtenidos consideramos que los demandantes que no perciben ninguna prestación o subsidio no realizan actividades de búsqueda de empleo de forma continuada, posiblemente por dos cuestiones: bien porque hayan cesado en su actividad de búsqueda o bien porque la puesta en la práctica de tales acciones haya sido infructuosa.

Destacar también que en percepción de prestaciones es donde observamos el mayor número de diferencias, al encontrar el 40% de total de las

diferencias existentes en todas las variables. Comparando los dos grupos resultaron significativas las acciones que se recogen en la tabla siguiente:

ITEMS		Sig.	p
90	Correr voz buscando trabajo	,044	S*
91	Buscar información sobre mercado laboral	,012	S*
92	Consultar oficinas del SPEE-INEM	,001	S**
96	Buscar ofertas de trabajo en prensa...	,001	S**

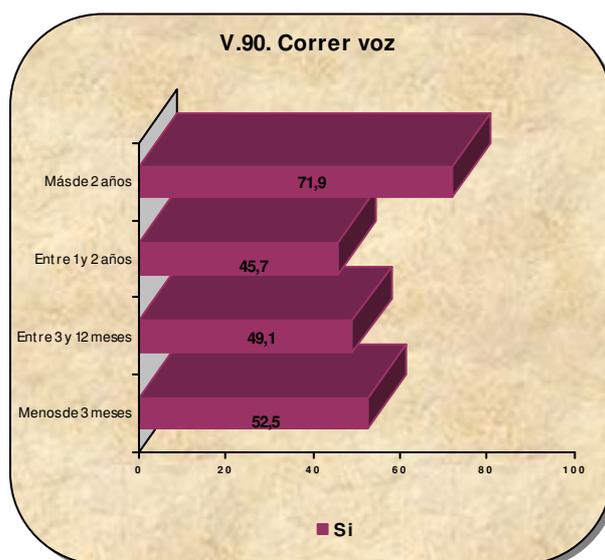
S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001

Tabla 41. Análisis de las diferencias según percepción de prestaciones

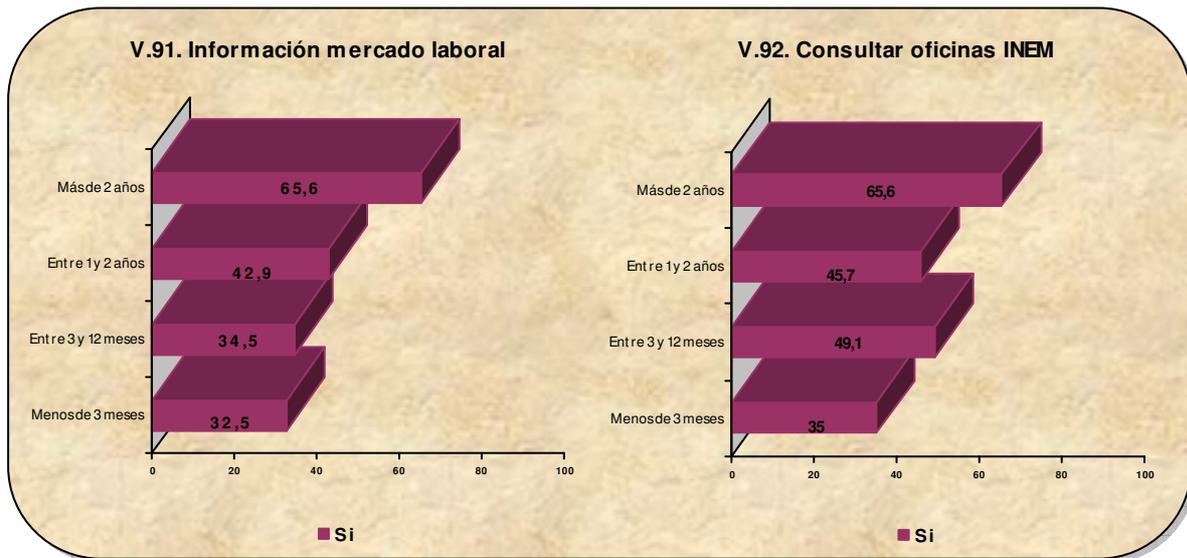
De las diferencias encontradas en esta variable, observamos que éstas se decantan en todas las acciones a favor del grupo perceptor de prestaciones por desempleo.

Nuevamente destacamos la acción “correr voz buscando empleo” al comparar a los demandantes en función del periodo de tiempo que lleven en situación de desempleo.

En esta acción los desempleados con un periodo superior a dos años manifiestan si realizar esta actividad con un 71,9% con respecto al 45,7% del grupo de personas con un periodo en desempleo de uno a dos años.



Es el grupo con más de dos años en desempleo el que vuelve a mostrar unos porcentajes más altos en “información sobre el mercado laboral” y “consulta en oficinas del SPEE-INEM” con datos de un 65,6% en ambas acciones frente al grupo con menos de tres meses con un 32,5% y 35% respectivamente



Mediante la aplicación del análisis de la varianza, observamos diferencias en los ítems que se muestran a continuación:

ITEMS	Sig.	p
91 información sobre mercado laboral	,017	S*
94 estudiar temas propia especialidad profesional	,046	S*

S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001

Tabla 42. Análisis de las diferencias según tiempo en desempleo

Con la aplicación de la prueba de Scheffé a estas acciones, encontramos diferencias significativas en “información sobre mercado laboral”. Los sujetos que llevan más de dos años en desempleo se informaron en mayor medida sobre el mercado laboral (65,6%), en comparación con los sujetos que llevan menos de tres meses (32,5%).

	GRUPOS			
	< 3 meses	3-12 meses	1 y 2 años	> 2 años
< 3 meses				
3-12 meses				
1 y 2 años				
> 2 años	*			
Prueba Scheffé. S = Significativas *p = ,05 ; **p = ,01 ; p*** = ,001				

Tabla 43. Diferencias entre grupos según tiempo en desempleo

Capítulo

VIII

**Entrevista:
Análisis de datos
y discusión**

8. ENTREVISTA: ANÁLISIS DE DATOS Y DISCUSIÓN

Pretendemos profundizar en las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años con la realización de una serie de entrevistas a fin de obtener una serie de información que ilustre, de propia voz, los datos cuantitativos obtenidos en los cuestionarios. En palabras de Buendía, Colás y Hernández (2003: 275) la entrevista nos permite *“comprender las perspectivas y experiencias de las personas que son entrevistadas”*.

La entrevista consta de una serie de preguntas relacionadas con los ítems que los sujetos tenían que responder en la Escalas de Actitudes hacia el Empleo (Anexo IV). Con ello se intenta profundizar en los diferentes temas tratados en el cuestionario, pero permite también una mayor profundización en aquellos aspectos que, quizás, no han quedado suficientemente aclarados o desarrollados.

Utilizamos una entrevista semiestructurada, ya que por su flexibilidad nos permitía alterar tanto el orden de las preguntas como la forma en que se formulaban. Se realizaron de forma individualizada y todas fueron grabadas, previa aceptación de los entrevistados. A los participantes en la entrevista se les informó de los objetivos de la investigación y se les garantizó el anonimato.

Las respuestas de los participantes se han estudiado a través de un análisis cualitativo, con la finalidad de encontrar aquella información que estuviera relacionada con las respuestas que aparecían en el cuestionario que se pasó a los desempleados mayores de 45 años.

8.1. Selección y caracterización de la muestra

La muestra de desempleados que realizaron la entrevista, se eligió entre aquellos sujetos que presentaban ciertos rasgos en función de las variables mediadoras de la investigación con el objetivo de obtener una representación de todos los grupos establecidos en base a tales variables.

La muestra que hemos utilizado en esta prueba es de 16 personas representativas de cada una de las variables mediadoras de la investigación (edad, género, nivel de estudios, tiempo de inscripción y percepción de prestaciones).

Los datos más significativos de la muestra se especifican en la tabla siguiente:

<ul style="list-style-type: none">- La muestra total es de 16 sujetos.- Existe igual proporción de hombres y mujeres (50%).- Agrupados por intervalos de edades: de 45 a 49 años (18,8%), de 50 a 54 años (37,5%), de 55 a 59 años (31,3%) y de 60 a 64 años (12,5%).- Respecto al nivel educativo, predominan las personas con FPI o equivalente (31.3%). En menor porcentaje se encuentran aquellas que No saben leer o escribir (12,5%), Certificado de Escolaridad (12,5%), Estudios Primarios, EGB... (25%), BUP o equivalente (6,3%), FPPII, CFGM... (6,3%) y Diplomatura (6,3%).- El tiempo de duración del desempleo se reparte de la siguiente forma: menos de tres meses (25%), de 3 a 12 meses (25%) y más de dos años (50%).- Referido a la percepción de prestaciones, predominan los sujetos que no perciben ninguna prestación o subsidio por desempleo (62.5%).
--

Tabla 44. Principales características de la muestra de estudio

8.2. Guión de las entrevistas

Una vez presentadas las características principales de la muestra, exponemos el proceso seguido en la realización de las entrevistas. La entrevista constaba de treinta y tres preguntas que se organizan en torno a las siete escalas de Actitudes hacia el trabajo sobre las que se ha podido ir conociendo las opiniones, pensamientos, creencias... del colectivo de mayores de 45 años.

CENTRALIDAD DEL EMPLEO (preguntas 1 a la 5)

1. ¿Por qué cree usted que necesita un trabajo?
2. Tener un trabajo, ¿es importante para hacer proyectos?, ¿para ayudar a la gente...?
3. ¿Considera importante cobrar un salario?, ¿tener un empleo estable?
4. Cuando realiza un trabajo, ¿se siente bien “consigo mismo”?, ¿se siente útil...?
5. ¿Qué otras cosas le aporta tener un trabajo?

ATRIBUCIÓN DEL DESEMPLEO (preguntas 6 a la 11)

6. ¿Por qué cree que está sin trabajo?
7. ¿Puede deberse a aspectos externos como p.ej. la crisis económica o la actuación de los sindicatos, o a aspectos internos como su limitada experiencia laboral o tal vez el grado de especialización profesional...?
8. ¿Realiza o ha realizado algún curso de formación ocupacional?
9. ¿Considera que necesita algún curso para desempeñar su trabajo?
10. Si realizara algún curso, ¿cree que le facilitaría encontrar trabajo?
11. ¿Cualquier trabajo?

AUTOCONCEPTO PERSONAL Y PROFESIONAL (preguntas 12 a la 16)

12. ¿Qué puede aportar de si mismo para trabajar?
13. Factores como la experiencia laboral, la especialización profesional, formación profesional... ¿pueden ser favorables a la hora de ser contratado?
14. Por el contrario, ¿considera que el trabajo es cuestión de suerte, de oportunidades?
15. ¿O tal vez de cuestiones personales como la inteligencia, nivel cultural, carácter personal...?
16. ¿Qué piensa del “enchufe”?

DISPONIBILIDAD PARA EL EMPLEO (preguntas 17 a la 20)

17. Si tiene que elegir entre varios trabajos, ¿Qué hace para elegir uno u otro?
18. ¿Se fija en cuestiones como p.ej. si es baja categoría, poco limpio, de alto riesgo para la salud, de fines de semana, de pocas horas, mal pagado, temporal, sin estar contratado, que exija montar un puesto en la calle...?
19. ¿Cuáles de estos aspectos tiene más en consideración para elegir un trabajo?
20. ¿Considera algunos otros aspectos además de los mencionados?

PERCEPCIÓN SOBRE LA CONTRATACIÓN DE LOS EMPRESARIOS
(preguntas 21 a la 25)

21. ¿Por qué cree que se contratan a determinados trabajadores y no a otros?
22. ¿Piensa que los empresarios se fijan en la edad?
23. ¿Ó tal vez tienen en cuenta otros aspectos como el género, la experiencia laboral, las cualidades profesionales, la formación profesional...?
24. ¿Cuál de estos aspectos considera que se tienen más en cuenta?
25. ¿Pueden influir cuestiones como el tiempo en desempleo, la percepción de prestaciones o la situación económica?

ESTILO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO (preguntas 26 a la 33)

26. ¿Qué acciones ha realizado para buscar trabajo?
27. ¿Ha buscado información sobre el mercado laboral?
28. ¿Ha tenido contactos con otras personas o profesionales del mismo ramo, ha corrido la voz de que busca trabajo?
29. ¿Ha buscado ofertas de trabajo en diferentes medios (prensa, instituciones públicas o privadas, radio, TV, Internet...)?
30. ¿Ha consultado en las oficinas del SPEE-INEM?
31. ¿Estudia temas de la propia especialidad profesional?
32. ¿Se encuentra realizando algún curso de formación ocupacional?
33. ¿Cuál de esas actividades suele utilizar más?

8.3. Análisis de las entrevistas

El análisis de las entrevistas se realizó a través del programa de análisis de datos cualitativo AQUAD 6, con el que obtuvimos la reducción de datos y se elaboró un listado de rasgos. No existían categorías definidas previamente, si bien partimos de que muchas de las respuestas profundizaban en la información obtenida en el cuestionario. Presentaremos la información agrupada en función de las escalas de actitudes hacia el trabajo:

a) Centralidad del empleo

Los comentarios realizados por los participantes hacen referencia, en general, a la importancia del trabajo como medio económico para cubrir sus necesidades básicas, considerando importante tanto el cobrar un salario como tener un empleo estable.

Los entrevistados señalan que mediante el trabajo se pueden hacer proyectos (adquirir una vivienda, formación de los hijos...) y ayudar a los demás debido a la seguridad económica que brinda el trabajo. Esto nos permite conocer el importante papel que el trabajo juega en la vida de las personas.

“Hay una cosa evidente, sin trabajo hoy día y siempre... hay que vivir y, por tanto, hay que comer y a partir de comer vivir no sólo es subsistir sino algo más, sencillamente esa es la razón... en mi caso personal quizás no sé que decirte, porque yo soy un poco aleatorio en esos aspectos pero si tener un trabajo siempre implica una cierta seguridad económica que es fundamental por lo que hemos dicho...” (Ramón, 50 años, 3 meses en desempleo).

Un aspecto a resaltar es la necesidad que se atribuye a tener un trabajo para sentirse útil y realizado constituyéndose, de esta manera, en un medio de satisfacción personal. Parece que cuanto más atractivo se percibe el trabajo,

mayores son las expectativas de tener un empleo y la motivación también es mayor.

“la verdad que me sentía muy bien, y me sentía, algunas veces imprescindible” (Pepita, 61 años, 9 años en desempleo)

Los desempleados afirman que buscan tener trabajo a fin de obtener ingresos económicos para poder vivir, relacionando directamente trabajo con la satisfacción de las propias necesidades materiales, lo que influye enormemente la realización de acciones de búsqueda de empleo. También para un número importante de entrevistados el trabajo permite armonizar la convivencia familiar y personal, como forma de sentirse realizado.

“Tener un trabajo me aporta satisfacción interna lo primero, decir bueno soy útil a la sociedad, yo no soy un parásito, hay quien le gusta ser parásito, a mi no... yo cuando estoy sin trabajo me gusta levantarme tarde porque me abotargaba y me daba cuenta que esta parado” (Juan Carlos, 61 años, 14 años en desempleo).

Quizás lo más interesante en Centralidad del empleo sea las explicaciones que los participantes ofrecen sobre la importancia de tener un puesto de trabajo. Solamente en el número de razones esgrimidas se observa la relevancia que puesto de trabajo tiene para la persona. Estas razones nos permiten conocer el valor que el trabajo juega en la vida de las personas y su repercusión sobre la conducta del desempleado ante la búsqueda de empleo.

b) Atribución del desempleo

Son diversas las causas por las que los sujetos creen estar desempleados. Una de las razones con mayor número de consenso en los entrevistados es la edad. Se trata de una de las atribuciones causales por las que las personas explican su desempleo referidas a la propia persona (internas)

“Llega un momento determinado que ya son los años, ya 59 años no es igual que cuando se tienen 25, 30... yo en mi caso lo encuentro en la edad” (Paco, 59 años, 6 meses en desempleo).

“Pues, porque tenía una enfermedad grave, que tenía ya muchos años, eso es una enfermedad, lo mismo que la juventud es una enfermedad pero esa se cura con los años, la vejez o el llegar a cierta edad es una enfermedad que ya con los años va agravándose cada vez más” (Juan Carlos, 61 años, 14 años en desempleo).

Otra de las causas, aunque con menor número de consenso que la anterior, se debe a la situación económica del país representada, por lo general, en la figura de sus gobernantes políticos. Esta postura, al contrario que la edad, representa un posicionamiento más “externalista” de los desempleados a la hora de explicar el desempleo.

“Estoy sin trabajo porque el trabajo ahora mismo está un poco difícil, y a mi me gustaría que los gobiernos se preocupasen ya por las personas mayores, de que no falte un puesto de trabajo... recriminaría a los gobiernos que dieran subvenciones a cambio de puestos de trabajo” (Martín, 57 años, 6 meses en desempleo).

