



Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

ISSN: 1576-5962

revistas_copm@cop.es

Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
España

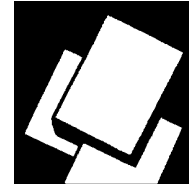
Piqueras Gómez, Rafael; Rodríguez Morejón, Alberto; Rueda Sabater, Cristina
Expectativas y duración del desempleo
Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 24, núm. 2, 2008, pp. 129-151
Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid
Madrid, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316495001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Artículo

Expectativas y duración del desempleo

Expectancies and unemployment length

RAFAEL PIQUERAS GÓMEZ¹
ALBERTO RODRÍGUEZ MOREJÓN²
CRISTINA RUEDA SABATER³

Fecha de Recepción: 02-01-2007

Fecha de Aceptación: 29-09-2008

RESUMEN

En este artículo se analiza la relación entre una serie de expectativas medidas en personas que buscan trabajo y la duración de su situación de desempleo, considerando también las variables edad y sexo. Para ello se propone un modelo explicativo de la conducta motivada de los desempleados donde las expectativas tienen un papel preponderante. Se utiliza como medida cognitiva la escala Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de Empleo (ECPBE) y como método de estudio estadístico el análisis de supervivencia (regresión de Cox). Los resultados muestran una relación significativa entre la motivación y la duración del desempleo encontrándose que las personas con puntuaciones altas en el ECPBE tardan como media 14 meses menos en conseguir trabajo que los que puntúan bajo. También se confirman valores más altos que la media en la duración del desempleo para mujeres y los mayores de 30 años.

ABSTRACT

This article presents a study analysing the relationships between a set of psychological variables and the time people spend in getting a job. Age and gender are also considered.

¹ Psicólogo, orientador laboral del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. rafaelpiqueras@gmail.com

² Profesor Titular del Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico de la Facultad de Psicología. Universidad de Málaga.

³ Profesora Titular del Departamento de Estadística e Investigación Operativa de la Facultad de Ciencias. Universidad de Valladolid.

An expectations-based model to explain motivated behaviour in finding a job is suggested. The Perceived Control Expectancies in Job Finding Scale (PCEJFS) is used as a cognitive variable. Survival Analysis (Cox regression) is used as statistical analysis. The results show a significant relationship between motivation and duration of unemployment. Comparing people with higher and lower scores in PCEJF scales, it takes people with higher scores an average of 14 months shorter to find a job than people with lower scores. Females and people over thirty spend longer in securing employment.

PALABRAS CLAVE

Orientación laboral, Desempleo, Motivación, Expectativas, Regresión de Cox, Análisis de supervivencia.

KEY WORDS

Vocational guidance, Unemployment, Motivation, Expectations, Cox regression, Survival analysis.

INTRODUCCION Y ANTECEDENTES

El presente estudio es fruto de dos inquietudes: una larga reflexión sobre los factores motivacionales implicados en la situación de desempleo (Piqueras y Rodríguez Morejón, 1997; Piqueras, 2003) y un empeño en conseguir herramientas de trabajo científicas que nos permitan realizar mediciones y predicciones sobre los elementos que influyen en el tiempo de permanencia en desempleo (Piqueras y Rodríguez Morejón, 1998; Piqueras y Rodríguez Morejón, 1999).

Un breve recorrido por la importancia que el desempleo ha adquirido en nuestro país, nos remontaría a la década de los 80; años de adaptación socioeconómica que hicieron cambiar radicalmente el mercado laboral español. A los grandes procesos de reconversión industrial se añadió la incorporación al trabajo de dos colectivos muy numerosos: los jóvenes procedentes del crecimiento demográfico de los años 60 y 70 y las mujeres, hasta entonces relegadas a las tareas domésticas. Con estos cambios se pierde la idea de que el primer trabajo es para toda la vida y vemos crecer los niveles de desempleo hasta cotas nunca alcanzadas. Una parte significativa de la población activa se ve abocada a permanecer largos periodos de su vida laboral buscando trabajo (Arranz, Cid y Muro, 2000).