Otros criterios que son necesarios destacar se refieren a la experiencia laboral y a la especialización profesional como causantes del desempleo. Las respuestas tienden hacia un equilibrio, salvo en la edad, donde estos factores se consideran imprescindibles para tener un puesto de trabajo. Estas explicaciones más “internistas” determinan, en muchos casos, la labor de búsqueda de empleo de los desempleados.

“Hoy también te exigen un nivel de estudios muy elevado que yo no tengo, ordenador y cosas de informática que yo no tengo... entonces eso influye mucho” (Paqui, 52 años, 13 años en desempleo).

Adquiere relevancia la necesidad de realizar cursos de formación ocupacional bien para recibir la formación necesaria para desempeñar un puesto de trabajo o como vía de reciclaje profesional, ofreciéndole, en muchos casos, la posibilidad de encontrar un trabajo. La formación ocupacional se configura, de esta manera, en una alternativa posible para salir de la situación de desempleo.

“Pienso que contra más se aporte es mejor para la persona y para todo el mundo” (Paco Luis, 59 años, 8 años en desempleo).

“Puedes necesitar un curso, aparte del trabajo que tú ya tengas realizado... experimentar otros trabajos distintos nunca viene mal... porque ves que el trabajo está estancado, que no tiene salida, probar otros trabajos a través de estos cursos” (Antonio, 45 años, 2 meses en desempleo).

Como se observa en las diversas respuestas existe cierta variabilidad en la atribución del desempleo, aunque por lo general existe cierta tendencia hacia causas de tipo interno. Es más, aquellas atribuciones externas, en ocasiones, tienden a convertirse en individualistas, sobre todo en aquellos desempleados con un mayor tiempo en desempleo.

Las atribuciones de tipo externo no hacen más que ocultar el verdadero problema que puede ser de índole personal (ausencia de formación, carencia de habilidades sociales, búsqueda de empleo no bien dirigida...)

c) Autoconcepto personal y profesional

Básicamente los sujetos entrevistados han señalado como cualidad principal la capacidad de ejercer algún tipo de trabajo relacionado con su profesión, al ofrecer, en muchos casos, experiencia. Se ha observado que la valoración de la experiencia como característica profesional es mayor cuando aumenta la edad.

Igualmente, han sido destacadas un amplio número de cualidades “implícitas” en las tareas propias de los puestos de trabajo.

“Mi experiencia social y también mi experiencia de años de vida... creo que es importante... sobre todo relaciones públicas, me sé desenvolver muy bien y puedo aportar el trato con las personas, buen clima, sería mi especialidad” (Lucía, 58 años, 14 años en desempleo).

“Mi experiencia, en mi trabajo como electricista... lo demostrado, yo he estado aparte dentro de la electricidad en montajes eléctricos, líneas de alta y baja, instalación de pisos, de casas...” (Paco, 48 años, 7 meses en desempleo).

Desde este planteamiento cuestiones como la experiencia laboral y la especialización profesional se consideran puntos favorables a la hora de ser contratado. Al igual que la experiencia, ambas cuestiones forman parte de las características profesionales de los demandantes (Autoconcepto profesional). Nuevamente adquiere importancia estos dos factores al tener un doble protagonismo: en atribución causal y en autoconcepto profesional.

“Siempre si se es especialista en algo eso está muy bien mirado... es un hábito normal, creo yo” (Paco Luis, 59 años, 8 años en desempleo).

La suerte y las oportunidades fueron también categorías analizadas, en menor grado que las anteriores, quedando en un segundo plano de importancia. Un papel importante juega, también, la inteligencia, el nivel cultural y el carácter personal aunque, quedarían relegadas a los últimos lugares de una jerarquía en autoconcepto personal y profesional. Destacan el “enchufe” como decisivo, en muchos casos, para encontrar trabajo.

“El enchufe si hace mucho, porque eso funciona toda la vida y ahora en los tiempos que corren mucho más que antes” (Paqui, 52 años, 13 años en desempleo).

Al preguntarles sobre su autoconcepto personal y profesional hemos obtenido unas respuestas que presentan cierta tendencia hacia el plano profesional, si bien existen una gran variedad en las respuestas obtenidas. Curiosamente estas personas, algunas de las cuales han tenido empleo con anterioridad, valoran en menor medida su autoconcepto personal a la hora de encontrar trabajo.

d) Disponibilidad para el empleo

Los entrevistados han señalado que les gustaría ejercer una ocupación acorde a su preparación e interés profesional, siendo mejor aquella que han desempeñado con anterioridad. Están dispuestos a adaptarse a la mayoría de los requerimientos del puesto de trabajo, siempre y cuando se trate de un trabajo digno y esté remunerado conforme a la legislación vigente.

“Siempre se tiene que tener un poco en cuenta algunos aspectos, pero sobre todo que te encuentres a gusto con el trabajo, con los compañeros y demás... porque en principio todo te puede parecer desconocido pero luego le encuentras siempre aspectos positivos” (Lucía, 54 años, 6 meses en desempleo).

“Hay un equilibrio entre muchas cosas... estar a gusto con el trabajo, lo económico es fundamental, primordial para empezar, no en el sentido economicista del término sino que evidentemente necesitas vivir, pero dentro de eso yo valoro más el estar a gusto” (Ramón, 50 años, 3 meses en desempleo).

En algunos casos, mayormente las mujeres, señalan la importancia de tener un trabajo a tiempo parcial o de “pocas horas”, a fin de poderlo compaginar

con las tareas domésticas, cuidado de hijos o la atención a personas mayores. Esta relativa disponibilidad se asocia con la centralidad atribuida al trabajo y, en consecuencia, a aspectos como el grado de necesidad económica personal o familiar derivado de la propia situación de desempleo.

“Si fuese de media jornada mucho mejor, para que te voy a decir que no... la media jornada me sería ideal porque con la otra media jornada puede trabajar otra persona como yo, ya con media jornada y lo poco de mi marido ya salimos adelante” (Pepita, 61 años, 9 años en desempleo).

Esta actitud se relaciona con los valores laborales, es decir, con la propia concepción de los aspectos más deseables del trabajo y puede dificultar la actividad de búsqueda de empleo. Esta disponibilidad varía según el género, nivel de estudios...

Debemos de ser conscientes de que una disponibilidad parcial limita la consecución de un puesto de trabajo. Sirva de ejemplo el caso de personas desempleadas con cargas familiares que se resisten a la idea de tener un trabajo a tiempo completo.

A pesar de esta relativa disponibilidad la tendencia en las respuestas de los entrevistados, por lo general, es clara y se refleja en la alta disposición de los mismos para trabajar.

e) Percepción sobre la contratación de los empresarios

La categoría conceptual más utilizada para describir el criterio de selección seguido por los empresarios en la selección de los trabajadores es la edad. Los entrevistados piensan que el empresariado, en general, valora más la juventud por lo que ven en la edad el principal sesgo con el que tienen que enfrentarse a la hora de buscar trabajo. Igualmente consideran que los empresarios valoran el

género, la experiencia laboral o las cualidades profesionales, aunque en menor importancia que la edad.

“Se fijan en la edad porque lo que quieren es meter críos, se aprovechan de ellos y le dan dos perras gordas y con eso están apaños... y una persona como yo no se conforma con eso, quiere ganar lo suyo” (Fernando, 52 años, 3 meses en desempleo).

“A las mujeres se le pone más la zancadilla que al hombre... se fijan más en el hombre que en la mujer, las mujeres estamos más discriminadas hacia el trabajo” (Inés, 53 años, 7 años en desempleo).

Aspectos como el tiempo en desempleo, percepción de prestaciones o la situación económica apenas son considerados por los empresarios, ya que por encima de estas cuestiones buscan su propio beneficio o el de la empresa. Por ello que estos aspectos no se convierten en cuestiones primordiales para discriminar candidatos en las ofertas presentadas por los empresarios.

“Los empresarios normalmente en eso no se fijan... al empresario lo único que le interesa es encontrar una persona que sustituya el puesto de trabajo que le esta haciendo falta, pero ellos no paran a fijarse si llevan más tiempo trabajando o menos tiempo trabajando” (Paco, 59 años, 6 meses en desempleo).

Estas respuestas nos ayudan a completar la percepción que los desempleados tienen acerca de la contratación de los empresarios; en general consideran el papel que pueden jugar determinadas características con vistas a su posterior incorporación o reincorporación laboral. Esta visión condiciona, en muchas ocasiones, la conducta llevada a cabo por los demandantes para conseguir trabajo.

f) Estilo de búsqueda de empleo

Esta escala puede ser analizada en dos sentidos, de acuerdo a las respuestas dadas. Por un lado, se encuentran los entrevistados que actualmente no realizan ninguna actividad de búsqueda de empleo y los que, opuestamente, sí lo hacen. Estas posturas ponen de relieve dos situaciones: por un lado la inexistencia de puestos de trabajo ocupables y por otro lado un cierto estilo de búsqueda de empleo.

“Últimamente no, ni hacer cursos ni nada por la obligación que tengo... cuando voy a las revisiones me paro a ver los cursos y eso pero como no veo posibilidad de compaginarlo con el tiempo que tengo no me dedico mucho” (Trinidad, 51 años, 12 años en desempleo).

“Todos los días veo el programa de la 2, que ofrecen muchos trabajos y cursos, cuando abren las bolsas, las mismas compañeras del trabajo, voy al paro y pregunto a ver lo que hay, voy a los sindicatos a ver los cursos... porque echo bolsas, hago oposiciones, porque voy al paro, hago todo lo que hace falta” (María, 55 años, 4 meses en desempleo).

Se puede observar que existe una desmotivación en relación a las actividades para buscar trabajo, los motivos han sido señalados anteriormente como “causas externas”, señalando que no hay fuentes de trabajo posibles por lo que no buscan trabajo (al menos en los últimos días). A esto se añade, en una gran parte de los casos, determinadas condiciones referidas a las características del puesto de trabajo, por lo que la cantidad de búsqueda disminuye considerablemente.

“He hecho toda una serie de cosas para ver si realmente encuentro trabajo... pero me limito a cosas que ya tengo más o menos seguras... se mueve uno dentro de lo realmente factible, de las

posibilidades reales que vas a tener, no vas a calentarte la cabeza con cosas que luego no van a salir” (Ramón, 50 años, 4 meses en desempleo).

Sin embargo, también puede notarse que existe una proporción importante de entrevistados que recurre a todos los medios posibles para conseguir trabajo, considerando la visita a empresas, el contacto con personas del propio ramo, búsqueda en prensa o la información obtenida en oficinas del SPEE-INEM como los más utilizados. Tal vez un mayor éxito en la búsqueda sea el motivo les lleve a utilizar estas acciones y no otras.

“Si, en la revista Siempre a Mano siempre he estado mirando, incluso en Internet me he metido alguna vez también a ver si hay algo... en las veces que he tenido que ir a que me pongan el sello me he fijado en los carteles que había allí puestos a ver si había algo... donde he estado yendo ha sido al ayuntamiento, tienes que personarte donde sea y decir: bueno que, ¿hay algo?” (Paco, 48 años, 7 meses en desempleo).

Podríamos terminar comprobando que existen dos tendencias en estilo de búsqueda: una tendencia negativa hacia la búsqueda de empleo, relacionada con aspectos de tipo externo, y otra positiva empleando todos los recursos disponibles que tienen a su alcance. Posicionarse en una tendencia u otra así como la intensidad de utilizar una determinada acción depende de la disposición de cada persona para aceptar un empleo.

Capítulo

IX

Análisis de los
Programas de
Inserción Laboral

9. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE INSERCIÓN LABORAL

La puesta en marcha de los programas de inserción laboral ha evidenciado algunas deficiencias como la incapacidad del demandante para asumir su propio plan de empleo y formación, para responsabilizarse de un proyecto de mejora de las posibilidades de inserción o la puesta en marcha de una búsqueda de empleo organizada, constante y efectiva (De Pablo, 1996).

Estas dificultades plantearon la necesidad de elaborar acciones que implicaran diseñar metodologías orientadas al cambio de actitudes. En nuestra investigación abordamos dos modelos de intervención en orientación laboral; por un lado el modelo de Orientación Profesional del SPEE-INEM (OPEA), que se llevó a cabo en Andalucía hasta principios del 2004 y utilizado aún en otras comunidades autónomas y el modelo de Orientación de la Junta de Andalucía “Andalucía Orienta”, que se ha convertido en el referente en orientación en Andalucía a partir del traspaso de competencias.

Como ya tuvimos oportunidad de ver en el apartado cuarto del capítulo Intervención psicosocial en el desempleo, ambos programas incluyen las actitudes como un área prioritaria a trabajar y que cada modelo enfoca desde una perspectiva teórica diferente. Es objetivo de este capítulo analizar ambos programas para conocer que actitudes se trabajan en cada uno de ellos.

9.1. La Guía DAPO: Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación

La acción DAPO se configura como una modalidad de intervención dentro de las acciones de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Empleo (OPEA), enfoque éste que representa el modelo de orientación profesional del SPEE-INEM.

Los fundamentos que nos llevan a la utilización de la acción DAPO se expone en los planteamientos de actuación con los usuarios: *“la experiencia prolongada de trabajo con demandantes de empleo en procesos de Orientación Profesional ha puesto de manifiesto la importancia de aquellos factores internos a la persona que influyen de forma significativa en su inserción en el mercado de trabajo”* (INEM, 2000 b: 5).

Estos factores internos configuran, en ocasiones, una determinada actitud ante la búsqueda de empleo que disminuye de manera significativa la ocupabilidad potencial de los desempleados. A continuación vamos a realizar un análisis de aquellas actitudes que inciden en la capacidad de ocupación de los demandantes de empleo:

a) Centralidad del empleo

En cuanto actitud nos permite conocer el valor que el trabajo juega en la vida de las personas y su repercusión sobre la conducta de los desempleados ante la búsqueda de empleo. Aunque la acción DAPO no recoge entre sus objetivos trabajar la centralidad del empleo si que propone que sus actividades se dirijan a aumentar el valor del trabajo.

Antes de entrar a analizar algunas actividades, es conveniente diferenciar entre centralidad absoluta y centralidad relativa. Si hablamos de la importancia general que el trabajo tiene como rol o papel a desempeñar en la vida nos estamos refiriendo a la centralidad absoluta. Si por el contrario hacemos referencia a la importancia que tiene el trabajo con otras áreas de la vida, estamos haciendo referencia a la centralidad relativa del trabajo. Esta diferenciación nos ayudará a comprender mejor las actividades que se proponen.

Una de las actividades planteadas en la acción DAPO es la denominada *“El futuro ya está aquí”*, cuyo objetivo es que el grupo identifique el proceso de evolución de las actitudes individuales de cara al empleo y perciba que están

capacitados para afrontar los cambios que se producen en el mercado laboral. Esta actividad se enfoca como una estrategia para reducir las disparidades a las que se enfrenta el desempleado en el mercado laboral.

La labor del técnico en orientación es proponer una rueda de intervenciones en las que cada participante del grupo destacará los pequeños cambios que ellos mismos han sido capaces de identificar. Utilizando las experiencias más positivas que presentan se reforzarán las actitudes asociadas a las mismas, matizando que dichas actitudes suponen un cambio en la concepción del proceso de inserción o una aproximación al empleo. Se pueden utilizar algunas cuestiones como las siguientes:

Técnico: ¿Cómo van a cambiar las condiciones de tu futuro empleo?, ¿qué tipo de contrato vas a encontrar?, ¿cuánto tiempo te va a quedar para la vida familiar cuando estés trabajando?...

Con la realización de esta actividad se intenta facilitar a los usuarios nuevas construcciones de la cultura del trabajo y el empleo, más acordes con la realidad y romper con expectativas rígidas de antiguas concepciones del empleo. Se refiere principalmente a la centralidad absoluta, es decir a la importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas.

Por todo lo anterior se hace fundamental incluir actividades dirigidas hacia aquellas necesidades asociadas a otras facetas de la vida (personal, familiar, social...) abordando, así, la centralidad relativa del trabajo. De esta forma, se puede ayudar al desempleado a integrarse mejor en los contextos sociales que se relacionan con su vida (Salmerón y Peñafiel, 2000).

b) Atribución causal del desempleo

Se refiere a las razones subjetivas por las que las personas explican su desempleo. Esta atribución refleja la percepción del mundo social de la persona

desempleada, sus expectativas, creencias y actitudes... y determina la conducta social ante la búsqueda. Así pues, la cuestión se refiere a determinados factores que contribuyen a la obtención de un empleo o, por el contrario, lo dificultan.

La acción DAPO si contempla como objetivo facilitar creencias de autoeficacia y de control interno. Se trata de la propia capacidad para realizar una determinada conducta, relacionada con la creencia de si el resultado esperado depende o no de la propia conducta. Aplicado a la búsqueda de empleo se podrían dar dos situaciones: por un lado un desempleado que piense que encontrar trabajo dependerá de que el haga o realice o por el contrario considere algunos factores ajenos a su control para conseguir un empleo.

Un ejemplo de actividad es la llamada "*Factores que intervienen en la consecuencia*", que tiene por finalidad delimitar la atribución causal respecto al hecho de encontrar empleo. Consiste en ampliar el campo de visión de los desempleados al comprobar que la consecución de un empleo está determinada por muchos más factores de los que en un principio podrían considerar cada uno de ellos.

Se trabajará inicialmente de forma individual durante unos pocos minutos y a continuación se pondrán en común las aportaciones de los participantes en el grupo, trabajando el resto del ejercicio de forma grupal. Puede utilizarse un esquema como el siguiente:

<ul style="list-style-type: none">- Falta de ofertas- Mucha competitividad- Suerte- Situación del mercado de trabajo- Empresarios- Enchufes- Situación económica	<ul style="list-style-type: none">- Nivel de información sobre el medio- Perfil profesional (formación, experiencias...)- Características personales: difícilmente modificables (edad, sexo, ser emigrante, minusvalías,...)* Modificables:
--	--

- Otros	- Características de la personalidad (timidez, introversión, extraversión...) - Autoestima personal y profesional - Valor otorgado al trabajo (necesidad económica, vocación, realización personal,...)
---------	---

Esta actividad recoge una gran parte de las explicaciones que los desempleados atribuyen a su situación de desempleo. Por su carácter flexible permite introducir nuevos elementos, convirtiéndose en un instrumento útil para distinguir entre características facilitadoras de la obtención de un empleo y características que lo dificultan.

Las alternativas que se ofrecen pueden ser caracterizadas como atribuciones internas (estudios, experiencia...) o externas (crisis económica, mala suerte...). Son dos elementos complementarios a la percepción de la situación del mercado laboral que es necesario indagar para comprender los comportamientos de los desempleados en el proceso de obtención de un empleo.

La realización de esta actividad se encamina hacia un equilibrio de la atribución causal de forma realista, resaltando la importancia de los factores personales y su repercusión en la búsqueda de empleo. Para ello es fundamental que tanto esta actividad, como otras que se planteen en la misma dirección, incidan en aquellas características que están bajo el propio control de las personas ya que son más fácilmente modificables.

c) Autoconcepto personal y profesional

Hace referencia a la medida en la cual una persona, se acepta, se valora y se respeta. Según como se vea el desempleado, tanto a nivel personal como profesional, esto influirá en la confianza que tenga de sí mismo. Por lo general, la

situación de desempleo genera sentimientos de inseguridad y de fracaso que conducen necesariamente a un déficit del autoconcepto.

Básicamente los objetivos que la acción DAPO propone para trabajar esta actitud se recogen en centralidad y atribución causal: potenciar expectativas de autoeficacia y de éxito. Éste último concepto se refiere a la creencia sobre la probabilidad de que ocurra un hecho deseado, en el caso que nos ocupa sería la consecución de un empleo. Esta creencia incluye aquellas cualidades, habilidades y competencias del individuo que lo hacen más o menos valorado.

Una de las actividades recogidas en DAPO para trabajar el autoconcepto es la denominada “*La fuerza de las cosas*”. Esta actividad tiene como objetivo conocer el valor instrumental que el usuario le da a cada una de las áreas de habilidades personales para la búsqueda de empleo (conocer, moverse, organizarse, expresarse y mantenerse). El técnico en orientación puede apoyarse en preguntas como las siguientes:

Técnico: “Para ti, donde te situarías si 10 es que estás seguro de que hacer estas cosas es muy útil para obtener un empleo y 0 es que no sirven para ese fin”. ¿Qué cosas estáis haciendo en esta área?, ¿Qué haces para conocer mejor tu entorno laboral?, ¿Qué crees que hará Paco para organizarse mejor?

Las respuestas de los participantes quedarán reflejadas en una tabla como la que aparece a continuación:

Nombre	conseguir empleo	conocer	moverse	organizarse	expresarse	mantenerse
Paco	8	7	8	6	9	7
...						
...						

Esta actividad se utiliza para potenciar las actividades que ya se están realizando en cada una de las áreas, dirigidas a fomentar la creencia de expectativa de éxito en la búsqueda de empleo. Se intenta que estas acciones se mantengan estables en el tiempo.

Igualmente se hace interesante incluir actividades donde se analicen elementos que forman parte del autoconcepto como capacidad de esfuerzo, experiencia laboral, cualidades profesionales... con el fin de que se lleve a cabo una construcción lo más realista posible y que no presenten distorsiones que deriven en una sobrevaloración o infravaloración de sí mismo.

d) Disponibilidad para el empleo

Explora el grado de disposición subjetiva que tiene cada individuo para aceptar un empleo. Esta actitud aprendida y modificable socialmente, que puede facilitar o dificultar la actividad de búsqueda de empleo, está relacionada con la centralidad del empleo, es decir con la concepción individual de los aspectos más deseables del trabajo.

En la medida en que una persona que busca empleo tiene una mayor cantidad de limitaciones para aceptarlo, disminuye considerablemente sus posibilidades de conseguirlo. Si estas limitaciones superan lo que “normalmente” sería lógico se convierten en un serio obstáculo contra la inserción laboral.

La disponibilidad para el empleo no se recoge como objetivo en la acción DAPO, de enorme importancia ya que un número importante de personas tiene una relativa disponibilidad para el empleo. Es lógico que existan limitaciones sobre retribuciones económicas, horarios, categorías profesionales, condiciones de trabajo...

Ante esta demanda, se podrían incluir actividades como la participación de los usuarios en acciones de orientación profesional a fin de conocer las distintas

modalidades de contratos laborales (a tiempo parcial, a tiempo completo...) así como su posible incorporación a programas y planes de empleo (experiencias mixtas, talleres de empleo...) que acerquen a los desempleados a encontrar un empleo.

e) Percepción sobre la contratación de los empresarios

Percepción subjetiva sobre las características que los empresarios demandan a los potenciales candidatos a las ofertas de empleo. Resulta un factor significativo para realizar una predicción exitosa de las posibilidades de inserción laboral.

Se encuentran personas en desempleo con perfiles bastante competitivos que no acceden a puestos de trabajo por considerar que sus características no se ajustan a las demandadas por los empresarios lo que conlleva, en ocasiones, una actitud pasiva de cara a la búsqueda de empleo.

En cuanto objetivo no se recoge en la acción DAPO aunque si estaría relacionado directamente con la percepción de las propias habilidades sociales de los desempleados. Esta última cuestión si se plantea en las orientaciones generales para las actividades.

Las actividades que se pueden plantear deben de incidir en el estudio y modificación de las características que los desempleados consideran que son valoradas por los empresarios. Por ejemplo si quien busca empleo dice que su situación puede deberse a que los empresarios valoran su falta de formación o la experiencia laboral... es posible que éste realice un curso de formación o participe en un programa experiencial posibilitando, de esta forma, su inserción profesional.

Otras actividades donde se trabaje el autoconocimiento de los demandantes de empleo, así como realizar diversos análisis de los perfiles

profesionales de algunas ocupaciones serían igualmente interesantes con vistas a aumentar la ocupabilidad de los desempleados.

f) *Estilo de búsqueda de empleo*

Estrategias de acción realizadas con el objetivo de obtener un empleo. Hace referencia a la forma en que una persona demandante de empleo afronta y desarrolla su actividad de búsqueda de empleo. Hemos de tener presente que una ausencia de actividad en la búsqueda constituye un factor que garantiza una estancia prolongada en situación de desempleo.

En nuestra investigación hemos determinado una serie de conductas o acciones que condicionan la conducta del sujeto ante la búsqueda de empleo. Suele coincidir con las denominadas técnicas y habilidades de búsqueda empleo. De su puesta en práctica dependen, considerablemente, las opciones en el mercado de trabajo.

La acción DAPO propone, entre sus objetivos, que se identifiquen los recursos personales de los usuarios que faciliten la realización de actividades para su inserción profesional. Del mismo modo, insta a identificar aquellas situaciones más idóneas para la puesta en marcha de esas acciones así como la capacidad de adaptación a las circunstancias cambiantes y novedosas que presenta el mercado de trabajo.

Las actividades se han de orientar a que los usuarios consideren sus propias acciones y capacidades como los principales factores que, como agentes, ponen en práctica para el éxito en la búsqueda de empleo. Algunas de las actividades para trabajar estos objetivos son las siguientes:

- "*Comunicación escrita*": actividad dirigida a fomentar actitudes positivas hacia la realización de documentos relacionados con la búsqueda de empleo, ampliando y desarrollando los recursos de expresión escrita de los

desempleados. Consiste en la realización de un documento escrito (curriculum vitae, carta de presentación...) y la posterior puesta en común y discusión en grupo.

- “*Nuestra red*”: se trata de confeccionar una red de contactos para la inserción por parte de cada uno de los participantes. Para ello se pide a cada uno de los usuarios que dibuje una red en la que, apoyándose de un gráfico, deberá ir completando cuatro cuadrantes: área familiar, área relacional, área social y área institucional. Posteriormente se expondrá al grupo, y de esta manera cada desempleado podrá incluir en su red aquellos otros puntos que podrían emplear tras observar la red de los otros miembros del grupo.

Con la misma finalidad se pueden incluir actividades dirigidas a trabajar las diversas herramientas para la búsqueda de empleo (agenda, listado de empresas...), fuentes para la búsqueda (entidades públicas y privadas...) y estrategias favorecedoras para la inserción como preparación de oposiciones, entrevistas, cursos de formación... acciones éstas que amplían considerablemente las opciones de incorporación en el mercado de trabajo.

9.2. El Programa “Andalucía Orienta”

La Comunidad Autónoma Andaluza, puso en marcha en el año 2000 los Servicios de Orientación Profesional “Andalucía Orienta” como vía de acceso al empleo y una puerta de acceso a las políticas activas, para convertirse, con el traspaso de competencias, en el referente a seguir en materia de orientación.

Los servicios de Orientación “Andalucía Orienta”, se configuran como una vía de acceso al empleo y una puerta de entrada a las políticas activas, generándose desde ello, en base a la realidad de las demandas, una serie de métodos e instrumentos para la intervención como sistemas de análisis y evaluación de resultados.

Además su carácter flexible y abierto le permite, en ocasiones, apoyarse de otra serie de acciones recurriendo a otros programas de orientación como es el caso de la Guía DAPO, descrita anteriormente o de otros materiales como los recogidos en “Orienta” para la Formación Profesional Ocupacional (Lama y Suero, 1997), con el fin de implementar actividades específicas para promover el cambio actitudinal.

Las actuaciones en estos servicios pasarían por la identificación de los principales grupos de riesgo y su especial abordaje mediante los procesos de intervención, contemplando, en cualquier caso, el proceso de orientación a modo de prevención. Esta propuesta preventiva, que ha de determinar la actuación con los desempleados en general, ha de priorizarse en colectivos como jóvenes, personas mayores, personas minusválidas, mujeres, minorías étnicas...

Este es el caso del colectivo de mayores de 45 años, que se caracteriza, por lo general, por poseer escasas relaciones sociales y bajos niveles en conocimientos, destrezas y actitudes de inserción. Este último factor incluiría todas aquellas actitudes que intervienen positiva o negativamente en el hecho de encontrar un trabajo, como son las siguientes:

a) Centralidad del empleo

Se trata de relativizar el valor del trabajo, es decir que los desempleados lo valoren en su justa medida y que no se convierta en el valor central de su vida. Es importante que la persona valore el trabajo, no sólo como un medio para ganarse la vida sino también como un elemento de relación, como una forma de sentirse útil...

Desde el programa “Andalucía Orienta” se plantea a los orientadores la utilización de testimonios tanto reales como ficticios sobre las repercusiones negativas que ha tenido en personas que consideran el trabajo como el eje de su vida. Se intenta que el trabajo ocupe el lugar idóneo en la escala de valores lo que

se traduce en un aumento de las posibilidades de acceso al empleo y de inserción profesional.

Una de las actividades que presenta Andalucía Orienta para trabajar la centralidad del empleo es la llamada “*De flor en flor*”. Parte de la consideración del trabajo como medio para conseguir una remuneración económica y/o como medio de realización. Consiste en un caso práctico, donde por grupos se realiza un análisis del caso y discusión, plantear posibles alternativas y una puesta en común general. Se plantea de la siguiente manera:

“Luis es un hombre joven de 23 años de edad. Cuando finalizó los estudios de COU en el Instituto de su ciudad natal se marchó a la capital de la provincia para iniciar estudios universitarios de Informática. El primer año le fue mal, aprobó una asignatura... Pensó que no debía seguir así porque para sus padres era un gran esfuerzo económico el que él estuviese fuera de casa y además pensaba que así, los estudios se le iban a hacer eternos. De vuelta, en su pueblo, estaba dispuesto a todo. Quería trabajar y hacerse de algún dinero que le diese un poco de autonomía y comenzar a ahorrar para casarse...”

En realidad lo que Luis perseguía era encontrar un empleo. Compraba la prensa semanalmente, y leía con atención las ofertas de empleo, pero siempre comentaba con los amigos que sólo se pedía gente para vender... Hace unos días, charlando con un compañero de este curso, le dijo: Ya no sé qué hacer, colega. Cada vez estoy más preparado; sé de Informática, de ventas, idiomas... y no soy capaz de encontrar trabajo”.

Esta actividad, junto a otras planteadas en la misma línea, son bastante útiles si lo que se pretende es que los desempleados consideren el trabajo como un medio de realización personal (sentirse útil), profesional (ser un profesional) y social (relaciones sociales) y no como un fin en sí mismo.

b) Atribución causal del desempleo

Si los desempleados explican su situación de desempleo principalmente como causas externas a ellos (crisis económica, política del gobierno, actitud de los empresarios...) las soluciones para resolver esta situación se paralizan por actuar sobre este tipo de causas. Queda claro que estos motivos existen

realmente pero la importancia se centra en la forma en que la persona realice sus atribuciones.

Por el contrario, quienes realizan atribuciones de su situación desempleo hacia causas internas (poca formación, limitada experiencia...) tienen la posibilidad de actuar y resolver desde sí mismas las causas que parecen ocasionar tal situación.

Andalucía Orienta aconseja que el orientador trabaje el autoconocimiento con idea de que los usuarios analicen su situación de desempleo, elaborando un perfil de personalidad y/o de profesionalidad, comparando su perfil con el demandado por las empresas. Con ello se pretende que el usuario equilibre adecuadamente ambas atribuciones (externas e internas).

También se pueden realizar otras actividades como técnicas de dinámicas de grupos que favorezcan el autoanálisis: análisis de la participación individual, inventario de expectativas, estudios de casos prácticos... de gran utilidad con vistas a lograr la inserción laboral.

c) Disponibilidad para el empleo

Cuando se detecta una baja disponibilidad en los desempleados, Andalucía Orienta aconseja implementar la técnica del estudio de casos, sobre situaciones inventadas o reales (conocer situaciones laborales de colectivos inmigrantes, ex reclusos, de personas con horario laboral nocturno, situaciones límite...). Con ello se pretende tomar conciencia de las diversas situaciones con el fin de poder emplearse en otras ocupaciones similares o en categorías inferiores o con dificultades geográficas o de horario.

Entre sus actividades, presenta el caso práctico *¡Qué duda!*, donde, primeramente, se realiza una lectura individual y comprensiva del caso para, más adelante, llevar a cabo un análisis y discusión en grupos.

“Hace dos años que Miguel está en desempleo... Estudió Geografía e Historia en la Universidad y estuvo durante dos años colaborando como becario en el departamento de Antropología Social de la Facultad... Su experiencia como becario en la facultad y los contactos establecidos entonces, le fueron de gran valía para serle propuesta su participación en una investigación del departamento de Antropología...

Para ello debía desplazarse a la sierra madre (Méjico) durante, aproximadamente siete meses, tiempo que duraría la investigación. Pocos días antes, y como respuesta a currícula enviados a diferentes empresas privadas de formación, le surgió una oportunidad de trabajo: llevar a cabo un proyecto de ordenación urbana de importancia para el Ayuntamiento de su ciudad; la duración de este contrato sería en principio de seis meses...

¿Qué hacer? Está hecho un mar de dudas, pero no puede por menos que sentirse contento por las dos ofertas. Él necesita una cierta estabilidad para poder independizarse y hacer realidad sus planes, pero... ¿y Méjico?”

En función de los resultados obtenidos se agrupa a los desempleados según los distintos posicionamientos para discutir y llegar a argumentaciones válidas en la elección profesional. Con esta actividad se intenta que las limitaciones existentes (salarios, condiciones de trabajo, horarios...) no constituyan un freno o impedimento importante para encontrar trabajo. No obstante, sería aconsejable incluir otro tipo de actividades donde se plantee la necesidad de trabajar los criterios en la elección de un empleo.

d) Autoconcepto personal profesional

Andalucía Orienta toma conciencia en la necesidad de mejorar la propia imagen para que los desempleados se encuentren motivados hacia la búsqueda de empleo. Con esto se pretende que el demandante de empleo tenga una mayor confianza en sí mismo sintiéndose, de esta manera, capaz de conseguir aquello que se propone.