En esa época nacen los Servicios Públicos de Empleo con dos finalidades fundamentales: ofrecer prestaciones económicas (políticas pasivas de empleo) y proponer iniciativas de apoyo a los desempleados (políticas activas de empleo). Entre estas últimas se desarrollan en nuestro país la formación ocupacional y la orientación laboral, diferente a la orientación profesio-

nal de centros educativos, más dirigida a la planificación de la formación y elección de carrera de los alumnos. La “nueva” orientación laboral trata de atender una demanda explícita y en ocasiones urgente de empleo por parte de personas que generalmente ya se encuentran en condiciones de desempeñar alguna ocupación. Sus principales herramientas han sido el entrenamiento en técnicas de búsqueda de empleo, el acompañamiento a la inserción y la información profesional.

El reto de los nuevos tiempos para desarrollar la orientación laboral es basarla en trabajos de investigación. Los primeros estudios sobre el desempleo se remontan a las grandes crisis financieras de principios del siglo XX, pero no alcanzan un nivel científico hasta los años 70, con trabajos como los de Jahoda (1979, 1987) desde los que han proliferado numerosos estudios que podemos agrupar en dos enfoques fundamentales: el socioeconómico y el psicosocial.

Algunas variables socioeconómicas como la renta familiar, las prestaciones o el ciclo económico, junto con la edad, el sexo o el nivel educativo, son relacionadas con la duración del desempleo (Burda, Güth, Kirchsteiger y Uhlig 1997; Jimeno y Toharia 1992; Andrés, Doménech y Taguas, 1996; García y Toharia 2000; Arranz y Muro, 2002; Toharia, Prudencio y Pérez, 2006; Bover, Arellano y Bentolila, 1996; Cerimedo, 2004). Estudios de este tipo ayudan, sobre todo, a la toma de decisiones en el ámbito de la protección de los desempleados, al diseño de políticas macroeconómicas o al impulso de políticas activas de empleo.

Desde una perspectiva más psicosocial, se constata que una persona en situación

de desempleo puede ver afectado su bienestar psicológico y el de su familia en aspectos como la depresión (Buendía, 1987), la extroversión y el neuroticismo (Boswell, Roehling y Boudreau, 2005), la escala de valores (Blanch, 1989, 1990; Rodríguez y García, 1989; Valls y Martínez, 2004), el sistema familiar (Van-Hooft, 2005; Garrido, 1990, 1991; De Pablo, 1986; Moral, 1999), las expectativas de éxito (Banks y Ullah, 1987), la calidad de vida y la salud percibida (Del Pozo, Iribarría, Ruiz, Pardo y San Martín, 2002; Álvaro, 1989, 1992), la inhibición del desarrollo psicológico de la juventud (García, 1993), la autoeficacia (Lang y Lee, 2005), las atribuciones (De la Torre, 1989) o la inteligencia emocional (Sampedro, 2005), por poner algunos ejemplos significativos.

Con estos estudios, se afianzan los factores psicológicos como relevantes a la hora de entender el desempleo. Así, encontrar trabajo ya no depende sólo de la edad, el sexo, la formación o la experiencia previa; cuentan también variables más directamente relacionadas con la personalidad: habilidad para planificar la búsqueda, destreza para afrontar una entrevista, motivación de búsqueda de empleo o capacidad para resistir las frustraciones inherentes a una búsqueda infructuosa.

En el contexto socioeconómico de los países desarrollados, se han implantado mayoritariamente dos modelos de intervención psicosocial para ayudar a las personas que buscan trabajo: el modelo conductual y el cognitivo (Aramburu-Zabala, 2003), modelos que han sido estudiados y desarrollados durante los últimos años y que han dado lugar a distintas formas de trabajo en orientación laboral. El interés del presente estudio se encuadra en los

modelos de orientación cognitiva y más concretamente en aquellos que enfatizan el desarrollo de las expectativas de control (Feather y Barber, 1983).

Partiremos del constructo teórico *expectativas* (Palenzuela, 1988; Rodríguez Morejón, Palenzuela y Rodríguez Arias, 1996) como el elemento fundamental de motivación en un encuadre sistémico que interactúa con otras variables y que puede ayudar a desarrollar conductas de búsqueda de empleo y, por consiguiente, disminuir el tiempo en desempleo. Posteriormente estudiaremos la capacidad predictiva de las expectativas sobre la duración del desempleo, utilizando una escala específica de medida diseñada para la situación de desempleo y una metodología de análisis basada en las graficas de supervivencia.

MARCO TEORICO

La relevancia que adquieren los aspectos psicológicos en la orientación laboral lleva a asumir modelos de trabajo basados en diferentes enfoques. En España destaca como línea de preferencia de numerosos investigadores y estudiosos, el enfoque sistémico (Altuna, 2005; De Pablo, 1995; Garrido, 1990; Montilla, 2002, 2005; Piqueras y Rodríguez Morejón, 1997; Sampedro, 2005), enfoque que impregna gran parte de las estrategias de intervención de los orientadores laborales en los servicios públicos de empleo durante los últimos años.

Desde este enfoque se describe el denominado Sistema Facilitador de Inserción (INEM, 2000b; Montilla, 2003), que resume las funciones de la orientación laboral en cuatro tareas fundamentales muy rela-

cionadas entre sí: proporcionar una correcta **información** sobre el mercado laboral, ayudar a realizar una adecuada **planificación** de la búsqueda de empleo, entrenar algunas **habilidades** para buscar trabajo (técnicas de búsqueda de empleo) y estimular la **motivación** o el ánimo necesario para enfrentarse a la tarea de conseguir un puesto de trabajo. El objetivo profesional de los orientadores laborales es intervenir en uno o varios de esos elementos del sistema para que la inserción laboral de sus clientes sea lo más rápida y satisfactoria posible.

Hemos optado por una comprensión sistémica de la persona que busca trabajo, desde un enfoque teórico próximo a las actuales teorías cognitivas del Construccionismo Social (McName y Gergen, 1996), entendiendo la búsqueda de empleo como un conjunto de conductas, actitudes y sentimientos en continua interacción con el medio social, laboral y familiar de la persona que desea conseguir trabajo.

Otorgamos a la motivación un papel fundamental por su capacidad para determinar la dirección y la intensidad de la conducta de la persona en desempleo, actuando como un catalizador para el desarrollo del resto de los elementos del sistema (Piqueras, 2003). Así, una alta motivación favorece el mantenimiento de conductas de búsqueda de empleo, el interés por la información sobre el mercado de trabajo y la generación de planes o estrategias de actuación para conseguir un puesto de trabajo. Desde la perspectiva contraria podemos entender que una persona desmotivada abandone la búsqueda deje de informarse o prevea sus objetivos profesionales como inalcanzables, llegando en ocasiones a desarrollar respuestas de ansiedad (Alconada, 2003).

Este interés hacia la motivación de las personas desempleadas se ha trasladado ya a algunos programas de intervención (De Pablo, 1996; INEM, 1996, 2000a, 2000b), programas que se han inspirado en gran medida en el modelo de intervención sistémico centrado en las soluciones (Altuna, 2005; De Shazer, 1988, Morejón, 1997; O'Halon y Weirner-Davis, 1989, Piqueras y Rodríguez).

Para entender el concepto de motivación de búsqueda de empleo, asumimos dos decisiones metodológicas básicas. En primer lugar optamos por considerar "cogniciones" (creencias o puntos de vista sobre la realidad) en vez de "rasgos" (disposiciones estructurales de personalidad estables). Esto implica entender a los desempleados como agentes activos, propositivos, interaccionando real y figuradamente con el entorno, y tomando decisiones libres y responsables. En esto nos sumamos a la opinión de Mischel (1968, 1973) sobre las dificultades de los modelos basados en los rasgos para explicar la flexibilidad y creatividad con que las personas se adaptan a sus entornos.

En segundo lugar adoptamos un punto de vista integrador para entender la relación de las cogniciones con la dinámica de la conducta motivada de búsqueda de empleo. Para ello aceptamos el Sistema de Agencia Humana propuesto por uno de nosotros (Rodríguez Morejón, 1994) para seleccionar aquellas cogniciones que cuentan con mayores evidencias empíricas de estar relacionadas con aspectos motivacionales. Las cogniciones elegidas son: las atribuciones, las metas y las expectativas.