La valoración que la persona desempleada hace de sus propias características, tanto a nivel personal (constancia, esfuerzo, iniciativa...) como a nivel profesional (especialización profesional, cualidades profesionales...) es un factor que influye en las posibilidades de encontrar empleo.

Entre las actividades dirigidas a reforzar la imagen personal y profesional Andalucía Orienta propone trabajar el autoconocimiento en los participantes resaltando los aspectos positivos de cada uno de ellos. Una valoración realista y positiva amplía las posibilidades de encontrar empleo.

Toda acción que aumente la autoestima y la autovaloración, o lo que es lo mismo tener el convencimiento de que la persona tiene cosas que ofrecer al mercado de trabajo, aumenta las posibilidades de inserción profesional. Un ejemplo de actividad consistiría en que los desempleados elaboren su propio perfil personal y profesional a fin de tener una mayor conciencia, y la posible modificación, de aquellas características que le son más desfavorables (autoestima negativa, incapacidad, sentimientos de ineficacia...).

e) Percepción sobre la contratación de los empresarios

Se refiere a las distintas categorías que los desempleados consideran que son valoradas por parte del empresariado. Encontramos personas que asumen que características como la edad, el género, el tiempo en desempleo, responsabilidades familiares, entre otras, se convierten en imprescindibles para ser contratados por los empresarios.

En la medida en que estas características se interioricen y se modifiquen aumentará el nivel de ocupabilidad de los demandantes de empleo. Es fundamental actuar sobre este tipo de características, lo cual queda totalmente dentro del alcance directo de la mediación empresario-trabajador.

Andalucía Orienta no contempla trabajar la percepción subjetiva de los desempleados sobre su contratación. No obstante, si echamos una mirada a las actividades en general, encontramos el caso práctico “*Se busca*” que trata de analizar la postura del empresario ante la selección de personal. Se parte de una lectura individual de un caso y, posteriormente, se divide el grupo en dos

subgrupos con distintas posturas. Finalmente se lleva a cabo un análisis del debate y se fijan unas conclusiones.

“Carmen tiene una empresa de mantenimiento de instalaciones deportivas. Desde el comienzo su marido le ayudó, fundamentalmente, en las tareas de difusión y captación de clientes. En la actualidad, Carmen tiene contratadas, como personal fijo, a 40 personas entre personal administrativo, jardineros, socorristas, médicos, enfermeros, comerciales... Estando próxima la temporada alta, se han publicado diversos anuncios en prensa sobre selección de personal. Entre los puestos requeridos hay uno para Diplomados en Enfermería.

Carmen, por un lado, tiene un compromiso familiar de colocar a un sobrino de su marido que tiene esta titulación y que desde que terminó los estudios ha estado haciendo trabajos eventuales. Ella lo conoce poco pero tiene entendido que es un buen profesional y desempeña bien su actividad de cuidados aunque también sabe de su mal carácter y de lo árido que es en su trato con la gente...

Por otro lado, en las entrevistas que han mantenido con diversos candidatos para llevar a cabo una selección, han encontrado varios profesionales que han presentado un curriculum muy adecuado al perfil pretendido y que además han dado muestras de buen talante y de tener habilidades para las relaciones interpersonales”.

Carmen está hecha un mar de dudas. Su dilema es:

** ¿Debe contratar a su sobrino? Si no lo contrata puede tener dificultades con la familia a la hora de dar explicaciones, incluso con su marido y piensa que, con seguridad, su cuñado dejaría de hablarle aunque fuera por un tiempo. Si lo contrata puede tener problemas con sus clientes...*

** ¿Debe contratar a otro de los candidatos? La información que tiene es la expuesta en los currícula, sin más referencias, aunque la impresión, con algunos de ellos, ha sido muy buena”.*

A pesar de presentar este ejercicio en las propuestas generales del programa Andalucía Orienta en relación a los factores psicosociales del desempleo, se hace necesario un mayor planteamiento de actividades para trabajar esta actitud. Un ejemplo de actividad consistiría en un análisis de diversas ofertas de trabajo existentes a fin de conocer los requerimientos de los empresarios.

f) Estilo de búsqueda de empleo

Hay que estimular a los desempleados a que lleven a cabo un estilo de búsqueda activa. En la práctica se traduce en una mayor posibilidad de obtener resultados positivos respecto a aquellas personas que apenas dedican tiempo a la búsqueda de empleo.

Conocer el grado en que una persona realiza actividades como visitar empresas en busca de trabajo, correr la voz de que busca trabajo, consultar oficinas del SPEE-INEM, buscar ofertas de trabajo... da a conocer qué posibilidades tendrá de encontrar empleo.

Andalucía Orienta considera interesante que el orientador trabaje el acompañamiento al empleo en grupo, incluyendo actividades como la planificación de la búsqueda de empleo a través de una serie de técnicas como la agenda laboral, envío de curriculum... También es importante una puesta en común de las acciones realizadas a fin de lograr un mayor enriquecimiento personal.

Estas técnicas pueden ponerse en práctica si se acompañan de otras actividades como construir una base de datos de empresas, elaborar una guía de recursos para el empleo de una comarca, sondear empresas del sector... Conviene tener presente que una búsqueda de empleo constante, organizada y planificada aumenta de manera considerable las posibilidades de obtener un empleo.

Capítulo

X

Conclusiones y
sugerencias de
investigación

10. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presentan las conclusiones obtenidas tras la realización del presente trabajo, partiendo del análisis de la información obtenida en las diversas pruebas realizadas, a la vez que se plantean algunas cuestiones que sería importante considerar al emprender futuras investigaciones en esta área.

10.1. Conclusiones

En las distintas fases del análisis y discusión de los resultados hemos ido recogiendo aquellos aspectos centrales de la investigación en relación con los objetivos planteados. Una revisión de los estudios acerca del desempleo nos ha ofrecido unas primeras conclusiones teóricas relevantes. Ahora en este capítulo concluimos con las aportaciones más interesantes de la investigación.

El objetivo general de esta investigación es analizar si determinadas características personales y psicológicas de los desempleados mayores de 45 años inciden en las probabilidades de encontrar trabajo. Utilizamos seis escalas para evaluar las actitudes hacia el trabajo: centralidad del empleo, atribución causal del desempleo, disponibilidad para el empleo, contratación empresarial y estilo de búsqueda de empleo.

Constituye un objetivo específico de este estudio arrojar una mayor conocimiento sobre las actitudes hacia el trabajo a medida que se prolonga la situación de desempleo. Un interés fundamental es también comprobar si las actitudes hacia el trabajo varían en función de variables como la edad, el género, el nivel educativo y la percepción de prestaciones.

Como último objetivo tratamos de analizar las actitudes hacia el trabajo en aquellos programas de inserción laboral que buscan la “activación” de los demandantes de empleo con problemas actitudinales derivados de su situación

de desempleo. De este análisis establecimos una serie de propuestas para la mejora de esos programas aplicables a futuras experiencias.

A continuación se exponen las conclusiones a las que se ha llegado en la investigación en relación a los objetivos propuestos.

10.1.1. Actitudes hacia el trabajo en función de la duración del desempleo

Los datos confirman, en términos generales, la tendencia a mostrar una menor actitud hacia el empleo a medida que aumenta el periodo en desempleo; ahora bien, este periodo no es uniforme para cada una de las escalas de las actitudes.

a) Centralidad del empleo

En general, los sujetos de los cuatro grupos manifiestan una alta centralidad personal del trabajo y una fuerte preocupación por la situación de desempleo en la que se hallan inmersos; encontrando una gran homogeneidad en los grupos creados en torno a la duración del desempleo.

Esta importancia se manifiesta cuando se habla más en concreto de empleo o puesto de trabajo. Los resultados de nuestro análisis muestran que un porcentaje muy elevado de las personas encuestadas, concretamente el 97,5%, manifiesta la importancia de tener un trabajo como un medio para la obtención de ingresos económicos con los que poder vivir.

Además no solo ven el trabajo como un medio para ganarse la vida sino como un elemento que les permite satisfacer otras necesidades como la de hacer proyectos, poder ayudar a la gente y facilitar la propia convivencia familiar y social. Estos aspectos que quedan reflejados en nuestra investigación ya que un gran número de personas entrevistadas han dado a conocer estas posturas.

De respuestas de esta índole podemos deducir fácilmente que los mayores de 45 años esperan del trabajo algo más que una recompensa económica y que por muchos reparos que pudieran poner al trabajo, peor consideran estar desempleados.

Lo que resulta interesante subrayar de los datos en su conjunto es la existencia de una pauta bastante clara: los desempleados mayores de 45 años revelan una actitud mayoritariamente positiva hacia el trabajo, lo que repercute enormemente en su ocupabilidad.

Estos datos también están en armonía con el modo de trabajar de los programas de inserción laboral, donde se intenta romper con el carácter “central”, del trabajo en la situación personal de los desempleados y no convertirse en uno de los ejes fundamentales de su vida; el trabajo además de cierta independencia económica le permite cierta independencia en otras facetas de su desarrollo.

Todo lo anterior se pone de manifiesto en numerosos estudios que consideran que la recompensa económica no es la única motivación de la persona para desempeñar su trabajo, en muchos casos ni siquiera la más importante. Como ejemplo encontramos el estudio llevado a cabo por Kulik (2000 a), quien encontró una cierta probabilidad de rechazar un trabajo debido a las circunstancias familiares de los desempleados.

b) Atribución causal del desempleo

Se observa que, independientemente del periodo de tiempo en desempleo, los sujetos de los cuatro grupos comparten una nítida tendencia a la atribución interna de las causas del desempleo, reservando para los últimos lugares de una posible jerarquía causal las referidas a factores de tipo externo (causas externas).

El incremento en la duración del desempleo se encuentra asociado con una actitud menos positiva, manifestándose en la atribución causal a factores internos. Estas personas tienen la posibilidad de analizar y resolver, en su caso, las causas que parecen ser las culpables de su situación de desempleo. Por el contrario, las soluciones para aquellas personas que atribuyen las causas de situación de desempleo a factores externos se tornan más complicadas.

Como ejemplo de causas internas, el 44,9% de las personas encuestadas resalta la experiencia laboral. Este porcentaje es similar al obtenido en especialización profesional con un 43% de las personas encuestadas.

En este mismo bloque de causas internas, cabe destacar que la gran mayoría de las personas entrevistadas asume la edad como la causa principal de su situación de desempleo. En menor grado consideran como causas externas la situación económica del país representada, en cierta manera, en la figura de los dirigentes políticos.

Con la aplicación del análisis de varianza, encontramos diferencias significativas en limitada experiencia laboral ($p = 0,024$). Los sujetos que llevan más de 2 años en desempleo presentan unas puntuaciones más altas respecto a los que llevan un periodo de 3 a 12 meses.

De igual modo, encontramos una asociación significativa entre duración del desempleo e información sobre el mercado laboral ($p = 0,017$). Esta diferencia aparece entre los grupos de más de dos años y el de menos de tres meses en desempleo, obteniendo los primeros las mayores puntuaciones.

Los datos confirman la idea de que los sujetos con mayor tiempo en desempleo se sienten desmotivados y con poca energía para afrontar esta situación en la que se encuentran, de ahí que tengan poco interés para compensar aquellas dificultades como es el caso de la limitada experiencia

laboral. Atribuciones como ésta se plantea desde los programas de inserción laboral, cuya idea es actuar y resolver, desde sí mismas, las causas que parecen ocasionar tal situación.

Estos resultados confirman los obtenidos por Eby y Buch (1994), sobre diferencias en atribuciones causales entre sujetos con respecto a la duración del desempleo, donde los demandantes siguen estando interesados en encontrar un trabajo y no les agrada la idea de estar en desempleo.

c) Autoconcepto personal y profesional

Un gran número de desempleados valoran muy positivamente su imagen personal. De igual modo, manifiestan una actitud muy favorable hacia su imagen profesional, aunque no tan acentuada como la anterior, al mostrar unos índices inferiores en su puntuación.

Esto puede interpretarse desde el modelo de ocupabilidad de Blanch (1990) al considerar que los sujetos desempleados permanecen en tal situación bien a causa de sus características psicosociales, demográficas, estructurales o por una combinación de ellas. Son las primeras las que centran el interés de esta investigación, ya que se convierten en un factor decisivo a la hora de encontrar empleo.

Las cualidades profesionales se perfilan como una de las características mejor valoradas por los desempleados, con una actitud marcadamente positiva en el 75% de los encuestados. Se aprecia diferencias significativas entre desempleados de 3 a 12 meses en desempleo y desempleados con más de dos años ($p = 0,033$). Tales diferencias se manifiestan a favor del grupo de 3 a 12 meses en desempleo.

De este dato deducimos que aquellos sujetos que llevan mayor tiempo en desempleo presentan un menor autoconcepto, ya que una prolongada estancia en desempleo lleva ocasionado, por lo general, desmotivación y

pérdida de confianza en las personas demandantes de empleo. En este sentido adquiere significado, como afirman Casanova y Cerezo (2004), el autoconcepto como una de las variables más importantes dentro del ámbito motivacional.

Tras la especialización profesional encontramos, igualmente, un amplio número de cualidades “implícitas” que los sujetos entrevistados resaltan respecto a las tareas propias de los puestos de trabajo. Esto nos indica nuevamente que los demandantes de empleo basan, en mayor medida, su autoconcepto en su competencia personal.

Una valoración realista y positiva de estas características aumenta las posibilidades de encontrar empleo. Por ello, se hace necesario que los programas de inserción laboral incluyan como actividades aquellas que se dirijan a reforzar la imagen personal y profesional de las personas demandantes de empleo.

Numerosas investigaciones han descrito la relación existente entre la situación del desempleo y el autoconcepto de los sujetos encontrándose diferentes hallazgos: mientras que unos autores (Lind-Stevenson, 1999; Wiener, Oei y Creed, 1999) encuentran que el desempleo disminuye el autoconcepto, otros no han obtenido este resultado (García, 1986; Buendía, 1990). Nuestra investigación se sitúa a favor de los trabajos realizados por éstos últimos.

d) Disponibilidad para el empleo

La inmensa mayoría de los demandantes de empleo afirman buscar empleo, aunque no todos lo hacen a cualquier precio ni incondicionalmente sino, en general, con determinadas condiciones económicas a las que se añade, en una parte significativa de los casos, también las temporales y las referidas a las características del puesto de trabajo. En la medida que una persona exprese estas limitaciones, disminuye considerablemente sus posibilidades de conseguir un empleo.

La mayoría de las personas entrevistadas están dispuestas a adaptarse a los diversos requerimientos de los puestos ofertados condicionados, en muchos casos, por las circunstancias económicas y familiares. Esta relativa disponibilidad suele ir asociada al grado de necesidad económica, de gravedad percibida de la situación y de centralidad atribuida al trabajo.

La duración del desempleo no es una variable que influya en la disponibilidad para el empleo al no encontrar diferencias significativas en los ítems que componen esta escala. Esto viene a confirmar que la baja disponibilidad hacia el trabajo entre los mayores de 45 años no se asocia con el tiempo que lleven en situación de desempleo.

Ante la enorme importancia de esta actitud, se hace fundamental que los programas de inserción laboral incluyan, entre sus objetivos, ocuparse de la disponibilidad para el empleo a fin de que no se convierta en un obstáculo que frene la inserción laboral de las personas que buscan trabajo.

Los datos presentados en esta escala se relacionan con los obtenidos por Martínez, García y Maya (2001) que consideran que las probabilidades de encontrar empleo son mayores en aquellas personas con mayor predisposición para trabajar por encima de la influencia que puedan ejercer otras variables.

e) Contratación empresarial

Los datos confirman que un amplio número de desempleados consideran una serie de características como determinantes de los procesos de selección. Estas características se convierten, en muchas ocasiones, en condicionantes de la selección de trabajadores por parte de los empresarios.

Asumir determinadas características resulta significativo para una predicción infructuosa de las posibilidades de inserción laboral. Una de las características que el colectivo de 45 años considera como fundamental es la

edad, donde la mayoría de los entrevistados asume este aspecto como el principal sesgo con el que tienen que afrontar la búsqueda de empleo.

Pero si esta característica limita las posibilidades de inserción laboral, no menos importante es asumir una serie de aspectos que no son valorados por el empresariado. El tiempo en desempleo, la percepción de prestaciones o la situación económica no se convierten en aspectos determinantes por los empresarios al buscar, exclusivamente, el propio beneficio o el de la empresa.

Esto es un serio obstáculo ya que frena considerablemente la búsqueda de empleo y, en consecuencia, reduce las posibilidades reales de inserción laboral. Los resultados obtenidos confirman la idea expresada por Ripoll, Rodríguez y Peiró, (1996) que afirman que los empresarios tienen en cuenta una serie de preferencias sobre determinados grupos de población.

Al igual que ocurría con la escala disponibilidad para el empleo, no se aprecian diferencias significativas respecto a la duración del desempleo, por lo que la apreciación de determinadas características evaluadas por los empresarios no depende del periodo de tiempo que una persona lleve en desempleo.

No obstante se hace necesario, igualmente, incluir esta actitud en los programas de inserción laboral, para que estas características se interioricen y se modifiquen; de esta forma aumentará el nivel de ocupabilidad de los demandantes de empleo.

e) Estilo de búsqueda de empleo

La búsqueda de empleo de los desempleados mayores de 45 años no es particularmente alta. Aunque no todos los desempleados encuestados realizan una labor de búsqueda de empleo, sí un gran número de ellos. Este grado de esfuerzo que una persona realiza da a conocer las posibilidades que tendrá de obtener un empleo.

De las entrevistas realizadas encontramos que quienes no buscan empleo se refugian en motivos de índole personal (dedicación a hijos menores, cuidado de familiares, expectativas de jubilación...) para encontrar una explicación razonable a tal conducta. Por el contrario, quienes si lo hacen declaran utilizar todos los medios posibles para encontrar trabajo: visitar empresas, contacto con personas o profesionales del mismo ramo, consultar prensa, visitar oficinas del SPEE-INEM...

Encontramos diferencias significativas en información sobre mercado laboral ($p = 0,017$). Se observa una actitud negativa en esta acción en el grupo con menos de tres meses en desempleo (32,5%) respecto al grupo de más de dos años (65,6%). Resultados similares se han encontrado en Kulik (2001 a) sobre la incidencia de la duración del desempleo en el estilo de búsqueda de las personas desempleadas.

La duración del desempleo tiene así una cierta incidencia sobre el estilo de búsqueda de empleo. Esto podría deberse al hecho de que aquellas personas que llevan un menor tiempo en desempleo, al ser más frecuente que perciban alguna prestación o subsidio por desempleo, tienen mayores posibilidades de reincorporarse al mercado laboral puesto que los servicios públicos de empleo los priorizan para acceder a determinadas ofertas, de ahí que la búsqueda de empleo no sea tan intensa como en los demás grupos.

A pesar del indudable interés que revista esta cuestión, son pocas las actividades que los programas de inserción laboral recogen para estimular en los desempleados un estilo de búsqueda activa; anteriormente ya sugerimos una serie de acciones con el fin de aumentar las posibilidades de encontrar empleo.

De lo visto hasta ahora podemos concluir que todos los factores descritos (valoración del trabajo, atribución causal a causas internas, autoconcepto personal, baja disponibilidad para el empleo, ausencia de

actividad en la búsqueda de empleo...) se constituyen en actitudes que garantizan una estancia prolongada en el desempleo.

10.1.2. Actitudes hacia el trabajo en función de las variables mediadoras

De los resultados obtenidos podemos afirmar que la duración del desempleo afecta de forma generalizada a los desempleados y que esta influencia es distinta de la que pueden ejercer otras variables como la edad, el género, el nivel de estudios y la percepción de prestaciones.

Generalmente los estudios que han recogido estas variables se han centrado principalmente en la comparación entre grupos de desempleados sin tener en cuenta la interacción de estas variables con el tiempo en desempleo. Así, no encontramos ningún estudio que haya trata de determinar si la duración del desempleo afecta de igual manera a los desempleados según su edad, género, nivel de estudios y percepción de prestaciones, o sí, por el contrario, se dan diferencias entre ellos.

a) Edad

En referencia a la edad, encontramos actitudes más negativas en trabajadores de edad intermedia y aquellos de edad mas avanzada por efecto del desempleo. No obstante, queremos aclarar que no hemos tratado de establecer diferencias entre los desempleados en función de esta variable, sino comprobar si esas diferencias, de existir, se acentuaban o no con la edad.

Se observan efectos diferenciales del desempleo en las actitudes hacia el trabajo dependiendo del grupo de edad al que pertenece la persona. Se ha encontrado diferencias significativas entre la edad y las siguientes actitudes: crisis económica (atribución causal), experiencia laboral (autoconcepto profesional) y trabajos de fines de semana (disponibilidad para el empleo) con una significatividad de 0,027, 0,025 y 0,018 respectivamente.

Es en el grupo de edad intermedia (55-59 años) donde se detecta una mayor atribución externa del desempleo referida a la crisis económica si lo comparamos con los otros grupos de edad. Este mismo grupo es el que presenta una mayor valoración en experiencia laboral. En último lugar, el grupo de edad más avanzada (60-64 años) es el que acepta en mayor grado un empleo de jornada partida.

Investigaciones como la de Warr (1987) tratan de dar algunas explicaciones para las diferencias encontradas en los desempleados en función de la edad. Según su modelo "vitamínico" la situación de desempleo genera en las personas de mediana edad cierta inseguridad que suele asociarse con una disminución del autoconcepto y de la posición social valorada confirmando, de esta manera, los resultados obtenidos en nuestro estudio.

b) Género

Son pocas investigaciones las que tratan de explicar las consecuencias del desempleo en la mujer. Entre otras razones, esto puede deberse a la todavía reciente incorporación de la mujer al mundo laboral. Por otro lado encontramos el argumento de que tener un puesto de trabajo remunerado o la pérdida del mismo no tiene las mismas consecuencias en las mujeres que en los hombres.

Estas dos cuestiones se reflejan en el cambio de actitudes de la mujer hacia el trabajo, motivado por dos cuestiones fundamentales: por un lado la creciente demanda de trabajo por parte de las mujeres y por otro, la cada vez mayor incorporación de las mismas al mercado de trabajo.

Los resultados del presente estudio apuntan hacia la existencia de una fuerte asociación entre las actitudes hacia el trabajo de los desempleados y el género al que pertenecen, lo que se manifiesta en la enorme cantidad de diferencias encontradas en las diferentes escalas (atribución causal,

autoconcepto personal y profesional, disponibilidad para el empleo y estilo de búsqueda de empleo). Las diferencias se presentan a favor de las mujeres en todas las escalas excepto en autoconcepto personal y profesional donde los hombres expresan una actitud más positiva.

Estos resultados confirman los obtenidos por autores como Buendía (1990) donde el impacto del desempleo puede ser tan negativo en las mujeres como en los hombres; la mujer desempleada puede llegar a sentirse tan aburrida, frustrada, ansiosa o socialmente aislada como el hombre. No obstante, hemos de tener cuidado a la hora de establecer comparaciones entre hombres y mujeres para no generalizar resultados por la enorme complejidad del rol laboral de las mujeres (Banks, 1992; Garrido, 1995).

c) Nivel educativo

Desde que se empezaron a estudiar los efectos del desempleo se ha incluido con frecuencia la variable nivel de estudios ya que desde las distintas fuentes se viene llamando la atención de importancia de la formación como factor de integración económica y social. Según diversas fuentes (EPA, EUROSTAT, OIT...) el desempleo afecta en mayor medida a personas sin estudios que a las de estudios primarios, medios o superiores.

Los resultados de nuestro estudio confirman que solo se encuentran diferencias en las actitudes hacia el trabajo por efecto del nivel educativo en la escala estilo de búsqueda de empleo. Diversas actividades como estudiar temas de la propia especialidad ($p = 0,027$), búsqueda de trabajo en diversos medios ($p = 0,025$) y realización de cursos de formación ocupacional ($p = 0,018$), se diferencian en función del nivel educativo, mostrándose tales diferencias a favor del grupo que no terminó los Estudios Primarios o posee el Certificado de Escolaridad.

Diversos autores (Lahera, 2000; Suso y Zubero, 2002) refieren diferencias entre los sujetos por efecto del nivel educativo. Buendía (1990)

encontró que a medida que se eleva el nivel educativo hay una mayor pérdida de autoestima. Igualmente esta variable se asocia con el valor concedido al trabajo, con las expectativas y con altos niveles de motivación para encontrar un empleo.

d) Percepción de prestaciones por desempleo

La creación de las prestaciones por desempleo, en gran parte, han venido propiciadas por las investigaciones realizadas por autores como Jahoda (1933, 1979) que han demostrado que la situación económica es uno de los principales factores que afecta a las actitudes hacia el trabajo.

Revisiones teóricas recientes como la de Bueno, Vega y Buz (2001) señalan que aquellas personas que reciben alguna prestación o subsidio por desempleo obtienen mejores resultados que aquellos que no cuentan con estas ayudas. Álvaro (1992) llega a conclusiones muy parecidas al encontrar que grupos con problemas económicos son los que tienen un menor autoconcepto.

Estudios como los descritos avalan que la percepción de prestaciones es una variable significativa en el impacto del desempleo y sus consecuencias en las personas desempleadas. Obviamente aquellas personas que tienen algún tipo de ingresos se ven menos afectadas por la pérdida de su empleo.

En nuestra investigación encontramos diferencias significativas en atribución causal del desempleo, Autoconcepto personal y profesional y disponibilidad para el empleo; los sujetos que no perciben ninguna prestación o subsidio por desempleo son los que presentan los porcentajes más altos en esta escala.

Los resultados referidos a la percepción de prestaciones por desempleo, a la vez que confirman los datos procedentes de otras investigaciones (Snir y Harpaz, 2002) están en consonancia con los estudios de Warr (1987) en cuanto la ausencia de prestaciones por desempleo y, por

tanto, baja disponibilidad económica se traduce en una serie de consecuencias derivadas de la situación de desempleo.

10.1.3. Actitudes hacia el trabajo en los programas de inserción laboral

Del análisis realizado de los programas de inserción laboral, en cuanto a la inclusión de las actitudes hacia el trabajo como área a trabajar, se extraen las siguientes conclusiones:

- Previamente constatamos que un amplio número de desempleados ven alteradas sus actitudes hacia el trabajo como consecuencia de la situación de desempleo. Como señalan Piqueras y Rodríguez (1997) presentan una situación de desgaste personal que es necesario atender con metodologías específicas dentro de la orientación profesional.
- La acción DAPO se presenta como una vía para trabajar este ámbito de la orientación. Sus objetivos son adecuados aunque insuficientes para trabajar las actitudes, si lo que pretendemos es evitar que se presente en los desempleados esta situación de desgaste personal propia de un periodo largo en desempleo.
- Una larga experiencia en el desempleo se traduce en que los demandantes están poco disponibles para la búsqueda de empleo así como la percepción que algunas de sus características disminuye sus posibilidades de inserción laboral. Por ello, estas dos actitudes se consideran imprescindibles y deberían incluirse como objetivos específicos de la acción DAPO.
- Andalucía Orienta, con una finalidad básicamente preventiva, se plantea como una alternativa a la acción DAPO en cuanto está más adaptada a la realidad andaluza. Los objetivos son adecuados para

trabajar con colectivos específicos de desempleados, lo que se refleja en las actividades que se plantean para trabajar determinados aspectos.

- Su carácter flexible y abierto permite que las actividades se desarrollen de forma individual, no así en la acción DAPO, lo que en la práctica se traduce en el uso de metodologías mas adaptadas a cada situación. Estas dos características le conceden al programa Andalucía Orienta la posibilidad de incluir un mayor número de actividades para conseguir los objetivos propuestos.
- Una vez analizados la acción DAPO y el programa Andalucía Orienta, para mejorar la calidad de ambos programas y eliminar, de esta forma, las dificultades encontradas en relación al trabajo de las actitudes con los desempleados nos planteamos algunas mejoras:
 - ✚ Una reformulación de los objetivos propuestos, insistiendo en la necesidad de ayudar a los desempleados a cambiar sus actitudes especialmente las referidas a la disponibilidad para el empleo y la percepción sobre la contratación de los empresarios.
 - ✚ Sería necesario garantizar una mayor flexibilidad metodológica con el fin de adecuar los objetivos y las actividades a las circunstancias y características de cada demandante de empleo.
 - ✚ Esta flexibilidad exige, a su vez, la incorporación de un mayor número de actividades con la intención de seleccionar aquellas que se consideren más adecuadas para la consecución de los objetivos propuestos.

- ✚ Por último, se debería ofrecer como modalidad de actuación la individual, por las peculiaridades de este grupo de edad, no queriendo decir con ello que no se apoye de la modalidad grupal, generalmente bien aceptada por los usuarios.

10.2. Sugerencias de investigación

La realización de esta investigación ha permitido, entre otras cosas, validar un instrumento que ha facilitado la evaluación de las actitudes que presentan los desempleados frente a la búsqueda de empleo, con el fin último de facilitar su inserción o reinserción al mercado laboral.

Además, con un carácter más específico, se realizaron una serie de entrevistas y un análisis de contenido de los programas de inserción laboral, para recabar mayor información sobre las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años. La utilización de estas técnicas ha permitido hallazgos que no hubieran sido posibles mediante la utilización aislada del cuestionario.

Creemos que la metodología utilizada para esta investigación puede ser útil para la evaluación de otras acciones de orientación en otros contextos y colectivos y, en general, la evaluación de cualquier programa de orientación dirigido a trabajar con desempleados.

Las propuestas que se derivan de esta investigación pueden ser útiles en el sentido de mejorar aquellos programas de orientación que se están llevando a cabo desde los Servicios Públicos de Empleo así como desarrollar nuevos servicios y programas de orientación eficaces, que respondan a las demandas surgidas de los desempleados.

Este estudio constituye, además, la base para una próxima investigación de carácter longitudinal, donde se analice de forma más precisa los resultados

derivados de esta investigación, pudiendo llegar a una mayor clarificación de las relaciones entre desempleo y actitudes hacia el trabajo en la población desempleada.

Consideramos relevante, igualmente, la inclusión de otras variables que puedan tener un efecto mediador en los cambios observados en los sujetos en desempleo. Es el caso de variables como la clase social, el nivel de actividad, la implicación en el trabajo y el apoyo social percibido por el desempleado durante el tiempo que se encuentra en esta situación; éstas pueden llegar a clarificar, aún más, la heterogeneidad de las respuestas a la situación de desempleo.

Para el estudio de las variables mediadoras a la que acabamos de hacer referencia se hace necesario la utilización de investigaciones cualitativas (entrevistas personales, observaciones sistemáticas...) con las que poder extraer de mejor manera los mecanismos y procesos que hacen del desempleo una experiencia distinta en cada una de las personas afectadas.

Sería también deseable la realización de investigaciones en otros colectivos sociales, especialmente los más desfavorecidos ante el trabajo, como es el caso de los jóvenes, mujeres, discapacitados, víctimas de violencia de género, inmigrantes, emigrantes retornados... con la finalidad de averiguar si las actitudes hacia el trabajo es idéntica a las del colectivo de mayores de 45 años.

En la misma línea, teniendo presente que la investigación sobre el desempleo ha prestado escasa atención a la influencia del contexto cultural en el que éste tiene lugar, sería importante adoptar una perspectiva transcultural que permite conocer los efectos del desempleo en contextos culturales específicos.

Para finalizar, esperamos que estudios como éste, en los que se intenta describir la experiencia del desempleo, puedan servir, de alguna forma, para

ofrecer soluciones y alternativas a este problema social, así como plantear nuevos objetivos y contenidos para la orientación profesional que, a pesar de la complejidad del mundo laboral, es todavía un campo relativamente reciente.

Capítulo

XI

Bibliografía

11. BIBLIOGRAFÍA

Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

Agulló, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10, 1, 153-165.

Agulló, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: Los otros trabajos, los otros trabajadores. En E. Agulló y A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Pirámide.

Agulló, M. S. y Sánchez, E. (2003). El orden social. En J. L. Álvaro (Ed.), *Fundamentos sociales del comportamiento humano*. Barcelona: UOC.

Ajzen, I. y Madden, T. J. (1986). Prediction of goal-directed behavior: Attitudes, intentions, and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-474.

Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual Review of Psychology*, 52, 27-58.

Alaluf, M. (2005). Concepciones del trabajo, estrategias de empleo y evolución de la clase obrera. En B. Lahire, P. Rolle, P. Saunier *et al.* (Eds.), *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Madrid: Traficantes de sueños.

Álfano, A. M. (1973). A scale to measure attitudes toward working. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 329-333.

Alonso, M. A. (2002). Actitudes en el trabajo en individuos con más de tres años de experiencia: validación de un instrumento de evaluación. *Psicología Social Aplicada*, 12, 1, 5-22.

Álvarez, M. (1999). *Orientación Profesional*. Barcelona: Cedecs.

Álvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Siglo XXI: Madrid.

Álvaro, J. L. (1995). *Psicología social: perspectivas teóricas y metodológicas*. Madrid: Siglo XXI.

Álvaro, J. L. y Garrido, A. (2003). *Psicología Social. Perspectivas psicológicas y sociológicas*. Madrid: McGraw-Hill.

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

Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C. y Cortes, I. (2004). Unemployment and mental health: understanding the interactions among gender, family roles and social class. *American Journal of Public Health*, 94, 1, 82-88.

Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: on the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 23, 611-626.

Baltes, P. B. y Graf, P. (1996). Psychological aspects of aging: facts and frontiers. En D. Magnusson (Ed.), *The lifespan development of individuals: behavioural, neurobiological and psychosocial perspectives*. Cambridge: University Press.

Baltes, P. B., Reese, H. W. y Nesselroade, J. R. (1981). *Métodos de investigación en psicología evolutiva: Enfoque del ciclo vital*. Madrid: Morata.