De las tres cogniciones anteriormente planteadas, en este trabajo nos centramos exclusivamente en las expectativas. Utili-

zaremos como marco de referencia teórico el Enfoque Integrativo Multidimensional del Control Personal (Palenzuela, 1988). De acuerdo con este modelo las Expectativas de Control Percibido (ECP) como constructo global incluirán tres componentes: autoeficacia, éxito y locus de control (interno y externo).

Las expectativas pueden medirse con distintos grados de especificidad-generalidad (Bandura, 1989; Rotter, 1975) por lo que optamos por utilizar una escala para evaluar expectativas de control específicamente relacionadas con la búsqueda de empleo: la Escala de Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de Empleo (ECPBE) (Piqueras y Rodríguez Morejón, 1998) que usaremos como herramienta básica de este estudio. En todo caso, siguiendo los planteamientos de la teoría General de los Sistemas (Bertalanffy, 1956), entendemos que cualquier cambio significativo que se opere en ellas implicará un cambio en todo el sistema, según la propiedad de totalidad aplicable a los sistemas humanos (Watzlawick, Beavin y Jackson, 1967).

METODO

Interesa para este estudio conocer la influencia que tienen las expectativas en la duración del desempleo, relacionando el nivel de expectativas que una persona tiene en un momento dado con el tiempo que tarda en conseguir un puesto de trabajo.

Instrumento de medida:

Para medir expectativas usamos la ya mencionada Escala de Expectativas de Control Percibido en Búsqueda de

Empleo (Piqueras y Rodríguez Morejón, 1998). Esta escala se compone de cuatro dimensiones que se evalúan cada una con tres ítems que se contestan usando una escala Likert de 1 a 9, en la que debe indicarse el grado de acuerdo o desacuerdo de la persona con una serie de afirmaciones sobre la búsqueda de empleo. Estos elementos se corresponden con los tres tipos de expectativas descritos anteriormente que constituyen las 4 subescalas siguientes:

- Autoeficacia en Búsqueda de Empleo (AEBE): creencias sobre la propia capacidad para realizar una determinada tarea. En nuestro caso, un desempleado con bajas expectativas de autoeficacia, considerará que no está capacitado para desarrollar las tareas de búsqueda de empleo. Pensará por ejemplo, que no es capaz de actuar de manera adecuada en una entrevista de selección. Incluimos en este constructo las creencias sobre la propia capacidad para superar los rechazos o fracasos que conlleva la búsqueda de empleo.
- Locus de Control Interno en Búsqueda de Empleo (LCIBE): creencias que apoyan la idea de que los resultados son contingentes a la propia conducta. Buscadores de empleo con locus interno son aquellos que consideran que cuanto más se esfuercen, más probabilidades tendrá de encontrar trabajo.
- Locus de Control Externo en Búsqueda de Empleo (LCEBE): en contraposición a lo anterior, las expectativas de locus de control externo serán las creencias del desempleado sobre la influencia que tendrán factores ajenos

a su control en la consecución de un empleo. Un demandante con locus de control externo considerará que encontrar trabajo dependerá de la suerte o del destino (locus de control externo-suerte) o de la decisión de terceras personas sobre las que no puede influir (locus de control externo-otros influyentes).

- **Éxito en Búsqueda de Empleo (EXBE):** creencias sobre las posibilidades globales de que ocurra un hecho deseado. En nuestro caso sobre la probabilidad de conseguir un trabajo. Una persona con expectativas de éxito altas pensará que tiene muchas posibilidades de conseguir un empleo y, por el contrario, una expectativa de éxito baja querrá decir que las posibilidades que percibe son muy escasas.

Para la obtención de las puntuaciones totales finales de la escala ECPBE, se han considerado ítems inversos los provenientes de la subescala de LCEBE (aquellos que miden el elemento en cuestión como más alto en la Puntuación 1 y más bajo en la 9) restando la puntuación emitida de 10 (si un Ítem inverso se valora con un 3, la puntuación directa será 7).