Baltes, P. B., Staudinger, U. M. y Linderberger, U. (1999). Lifespan Psychology: Theory and application to intellectual functioning. *Annual Review of Psychology*, 50, 471-507

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Banks, M. H. (1989). La investigación psicológica sobre el desempleo juvenil. En J. R. Torregrosa, J. Bergere y J. L. Alvaro, *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Banks, M. H. (1992). Desempleo y salud mental: investigaciones británicas recientes. En J. L. Álvaro, J. R. Torregrosa y A. Garrido (Comps.), *Influencias sociales y psicológicas en la salud mental*. Madrid: Siglo XXI.

Baron, R. A. y Byrne, D. (1998). *Psicología Social*. Madrid: Prentice Hall.

Barreiro, J. y Marcuello, A. A. (2003). Actitudes. En C. Rodríguez (coord.), *Psicología social. Cómo influimos en el pensamiento y la conducta de los demás*. Madrid: Pirámide.

Beas, M. I., Llorens, S. y Cifre, E. (2001). *La autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda*. Fórum de Recerca, 6, Facultad de Ciencias Humanas y sociales, Universidad Jaume I.

Bisquerra, R. y Forner, A. (1992). Normativa sobre referencias bibliográficas y citas en el redactado. *Revista de Investigación Educativa*, 19, 81-87.

Blanch, J. M. (1988). Paro laboral y salud pública: desempleo y depresión en jóvenes de Barcelona-1985. En S. Barriga (Coord.), *Psicología social de los*

problemas sociales: Actas del I Congreso Nacional de Psicología Social. Granada: Universidad de Granada.

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

Blanch, J. M. (2001). Empleo y desempleo: ¿viejos conceptos en nuevos contextos?. En E. Agulló y A. Ovejero (Coords.), *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid: Pirámide.

Blanch, J. M. (Coord.) (2003). *Teoría de las relaciones laborales I. Fundamentos*. Barcelona: UOC.

Blanch, J. M., Acebillo, P. M. y Salleras, M. (1988). De la disponibilidad a la contratación en el desempleo. *I Congreso Iberoamericano de Psicología del trabajo y de las organizaciones: Libro de Simposios*. Madrid: Colegio de Psicólogos.

Blanch, J. M. y Salleras, M. (1990). Aspectos del perfil psicosocial del demandante de empleo. En J. M. Peiró (Comp.), *Trabajo, Organizaciones y Marketing Social. Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social*. Barcelona: PPU.

Blanco, A. (1991). Factores psicosociales de la vida adulta. En M. Carretero, J. Palacios y A. Marchesi (Comps.), *Psicología Evolutiva. Adolescencia, Madurez y Senectud*. Madrid: Alianza

Bohner, G. (2001). Attitudes. En M. Hewstone y Stroebe, W., *Introduction to Social Psychology: A European Perspective*. New York: Basil Blackwell.

Bruner, J. (1997). *La educación, puerta de la cultura*. Madrid: Visor.

Breslin, F. C. y Mustard, C. (2003). Factors influencing the impact of unemployment on mental health among young and older adults in a longitudinal, population-based survey. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 29, 1, 5-14.

Buendía, J. (1987). *Autoestima, depresión y paro laboral. Un estudio epidemiológico*. Valencia: Nau Llibres.

Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de Psicología*, 6, 1, 21-36.

Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (2003). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill

Caputo, R. K.; Cianni, M. (2001). Correlates of voluntary vs. involuntary part-time employment among US women. *Gender, Work and Organization*, 8, 3, 311-325.

CAPV: Comunidad Autónoma del País Vasco (2000). *Libro Blanco sobre el Aprendizaje Permanente. Resumen ejecutivo*. En http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.net/r43-644/es/contenidos/información/aprendic_permanente/es1965/epa_c.html. (Consultado el 17 de Febrero de 2005).

Carmona, M. (1997). Las concepciones sobre los problemas del desarrollo en el niño. En M. Moreno (Coord.), *Intervención psicoeducativa en las dificultades del desarrollo*. Barcelona: Ariel.

Carmona, M. (1999). *Concepciones de los profesores de educación secundaria sobre los procesos de evaluación en el aula*. Granada: Editorial Universidad de Granada.

Casanova, P. F. y Cerezo, M. T. (2004). Diferencias de género en la motivación académica de los alumnos de educación secundaria obligatoria. *Revista*

Electrónica de Investigación Psicoeducativa, 2, 1, 97-112. En <http://investigacion-psicopedagogica.org/revista>. (Consultado el 2 de Noviembre de 2005)

Casey, B. (1997). *Incentives and desincentives to early and late retirement*. París: OECD.

Castillo, J. *et al.* (2002). *La Orientación Profesional en el Programa Andalucía Orienta*. Sevilla: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Cavas, F. (2003). Protección por desempleo e inserción laboral: balance provisional de los programas de renta activa de inserción 2000-2003. *Área Social*, 11, Tribuna.

CEDEFOP (2001). *Chiffres clés sur la formation professionnelle dans l'union européenne. Transition entre el système éducatif et la vie active*. Luxembourg : Office des Publications Officielles des Communautés européennes.

CES 2/2000. *Informe sobre vida laboral y prejubilaciones*. Madrid, 21 de Junio de 2000.

CES 1/2001. *Informe sobre la estrategia europea de empleo*. Madrid, 9 de Mayo de 2001.

Colina, M. (2003). La consolidación y el relanzamiento de la estrategia de Lisboa. Más Europa, más empleo y más cohesión social. La cumbre social y el Consejo Europeo de Barcelona. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 42, 25-69.

Comino, J. E., Harris, E., Chey, T. *et al.* (2003). Relationship between mental health disorders and unemployment status in Australian adults. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 37, 2, 230-235.

Comisión Europea (1993). *Libro Blanco. Crecimiento, competitividad, empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Luxemburgo: Comunidad Europea.

Cristino, J. (2003). *Compendio de psicología del desarrollo*. Granada: Adhara.

Cristóbal, R. (2001). Políticas de empleo en la Unión Europea. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 33, 33-60.

Decisión 94/819/CE, por la que se establece un programa de acción para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea (Decisión del Consejo de 6 de diciembre de 1994).

Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los programas para la inserción laboral de la Junta de Andalucía (B.O.J.A. de 28 de Abril de 2003).

De Pablo, J. M. (1996). Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación: una metodología para el cambio con grupos de desempleados. *Intervención Psicosocial*, V, 15, 75-101.

Del Pozo, J. A., Ruiz, M. A., Pardo, A. y San Martín, R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*, 14, 2, 440-443.

Dooley, D. (2003). Unemployment, underemployment, and mental health: conceptualizing employment status as a continuum. *American Journal of Community Psychology*, 32, 9-20.

DOUE: Diario Oficial de la Unión Europea L197, de 5 de Agosto de 2003, relativa a las directrices para las políticas de empleo de los estados miembros (Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003).

Eagly, A. H. y Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich.

Eagly, A. H. y Chaiken, S. (1998). Attitude structure and function. En D. T. Gilbert, S. T. Fiske y L. Gardner, *Handbook of Social Psychology (I)*. Boston: McGraw-Hill.

Eby, L. T. y Buch, K. (1994). The effect of job search method, sex, activity level, and emotional acceptance on new job characteristics: implications for counseling unemployed professionals. *Journal of Employment Counseling*, 31, 2, 69-82.

Echevarria, B. (2004). Formación e inserción profesional. En L. Buendía, D. González y T. Pozo (Coords.), *Temas fundamentales en la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.

EPA: Encuesta de Población Activa (2004). *Indicadores de la Encuesta de Población Activa*. Instituto Nacional de Estadística. En <http://www.ine.es>. (Consultado el 2 de Marzo de 2005).

Erikson, E. H. (1980). *Identity and the life cycle*. New York: Norton.

Escobar, R. M. (1988): *La identidad social del parado*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

EUROSTAT (2004). *La guía estadística de Europa. Datos 1998-2004*. En http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL. (Consultado el 19 de Octubre de 2005).

Feather, N. T. y Davenport, P. R. (1981). Unemployment and depressive effect: A motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 41, 3, 422-436.

Feather, N. T. y O'Brien, G. E. (1987). Looking for employment: An expectancy-valence analysis of job-seeking behaviour among young people. *British Journal of Psychology*, 78, 2, 251-272.

Feather, N. T. (1990). *The psychological impact of unemployment*. New York: Springer-Verlag.

Fishbein, M. y Azjen, I. (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.

Font, J. (2000). *Trabajadores mayores de 45 años descualificados o en proceso de descualificación en las pequeñas o medianas empresas de Cataluña*. Barcelona: Dema. En <http://home.worldonline.es/demaproj> (Consultado el 12 de Abril de 2005)

Fryer, D. y Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. En C.L.Cooper y I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: John Wiley and Sons.

García, E., Gil, G. y Rodríguez, G. (2000). *Análisis factorial*. Madrid: La Muralla.

García, J. (2003). *Desempleo*. Ponencia presentada al XIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Oviedo, 23 y 24 de mayo de 2003.

García, J. M. A. (1985). *Alteraciones psicológicas determinadas por la duración del desempleo*. Tesis Doctoral. Universidad de Granada.

García, J. M. A. (1986). Efectos psicosociales relacionados con la duración del desempleo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 41, 5, 975-1002.

García, J. M. A. y Berrios, M. P. (1999). El significado del trabajo en personas con patrón de conducta Tipo A. *Psicothema*, 11, 2, 357-366.

García, Y. (1992). *Desarrollo de un modelo teórico-explicativo para la psicología diferencial del paro y el desempleo*. Madrid: Editorial Universidad Complutense.

García, Y. (1993). *Desempleo: alteraciones psicológicas*. Valencia: Promolibro.

Garrido, M. (1995). *Desempleo y psicopatología. Un estudio empírico e interpretación psicodinámica*. Valencia: Promolibro.

Garrido, A. (1996). Psicología social del desempleo. En J. L. Alvaro, A. Garrido y J. L. Torregrosa (Coords), *Psicología social aplicada*. Madrid: McGraw-Hill.

Gelpe, D. (2001). Motivation in formation in unemployed subjects and professional aspirations. *Bulletin de Psychologie*, 54, 3, 251-260.

Guillamón, J. R.; Manzano, N. (2003). La orientación para la inserción laboral en los servicios públicos de empleo. En E. Repetto (Dir.), *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica (II). Intervenciones psicopedagógicas para el desarrollo del aprendizaje, de la carrera y de la persona*. Madrid: UNED.

Hagestead, G. O. (1990). Social perspectives of the lifecourse. En R. H. Binstock y L. K. George (Eds.), *Handbook of aging and the social sciences*. New York: Academic Press.

Havighurst, J. (1982). The word of work. En B. Wolman (Ed.), *Handbook of developmental psychology*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.

Hepworth, S. J. (1980). Moderating factors of the psychological impact of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 2, 139-146.

Hernández, J. y Ruiz, J. (2002). La orientación laboral a desempleados inscritos en las oficinas de empleo del INEM. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 13, 1, 121-133.

Herr, E. L. (1997). Super's life-Span, life-space approach and its outlook for refinement. *The Career Development Quarterly*, 45, 238-245.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Odesa, FL: Psychological Assessment Resources.

IEA: Instituto de Estadística de Andalucía (2005). *Sistema de información multiterritorial de Andalucía*. En <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/sima/htm/sm23092.htm>. (Consultado el 22 de Julio de 2005).

INEM: Información sobre Mercado de Trabajo (2003). *Resumen anual de datos del observatorio ocupacional 2002*. En http://www.inem.es/ciudadano/p_observatorio.html. (Consultado el 11 de Febrero de 2005).

INEM (2000 a). *Tutoría Individualizada*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM (2000 b). *Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.

Izquierdo, T. (2004). La renta activa de inserción. Un acercamiento a la integración laboral de colectivos desfavorecidos. *Revista de Empleo de la Junta de Andalucía*, 6, 45-46.

Jackson, P. R. y Warr, P. B. (1984). Unemployment and psychological ill-health: The moderating role of duration and age. *Psychological Medicine*, 14, 605-614.

Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F. y Zeisel, H. (1933). *Marienthal: the sociography on an unemployed community*. London: Tavistock. (Versión castellana: *Los parados*

de Marienthal: sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo. Madrid: La Piqueta, 1996)

Jahoda, M. (1979). The impact of unemployed in the 1930s and the 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.

Kieselbach, T. (2003). Long-term unemployment among young people: the risk of social exclusion. *American journal of community psychology*, 32, 1, 69-76.

Kulik, L. (2000 a). Women face unemployment: A comparative analysis of age groups. *Journal of Career Development*, 27, 1, 15-33.

Kulik, L. (2000 b). The impact of gender and age on attitudes and reactions to unemployed: The Israeli case. *Sex Roles*, 43, 85-104.

Kulik, L. (2001 a). Impact of length of unemployment and age of jobless men and women: A comparative analysis. *Journal of Employment Counseling*, 38, 1, 15-27.

Kulik, L. (2001 b). Assessing job search intensity and unemployment-related attitudes among young adults: Intergender differences. *Journal of Career Assessment*, 9, 2, 153-167.

Lama, F. J. y Suero, C. (Coords.) (1997). *Orienta. Material de orientación para la formación profesional ocupacional*. Sevilla: Dirección General de Formación Profesional y Empleo.

Lahera, A. (2000). *La emergencia de nuevos modelos productivos y la participación de los trabajadores. Diseño e implantación de conceptos*

antropocéntricos de producción en empresas fabricantes de máquinas-herramienta. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo (B.O.E. de 17 de Octubre de 1980).

Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. de 13 de diciembre de 2002)

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (B.O.E. de 17 de Diciembre de 2003).

López, R. (2005). *Creencias del profesorado universitario sobre evaluación*. Granada: Editorial Universidad de Granada.

Lucas, J. M. (2000). La Orientación Profesional desde los Servicios Públicos de Empleo. En M. T. Castilla *et al.* (Coords.), *La formación de los profesionales de la psicopedagogía*. Granada: Grupo Editorial Universitario.

Lynd-Stevenson, R. M. (1999). Expectative-value theory and predicting future employment status in the young unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 1, 101-106.

Madrid, A. J. y Garcés de los Fayos, E. J. (2000). La preparación para la jubilación: revisión de los factores psicológicos y sociales que inciden en un mejor ajuste emocional al final del desempeño laboral. *Anales de psicología*, 16, 1, 87-99.

Marín, M., Garrido, M. A., Troyano, Y. y Bueno, R. (2002). Datos para definir políticas de educación y formación para el empleo en función del perfil psicosocial de los jóvenes. *Psicothema*, 14, 2, 288-292.

Martínez, M. F., García, M. y Maya, I. (2001). El rol del apoyo social y las actitudes hacia el empleo en el emplazamiento laboral de inmigrantes. *Anuario de Psicología*, 32, 3, 51-65.

Martínez, U. (1989). *El otro desempleo. La economía sumergida*. Barcelona: Anthropos

Mateo, M. A. y Penalva, C. (2000). Medición de la exclusión social: redes sociales y parados de larga duración. *Psicothema*, 12, 2, 368-372.

McFadyen, R. G. y Thomas, J. P. (1997). Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed. *Human Relations*, 50, 12, 1461-1484.

McNamee, S. y Gergen, K. J. (1996). *La terapia como construcción social*. Barcelona: Paidós.

Montilla, S. (2002). La inserción laboral desde un sistema construccionista en contextos de orientación profesional. *Capital Humano*, 155, 62-76.

Montilla, S. (2004). Una aproximación a la motivación en procesos de orientación laboral. *Revista de Empleo de la Junta de Andalucía*, 5, 43-44.

Morales, J. F. (2003 a). Actitudes. En J. F. Morales y C. Huici (Coords.), *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.

Morales, J. F. (2003 b). Relaciones entre actitud y conducta. En J. F. Morales y C. Huici (Coords.), *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.

Morales, J. F., Reboloso, E. y Moya, M. (1994). Actitudes. En J. F. Morales (Coord.), *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.

MOW International Research Team (1987). *The meaning of working: An international view*. London: Academic Press.

MTAS: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005). Guía Laboral y de Asuntos Sociales 2005. En <http://www.mtas.es/Guia2005/portada.htm>. (Consultado el 18 de Octubre de 2005).

Newsome, S. D. (1998). A longitudinal investigation of the reemployment process. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 58, 7B, 3953.

OCDE (2002). *Points-des debats et tendances nationales dans les systèmes de qualifications*. Resumes per pays, Paris 7-8 noviembre 2002.

O'Hanlon, W. H. y Weiner-Davis, W. (1999). *En busca de soluciones. Un nuevo enfoque en psicoterapia*. Barcelona: Paidós.

OIT (2004). *Tendencias mundiales del empleo juvenil, 2004*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Olechnowicz, A. (2005). Unemployed workers, "enforced leisure" and education for the right use of leisure in Britain in the 1930's. *Labour History Review*, 70, 1, 27-52.

Onimus, J. (1998). *Cuando el trabajo se acaba*. Madrid: Acento.

Orden de 10 de octubre de 1995, por la que se regulan, en desarrollo del título II del Real Decreto 735/1995, de 5 de mayo, sobre agencias de colocación sin fines lucrativos y los Servicios Integrados para el Empleo, los Planes de Servicios Integrados para el Empleo y los convenidos con las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo (B.O.E. de 18 de octubre de 1995).

Orden de 22 de enero de 2004, por la que se establecen las normas reguladoras de concesión de ayudas del Programa de Orientación Profesional y se regula el Programa de Itinerarios de Inserción, establecidos por el Decreto que se cita, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía (B.O.J.A. de 3 de febrero de 2004).

Pallí, C. y Martínez, L. M. (2004). Naturaleza y organización de las actitudes. En T. Ibáñez (Coord.), *Introducción a la Psicología Social*. Barcelona: UOC.

Perea, E. et al. (2000). *La política de empleo en la Unión Europea II. Acciones para el empleo*. Sevilla: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.

Piqueras, R. y Rodríguez, A. (1997). Orientación profesional centrada en las soluciones. *Intervención Psicosocial*, 6, 3, 317-337.

PNAE (2004). *Planes de Acción para el Empleo en el Reino de España (1998-2004)*. En www.inem.es/inicial/PNAE.html. (Consultado el 31 de Octubre de 2005).

Prusia, G. E., Furgate, M. y Kinicki, A. J. (2001). Explication of the coping goal construct: Implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 6, 1179-1190.

Quintanilla, I. (1988). Desempleo, teoría de la atribución y reacciones depresivas. En S. Barriga (Coord.), *Psicología social de los problemas sociales: Actas del I Congreso Nacional de Psicología Social*. Granada: Universidad de Granada.

R. D. 631/1993, de 3 de mayo, por el que se regula el plan nacional de formación e inserción profesional (B.O.E. de 4 de Mayo de 1993).

R. D. 735/1995, de 5 de mayo, por el que se regulan las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo (B.O.E. de 8 de Mayo de 1995).

R. D. 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (B.O.E. de 11 de Enero de 1997)

R. D. 236/2000, de 18 de febrero, por el que se regula un Programa, para el año 2000, de Inserción Laboral para los Trabajadores Desempleados de larga duración, en situación de necesidad, mayores de 45 años (B.O.E. de 10 de Marzo de 2000).

R. D. 781/2001, de 6 de julio, por el que se regula un programa para el año 2001 de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años (B.O.E. de 7 de Julio de 2001).

R. D.-Ley 5/2001, de 2 marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (B.O.E. de 3 de Marzo de 2001).

R. D.-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (B.O.E. 25 de Mayo de 2002).

R. D. 426/2003, de 11 de abril, por el que se regula la renta agraria para los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura (B.O.E. de 12 de Abril de 2003).

R. D. 467/2003, de 25 de abril, sobre traspaso a la comunidad autónoma de Andalucía de la gestión realizada por el instituto nacional de empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación (B.O.E. de 30 de abril de 2003).

R. D. 945/2003, de 18 de julio, por el que se regula para el año 2003 el programa de Renta Activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo (B.O.E. de 6 de agosto de 2003).

R. D. 3/2004, de 9 de enero, por el que se prorroga para el año 2004 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado por el Real Decreto 9545/2003, de 18 de julio (B.O.E. de 10 de enero de 2004).

R. D. 205/2005, de 25 de febrero, por el que se regula para el año 2005 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo (B.O.E. de 26 de febrero de 2005).

Repetto, E. (2000). Preparación de los estudiantes para la vida activa desde la educación secundaria. En H. Salmerón y V.L. López (Coords.), *Orientación educativa en las universidades*. Granada: Grupo Editorial Universitario.

Repetto, E. (2003). *Modelos de orientación e intervención psicopedagógica (II). Intervenciones psicopedagógicas para el desarrollo del aprendizaje, de la carrera y de la persona*. Madrid: UNED.

Resolución de 3 de febrero de 2005, de la Dirección General de Intermediación e Inserción Laboral del Servicio Andaluz de Empleo, por la que se define la implementación de los Itinerarios Personalizados de Inserción, y se establece el procedimiento de cómputo de la atención directa y de personas beneficiarias en orientación profesional relativas a la orden que se cita (B.O.J.A. de 24 de febrero de 2005).

Rial, A., Valera, J. y Rojas, A. J. (2001). *Depuración y análisis preliminares de datos de SPSS: Sistemas informatizados para la investigación del comportamiento*. Madrid: Rama.

Riera, J. M. (1999). *Jubilarse a los 50*. Madrid: Pirámide.

Ripoll, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. M. (1996). Desempleo. En J. M. Peiró y F. Prieto, *Tratado de psicología del trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis.

Rodríguez, J. A. (1998). Mercado de trabajo: análisis y perspectivas del demandante de empleo inscrito. En E. Repetto y C. Velaz (Eds.), *Orientación de la carrera, recursos humanos y mercado laboral*. Madrid: UNED.

Rodríguez, A. y García, J. M. A. (1989). Personalidad, valores y expectativas en jóvenes titulados en paro. En J. R. Torregrosa, J. Bergere y J. L. Álvaro, *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rodríguez, M. L. (1998). *La orientación profesional (I). Teoría*. Barcelona: Ariel.

Rodríguez, M. y Bravo, M. (2003). La revisión de la reforma de la protección del desempleo en la Ley 45/2002 (RCL 2002, 2901). *Relaciones Laborales*, 4, 1-18.

Rooney, M. C. (1997). A comparative analysis of selected personality traits, as exemplified by the sixteen personality factor questionnaire. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 57, 10 (B), 6633.

Rosenberg, M. J. y Hovland, C. I. (1960). Cognitive, affective and behavioural components of attitudes. En C. I. Hovland y M. J. Rosenberg (Eds.), *Attitude organization and change: An analysis of consistency among attitude components*. New Haven: Yale University Press.

Rowley, K. M. y Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 4, 323-332.

Ruiz, A. (1987). El valor del trabajo y las nuevas tecnologías. En J. M. Peiró y D. Moret (Eds.), *Socialización laboral y desempleo juvenil. La transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Llibres.

Ruiz, J. (1999). *La orientación profesional como medida correctora del desempleo de larga duración*. Tesis doctoral. Universidad de Murcia.

Rus, A. (2000). *La magia de educar en casa: Razones de amor*. Barcelona: Cedecs.

Salmerón, H. y Peñafiel, F. (2000). El gabinete psicopedagógico y orientación universitaria: Una propuesta de actuación desde la Universidad de Granada. En H. Salmerón y V. L. López (Coords.), *Orientación educativa en las universidades*. Granada: Grupo Editorial Universitario.

Sánchez-Cánovas, J. (1994). El bienestar psicológico subjetivo. Escalas de evaluación. *Boletín de Psicología*, 43, 25-51.

Schwarzer, R. y Hahn, A. (1995). Reemployment after migration from East to West Germany: A longitudinal study on psychosocial factors. *Applied Psychology International Review*, 44, 1, 77-93.

Sebastian, A. (Coord.) (2003). *Orientación Profesional. Un proceso a lo largo de la vida*. Madrid: Dykinson.

Selva, J. (1988). *Un modelo de socialización laboral para el estudio de la inserción laboral y las transiciones en el sistema educativo*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.

Snir, R. y Harpaz, I. (2002). To work or not to work: Nonfinancial employment commitment and the social desirability bias. *The Journal of Social Psychology*, 142, 5, 635-644.

Stahlberg, D. y Frey, D. (1993). Actitudes I: Estructura, medida y funciones. En M. Hewstone, W. Stroebe, J. P. Codol y G. M. Stephenson (Coords.), *Introducción a la psicología social. Una perspectiva europea*. Barcelona: Ariel.

Stenberg, A. (2005). Comprehensive education for the unemployed – evaluating the effects on unemployment of the adult education initiative in Sweden. *Labour*, 19, 1, 123-146.

Suso, A. y Zubero, I. (2002). Expulsados del trabajo... y más. Un estudio de la salida anticipada del mercado de trabajo de los trabajadores mayores. *Sociología del Trabajo*, 46, 19-44.

Tango, R. A. y Kolodinsky, P. (2004). Investigation of placement outcomes 3 years after a job skills training program for chronically unemployed adults. *Journal of Employment Counseling*, 41, 2, 80-92.

Turner, J. B. y Turner, R. J. (2004). Physical disability, unemployment and mental health. *Rehabilitation Psychology*, 49, 3, 241-249.

Triandis, H. C. (1991). Attitude and attitude change. *Ency. Human Biology*, 1, 485-496.

Triandis, H. C. (2002). Motivation to work in cross-cultural perspective. En J. M. Brett y F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work: theoretically based empirical research*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

Van Hooft, E. A., Bom, M. P., Taris, T. W. *et al.* (2004). Predictors of job search behavior among employed and unemployed people. *Personal Psychology*, 57, 1, 25-35.

Vega, J. L. y Bueno, B. (1996). *Pensando en el futuro. Curso de preparación para la jubilación*. Valladolid: Junta de Castilla y León.

Vega, J. L., Bueno, B. y Buz, J. (2001). Desarrollo social a partir de la mitad de la vida. En J. Palacios, A. Marchesi y C. Coll, *Desarrollo psicológico y educación (I). Psicología Evolutiva*. Madrid: Alianza.

Vinokur, A. D.; Van Ryn, M.; Gramlich, E. y Price, R. H. (1991). A long term follow-up and cost-benefit analysis of a successful preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76, 1-7.

Visauta, B. (1988). Análisis estructural de algunos aspectos psicosociológicos del desempleo. En S. Barriga (Coord.), *Psicología social de los problemas sociales: Actas del I Congreso Nacional de Psicología Social*. Granada: Universidad de Granada.

Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviours among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82, 5, 731-744.

Wanberg, C. R., Kanfer, R. y Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 6, 897-910.

Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.

Warr, P. B. y Jackson, P. R. (1985). Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re-employment. *Psychological Medicine*, 15, 795-807.

Warr, P. B., Butcher, V. y Robertson, I. (2004). Activity and psychological well-being in older people. *Aging and Mental Health*, 8, 2, 172-183.

Watzlawick, P., Beavin, J. H. y Jackson, D. D. (2002). *Teoría de la comunicación humana. Interacciones, patologías y paradojas*. Barcelona: Herder.

Wiener, K. K., Oei, T. P. S. y Creed, P. A. (1999). Predicting job seeking frequency and psychological well-being in the unemployed. *Journal of Employment Counseling*, 36, 2, 67-81.

Zacarés, J. J. y Serra, E. (1996). Creencias sobre la madurez psicológica y desarrollo adulto. *Anales de Psicología*, 12, 1, 41-60.

Zawadski, B. y Lazarsfeld, P. F. (1935): The psychological consequences of unemployment. *Journal of Social Psychology*, 6, 224-251.

Capítulo XII

Anexos

Anexo I

Cuestionario Definitivo

Anexo 1. Cuestionario definitivo



“ACTITUDES HACIA EL EMPLEO DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS”

CUESTIONARIO DE ESTUDIO

NÚMERO DE ENCUESTA

Quisiera pedir su colaboración invitándole a la realización de este cuestionario que pretende contribuir, de alguna manera, a la mejora de la calidad de los programas de orientación que se están llevando a cabo desde el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE-INEM). A través de sus respuestas, pretendemos identificar cuáles son sus actitudes hacia el trabajo como consecuencia del periodo de tiempo que lleve en desempleo.

Nuestro propósito es que los resultados de esta investigación puedan servir, en un futuro próximo, para desarrollar servicios de orientación y programas de inserción laboral eficaces, que respondan a las demandas surgidas de este cuestionario.

Por ello, le pedimos que responda a la totalidad de las cuestiones de forma reflexiva, sensata y sincera. No existen contestaciones buenas o malas, correctas o incorrectas, sino que lo único que interesa es conocer sus opiniones. No hay límite de tiempo en su realización.

El cuestionario consta de dos bloques, el primero de ellos recoge una serie de variables socioprofesionales y el segundo consta de una serie de ítems agrupados según las escalas de actitudes hacia el empleo validadas por Blanch (1990).

INSTRUCCIONES

El cuestionario es muy fácil de responder, basta con que marque con una “x” la respuesta que mejor se adecue a su realidad personal. Si se equivoca, tache la respuesta errónea y vuelva a marcar con una “x” en la que desee. En algunas preguntas hay espacios en blanco para escribir la respuesta.

DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES

P1. Edad

- De 45 a 49 años
- De 50 a 54 años
- De 55 a 59 años
- De 60 a 64 años

P2. Género

- Hombre
- Mujer

¿Qué nivel de estudios ha alcanzado?

- No sé leer o escribir
- No terminé estudios primarios y/o Certificado de escolaridad
- Estudios primarios / EGB y/o ESO
- BUP, COU, Selectividad y/o Bachillerato LOGSE o equivalente
- FPI y/o Ciclo Formativo de Grado Medio ó equivalente
- FPII y/o Ciclo Formativo de Grado Superior ó equivalente
- Diplomatura o estudios universitarios de grado medio
- Licenciatura ó estudios universitarios de grado superior

¿Es perceptor de prestaciones por desempleo? Si No

En el caso de ser perceptor de prestaciones, ¿cuál de ellas percibe?

- Soy perceptor de la prestación por desempleo de nivel contributivo
- Soy perceptor del subsidio por desempleo
- Soy perceptor del subsidio para trabajadores eventuales del REASS
- Soy beneficiario de la Renta activa de inserción

A continuación le presentamos una serie de cuestiones relacionadas con las actitudes hacia el empleo.

Le pedimos que valore en que grado se identificaría con cada una de las acciones, marcando uno de los posicionamientos que se especifican para cada una, (M.A., A, S.O., D y T.D.), valores que se codifican respectivamente como se explica a continuación:

- M.A. = Muy de acuerdo
- A = De acuerdo
- S.O. = Sin opinión
- D = En desacuerdo
- M.D. = Muy en desacuerdo

Debe marcar con una “x” aquel valor que estime que más se identifica con cada una de las acciones referidas. En la última escala hay espacios en blanco para escribir la respuesta.

ESCALAS DE ACTITUDES HACIA EL EMPLEO

Puede comenzar a partir de aquí...

Tener un empleo es importante para...		M.A	A	S.O	D	M.D
1	establecer buenas relaciones con la gente					
2	sentirme valorado/a					

Tener un empleo es importante para...		M.A	A	S.O	D	M.D
3	ayudar a la gente					
4	sentirme útil					
5	disfrutar de un buen ambiente familiar					
6	poder presentarme como profesional					
7	organizar mi propia vida					
8	tener independencia económica					
9	sentirme bien conmigo mismo/a					
10	hacer proyectos					
11	ayudar a la gente					

Considero personalmente importante el...		M.A	A	S.O	D	M.D
12	cobrar un salario					
13	tener un empleo estable					
14	estar contratado/a					
15	poder trabajar					

Estar sin empleo es causa de...		M.A	A	S.O	D	M.D
16	mi limitada experiencia laboral					
17	mi poca formación profesional					
18	mi limitada especialización profesional					
19	mis características personales					
20	mi poco esfuerzo en buscar trabajo					
21	mi poca información del mercado laboral					
22	la poca solidaridad de los empleados					
23	la desigualdad de oportunidades					
24	la introducción de nuevas tecnologías					
25	la actuación de los sindicatos					
26	la mala suerte					
27	la actitud de los empresarios					
28	la falta de puestos de trabajo					
29	la política del gobierno					
30	la crisis económica					

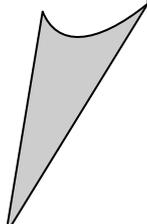
Entre mis características personales y profesionales, destaco por...		M.A	A	S.O	D	M.D
31	mi constancia en actividades empezadas					
32	mi capacidad de proponerme metas difíciles					
33	mi capacidad de esfuerzo					
34	mi capacidad de decisión					
35	mi capacidad de iniciativa					
36	mi capacidad de adaptación					
37	mi capacidad en resolver problemas					

Entre mis características personales y profesionales, destaco por...		M.A	A	S.O	D	M.D
38	mi facilidad de trato					
39	mi presencia física					
40	mi manera de presentarme					
41	mi autonomía personal					
42	mi experiencia laboral					
43	mi grado de especialización profesional					
44	mi formación profesional					
45	mis cualidades profesionales					
46	mi información sobre el mercado laboral					
47	mi nivel cultural					
48	mi inteligencia					
49	mi suerte					
50	mis oportunidades					
51	mi futuro profesional					
52	mi carácter personal					
En la selección de un trabajo tengo en cuenta que sea...		M.A	A	S.O	D	M.D
53	de baja categoría					
54	mal visto por la gente					
55	poco limpio					
56	que suponga un peligro físico					
57	que exija montar un puesto en la calle					
58	de alto riesgo para la salud					
59	que exija cambio de ciudad					
60	que exija cambio de país					
61	en turno de noche					
62	que ocupe fines de semana					
63	de jornada partida					
64	sin estar contratado					
65	de pocas horas					
66	mal pagado					
67	temporal					
68	no útil a la sociedad					
69	aburrido					
70	de mucha obediencia					
71	que exija establecerse por cuenta propia					
72	en empresa cooperativa					
73	disposición al aprendizaje profesional continuo					
74	disposición al cambio de empleo cada seis meses					
75	que exija vehículo propio					

Cuando seleccionan trabajadores, las empresas tienen en cuenta mi...		M.A	A	S.O	D	M.D
76	experiencia laboral					
77	especialización profesional					
78	cualidades personales					
79	edad					
80	Formación complementaria (idiomas, informática, etc.)					
81	situación económica					
82	nivel cultural					
83	género (hombre o mujer)					
84	Formación profesional					
85	tiempo en desempleo					
86	responsabilidades familiares					
87	situación de perceptor o no de prestación o subsidio por desempleo					

Indique si ha realizado, a lo largo de los últimos días, cada una de las siguientes actividades... (Utilice la opción de respuesta SI/NO)

88. Visitar lugares en busca de trabajo	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
89. Llamar a alguien pidiendo trabajo	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
90. Correr voz de que uno busca trabajo	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
91. Buscar información sobre el mercado laboral	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
92. Consultar en oficinas del SPEE-INEM	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
93. Poner anuncios ofreciéndose para trabajarse	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
94. Estudio de temas de la propia especialidad profesional	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
95. Contactos con otras personas o grupos del propio ramo profesional	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
96. Buscar ofertas de trabajo en prensa, instituciones públicas o privadas, Internet, TV, etc.	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
97. Realizar un curso de formación profesional ocupacional	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>



Anexo II

Validación del Cuestionario

Anexo 2. Validación del cuestionario por el método *opinión de expertos*



CUESTIONARIO SOBRE ACTITUDES HACIA EL EMPLEO DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO POR EL MÉTODO: OPINIÓN DE EXPERTOS

El cuestionario que le presentamos sobre *Actitudes hacia el empleo de los desempleados mayores de 45 años*, es una adaptación de las Escalas de Actitudes hacia el Empleo validadas por Blanch (1990). Además de las 5 escalas utilizadas por Blanch, se introdujo una nueva escala con el objetivo de valorar las percepciones que los desempleados tienen sobre los aspectos que los empresarios tienen en cuenta cuando se disponen a contratar a sus trabajadores. Nuestra finalidad, con este cuestionario, es identificar las actitudes hacia el trabajo que tienen los desempleados/as en función del periodo de tiempo que lleven en desempleo. De esta manera, el cuestionario quedará conformado por las siguientes escalas:

- Centralidad del empleo: trata de medir la importancia que los desempleados/as conceden al empleo, en tanto que valor instrumental y que valencia psicosocial, en las circunstancias actuales de su vida.
- Explicación del desempleo: se trata de explorar en qué medida aparecen indicios del papel de las atribuciones causales, ya sea internas o externas, sobre las probabilidades de salida de ese estado.
- Autoconcepto personal y profesional: trata de medir las respuestas de los desempleados/as a respuestas tales como quién, qué, cómo es y cuánto vale uno mismo, en tanto que persona y que profesional.
- Disponibilidad para el empleo: mide la disponibilidad subjetiva al empleo por parte de los desempleados de manera particular.
- Percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios: se trata de explorar las percepciones que los desempleados tienen sobre aquellos aspectos que los empresarios valoran en su contratación.
- Estilo de búsqueda de empleo: trata de medir el grado de actividad con que un demandante de empleo desarrolla su vida cotidiana y su búsqueda de empleo.

INSTRUCCIONES

A continuación le pedimos que valore de 1 a 9 cada uno de los ítems en relación a tres aspectos: *coherencia*, *representatividad* y *calidad técnica*, entendiendo que 1 significa valor mínimo y el 9 máximo valor.

- A. COHERENCIA de cada ítem con el aspecto-dimensión en la que se incluye (grado de relación ítems y dimensión).
- B. REPRESENTATIVIDAD: grado en que el ítem, tal y como está planteado, es el mejor de los posibles.
- C. CALIDAD TÉCNICA: grado en que ítem, tal y cómo está redactado, no induce a error por sesgos gramaticales.

Al término del cuestionario encontrará un apartado de sugerencias en la que podrá expresar por escrito su opinión del cuestionario en general o de algún ítem concreto.

ESCALAS DE ACTITUDES HACIA EL EMPLEO

Centralidad del empleo

Tener un empleo es importante para...

	A	B	C
1 establecer buenas relaciones con la gente			
2 sentirme valorado/a			
3 sentirme alguien			
4 sentirme útil			
5 disfrutar de un buen ambiente familiar			
6 poder presentarme como profesional			
7 organizar mi propia vida			
8 tener independencia económica			
9 sentirme bien conmigo mismo/a.			
10 hacer proyectos			
11 ayudar a la gente			

A continuación puede expresar cuántas opiniones y/o sugerencias considere oportunas

Considero personalmente importante el...

	A	B	C
12 cobrar un salario			
13 tener un empleo estable			
14 estar contratado/a			
15 poder trabajar			

A continuación puede expresar cuántas opiniones y/o sugerencias considere oportunas

Explicación del desempleo

Estar sin empleo es causa de...

		A	B	C
16	mi limitada experiencia laboral			
17	mi poca formación profesional			
18	mi limitada especialización profesional			
19	mis características personales			
20	mi poco esfuerzo en buscar trabajo			
21	mi poca información del mercado laboral			
22	la poca solidaridad de los empleados			
23	la desigualdad de oportunidades			
24	la introducción de nuevas tecnologías			
25	la actuación de los sindicatos			
26	la mala suerte			
27	la actitud de los empresarios			
28	la falta de puestos de trabajo			
29	la política del gobierno			
30	la crisis económica			

A continuación puede expresar cuántas opiniones y/o sugerencias considere oportunas

Autoconcepto personal y profesional

Entre mis características personales y profesionales, destaco por...

		A	B	C
31	mi constancia en actividades empezadas			
32	mi capacidad de proponerme metas difíciles			
33	mi capacidad de esfuerzo			
34	mi capacidad de decisión			
35	mi capacidad de iniciativa			
36	mi capacidad de adaptación			
37	mi capacidad en resolver problemas			
38	mi facilidad de trato			
39	mi presencia física			
40	mi manera de presentarme			
41	mi autonomía personal			
42	mi experiencia laboral			
43	mi grado de especialización profesional			
44	mi formación profesional			

45	mis cualidades profesionales			
46	mi información sobre el mercado laboral			
47	mi nivel cultural			
48	mi inteligencia			
49	mi suerte			
50	mis oportunidades			
51	mi futuro profesional			
52	mi carácter personal			

A continuación puede expresar cuántas opiniones y/o sugerencias considere oportunas

Disponibilidad para el empleo

En la selección de un trabajo tengo en cuenta que sea...

	A	B	C
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			

A continuación puede expresar cuántas opiniones y/o sugerencias considere oportunas

Percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios

Cuando seleccionan trabajadores, las empresas tienen en cuenta mi...

		A	B	C
76	experiencia laboral			
77	especialización profesional			
78	cualidades personales			
79	edad			
80	formación complementaria (idiomas, informática, etc.)			
81	situación económica			
82	nivel cultural			
83	género (hombre o mujer)			
84	formación profesional			
85	tiempo en desempleo			
86	responsabilidades familiares			
87	situación de perceptor o no de prestación o subsidio por desempleo			

A continuación puede expresar cuántas opiniones y/o sugerencias considere oportunas

Estilo de búsqueda de empleo

Indique si ha realizado recientemente cada una de las siguientes actividades...

		A	B	C
88	Visitar lugares en busca de trabajo			
89	Llamar a alguien pidiendo trabajo			
90	Correr voz de que uno busca trabajo			
91	Buscar información sobre el mercado laboral			
92	Consultar en oficinas del SPEE-INEM			
93	Poner anuncios ofreciéndose para trabajar			
94	Estudio de temas de la propia especialidad profesional			
95	Contactos con otras personas o grupos del propio ramo profesional			
96	Buscar ofertas de trabajo en prensa, instituciones públicas o privadas, Internet, TV, etc.			
97	Realizar un curso de formación profesional ocupacional			

A continuación puede expresar cuántas opiniones y/o sugerencias considere oportunas

Anexo III

Análisis Factorial

Anexo 3. Análisis factorial

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	14,847	17,065	17,065	14,847	17,065	17,065	9,862	11,336	11,336
2	8,745	10,052	27,118	8,745	10,052	27,118	4,215	4,845	16,181
3	5,455	6,270	33,387	5,455	6,270	33,387	4,124	4,740	20,921
4	5,220	6,000	39,387	5,220	6,000	39,387	4,020	4,620	25,542
5	3,828	4,399	43,787	3,828	4,399	43,787	3,712	4,267	29,309
6	3,080	3,541	47,327	3,080	3,541	47,327	3,548	4,079	33,387
7	2,827	3,249	50,576	2,827	3,249	50,576	3,459	3,975	37,362
8	2,661	3,059	53,635	2,661	3,059	53,635	3,356	3,857	41,720
9	2,588	2,974	56,610	2,588	2,974	56,610	3,320	3,816	45,336
10	2,117	2,433	59,043	2,117	2,433	59,043	3,137	3,606	49,142
11	1,976	2,271	61,314	1,976	2,271	61,314	3,056	3,513	52,655
12	1,911	2,197	63,511	1,911	2,197	63,511	2,945	3,385	56,040
13	1,776	2,041	65,553	1,776	2,041	65,553	2,870	3,299	59,338
14	1,578	1,814	67,367	1,578	1,814	67,367	2,675	3,075	62,413
15	1,446	1,662	69,028	1,446	1,662	69,028	1,954	2,246	64,360
16	1,326	1,524	70,553	1,326	1,524	70,553	1,902	2,186	66,345
17	1,238	1,423	71,976	1,238	1,423	71,976	1,824	2,096	68,341
18	1,216	1,398	73,374	1,216	1,398	73,374	1,811	2,081	71,023
19	1,190	1,368	74,742	1,190	1,368	74,742	1,770	2,035	73,057
20	1,116	1,283	76,025	1,116	1,283	76,025	1,624	1,866	74,924
21	1,086	1,248	77,273	1,086	1,248	77,273	1,573	1,808	76,732
22	1,053	1,211	78,484	1,053	1,211	78,484	1,525	1,752	78,484
23	,982	1,129	79,613						
24	,918	1,055	80,668						
25	,878	1,009	81,677						
26	,852	,979	82,656						
27	,810	,932	83,588						
28	,791	,909	84,497						
29	,737	,847	85,344						
30	,723	,832	86,175						
31	,698	,802	86,977						
32	,666	,765	87,743						
33	,617	,709	88,452						
34	,599	,689	89,141						
35	,559	,642	89,783						
36	,539	,620	90,403						
37	,528	,607	91,010						
38	,494	,567	91,577						
39	,486	,559	92,136						
40	,433	,497	92,633						
41	,420	,483	93,116						
42	,408	,468	93,584						
43	,385	,443	94,027						
44	,340	,390	94,417						
45	,327	,376	94,793						
46	,317	,364	95,157						
47	,290	,333	95,491						
48	,280	,322	95,812						
49	,260	,299	96,111						
50	,244	,281	96,392						
51	,235	,270	96,662						
52	,213	,244	96,906						
53	,212	,244	97,150						
54	,193	,222	97,372						
55	,174	,201	97,572						
56	,173	,199	97,771						
57	,167	,192	97,963						
58	,158	,182	98,145						
59	,142	,164	98,309						
60	,137	,158	98,467						
61	,133	,152	98,619						
62	,121	,140	98,759						
63	,118	,136	98,894						
64	,106	,122	99,016						
65	9,469E-02	,109	99,125						
66	8,448E-02	9,710E-02	99,222						
67	8,269E-02	9,504E-02	99,317						
68	6,925E-02	7,960E-02	99,397						
69	6,704E-02	7,705E-02	99,474						
70	5,877E-02	6,755E-02	99,541						
71	5,794E-02	6,660E-02	99,608						
72	4,949E-02	5,689E-02	99,665						
73	4,731E-02	5,438E-02	99,719						
74	4,105E-02	4,719E-02	99,767						
75	3,595E-02	4,132E-02	99,808						
76	3,048E-02	3,504E-02	99,843						
77	2,601E-02	2,989E-02	99,873						
78	2,290E-02	2,632E-02	99,899						
79	1,908E-02	2,193E-02	99,921						
80	1,421E-02	1,633E-02	99,937						
81	1,182E-02	1,358E-02	99,951						
82	1,073E-02	1,233E-02	99,963						
83	1,032E-02	1,186E-02	99,975						
84	7,482E-03	8,600E-03	99,984						
85	6,556E-03	7,536E-03	99,991						
86	4,181E-03	4,806E-03	99,996						
87	3,432E-03	3,944E-03	100,000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Anexo IV

**Ficha de registro
de datos de la
entrevista**

Anexo 4. Ficha de registro de datos de la entrevista

 						
<p>“ACTITUDES HACIA EL EMPLEO DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS”</p> <p>FICHA DE REGISTRO DE DATOS PARA LA ENTREVISTA</p>						
NÚMERO DE ENCUESTA <input style="width: 40px; height: 20px;" type="text"/>						
<p>Datos Personales:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"><tr><td>Localidad:.....</td></tr><tr><td>Edad:.....</td></tr><tr><td>Género:.....</td></tr><tr><td>Estudios que posee:</td></tr><tr><td>Tiempo de inscripción como demandante de empleo:</td></tr><tr><td>Perceptor/a de prestaciones:</td></tr></table>	Localidad:.....	Edad:.....	Género:.....	Estudios que posee:	Tiempo de inscripción como demandante de empleo:	Perceptor/a de prestaciones:
Localidad:.....						
Edad:.....						
Género:.....						
Estudios que posee:						
Tiempo de inscripción como demandante de empleo:						
Perceptor/a de prestaciones:						
<p>1. ¿Por qué cree usted que necesita un trabajo? Tener un trabajo ¿es importante para hacer proyectos?, ¿para ayudar a la gente...? ¿Considera importante cobrar un salario? ¿tener un empleo estable? Ha trabajado alguna vez? (SI/NO) Cuando realiza un trabajo ¿se siente bien consigo mismo”, ¿se siente útil...? ¿Qué otras cosas le aporta tener un trabajo? (SI), ¿Qué otras cosas le puede aportar tener un trabajo? (NO).</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						
<p>2. ¿Por qué cree que está sin trabajo? ¿Puede deberse a aspectos externos como p.ej. la crisis económica o la actuación de los sindicatos, o a aspectos internos como su limitada experiencia laboral o tal vez el grado de especialización profesional...?, ¿Realiza o ha realizado algún curso de formación ocupacional? ¿Considera que necesita algún curso para desempeñar su trabajo? Si realizara algún curso cree que le facilitaría encontrar trabajo? ¿Cualquier trabajo?.</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						

3. ¿Qué puede aportar de si mismo para trabajar? ¿Qué ofrece como trabajador? Factores como la experiencia laboral, la especialización profesional, formación profesional... pueden ser favorables a la hora de ser contratado? ó por el contrario considera que el trabajo es cuestión de suerte, de oportunidades..., o de cuestiones personales como la inteligencia, nivel cultural, carácter personal o el "enchufe"...? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. Si tiene que elegir entre varios trabajos, ¿Qué hace para elegir uno u otro? Se fija en cuestiones como p.ej. si es baja categoría, poco limpio, de alto riesgo para la salud, de fines de semana, de pocas horas, mal pagado, temporal, sin estar contratado, que exija montar un puesto en la calle...? ¿Cuáles de estos aspectos tiene más en consideración para elegir un trabajo? ¿Por qué? ¿Considera algunos otros aspectos además de los mencionados...?

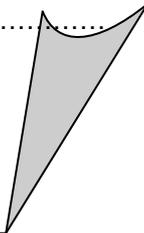
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Por qué cree que se contratan a determinados trabajadores y no a otros? ¿Piensa que los empresarios se fijan en la edad? ó tal vez tienen en cuenta otros aspectos como el género, la experiencia laboral, las cualidades profesionales, la formación profesional...? ¿Cuál de estos aspectos considera que se tienen más en cuenta? (Respuesta) ¿Por qué? Pueden influir cuestiones como el tiempo en desempleo, la percepción de prestaciones o la situación económica? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿Qué acciones ha realizado para buscar trabajo? ¿Ha buscado información sobre el mercado laboral? ¿Ha tenido contactos con otras personas o profesionales del mismo ramo, ha corrido la voz de que busca trabajo, ha buscado ofertas de trabajo en diferentes medios (prensa, instituciones públicas o privadas, radio, T.V., Internet...? ¿Ha consultado en las oficinas del SPEE-INEM? ¿Estudia temas de la propia especialidad profesional? ¿Se encuentra realizando algún curso de formación ocupacional? ¿Cuál de esas actividades suele utilizar más? ¿Por qué?

.....
.....
.....



Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación



UNIVERSIDAD DE GRANADA