Variables estudiadas:

Variable de tiempo: DURACION

Días transcurridos desde la aplicación de la escala ECPBE hasta la obtención de un contrato laboral. Para los datos censurados (aquellos que al finalizar el estudio aún no habían obtenido trabajo) se computa la variable duración hasta el 31 de Julio de 1999, fecha en la que se finalizó la recogida de datos.

Variable de estado: CONTRATO

Es la variable que define si la ocurrencia del suceso ha tenido lugar. Es dicotómica y toma los valores 1 (sí) y 0 (no).

Covariables

Son las variables que consideramos que influyen en la duración del desempleo. Estudiamos las dos variables descriptivas más utilizadas en los estudios del desempleo: la EDAD y el SEXO y la variable objeto de nuestro estudio, la motivación, entendida desde la perspectiva antes explicada y evaluada con la escala ECPBE y sus subescalas AEBE, EXBE, LCIBE y LCEBE.

Hipótesis:

En base a los estudios precedentes y los planteamientos teóricos expuestos, consideraremos como hipótesis a contrastar:

- a) La motivación influye directamente en la duración del desempleo: Puntuaciones bajas en Expectativas de Control Percibido en búsqueda de Empleo (ECPBE) aumentarán la probabilidad de duración del desempleo (en las subescalas serían: bajas en AEBE, EXBE y LCIBE y altas en LCEBE).
- b) Ser mujer aumenta la probabilidad de duración del desempleo.
- c) A mayor edad mayor probabilidad de duración del desempleo.

Muestra y recogida de datos

La investigación parte de los datos reco-

gidos en el estudio previo de validación del ECPBE (Piqueras y Rodríguez Morejón, 1998). Esta muestra inicial la constituían 1.302 personas de toda España con más de 12 meses de antigüedad en el desempleo a las que se les aplicó el ECPBE. De esta muestra inicial se eliminaron aquellas personas que presentaban datos de identificación dudosos, y todos los que puntuaban en deseabilidad social por encima de la media del grupo, con el fin de garantizar un seguimiento fiable y un nivel de sinceridad aceptable. De los que quedaban, se realizó una extracción aleatoria para obtener un número manejable de datos, dada la complejidad de la obtención de información sobre colocación, reduciendo la muestra a los 212 finales.

En un segundo momento se hizo un seguimiento informático a los tres años, utilizando la aplicación de contratos de la base de datos del INEM para comprobar en qué fechas se habían producido la primera contratación de cada sujeto después de la aplicación del ECPBE, pudiendo ocurrir la no contratación en algunos casos que se consideran “censurados”.

Análisis estadístico:

Los datos se han analizado utilizando el paquete estadístico SPSS (Ferrán, 1996; Pérez, 2005), aplicando el procedimiento de “Análisis de Supervivencia” (Jenkins 2004), que recoge un conjunto de métodos desarrollados para estudiar la variable respuesta: “Tiempo hasta la ocurrencia de un suceso” y que incluyen procedimientos de estimación, contraste de hipótesis y modelos de regresión mediante los que se estudia la distribución de este tipo de variables y el efecto que distintas covariables tienen en dicha distribución.

Las características que diferencian este tipo de procedimientos frente a procedimientos estándar de la estadística son: la presencia de datos incompletos, el aspecto dinámico temporal y la modelación a través del riesgo (Klein y Moeschberger, 2003).

En particular utilizaremos el modelo de regresión de Cox, mediante el que se modela el riesgo de la ocurrencia de un suceso en cada instante del tiempo en función de diferentes covariables. La consideración y tratamiento de datos incompletos es quizás la aportación más relevante y específica de la metodología. Estos datos reciben el nombre de censuras ó datos censurados. Un dato se considerará incompleto si la información que tenemos para el individuo acerca de la variable respuesta es parcial. El tipo de información parcial mas habitual es conocer que el tiempo hasta la ocurrencia del suceso en un individuo es mayor a un valor conocido.

En el contexto de la orientación laboral la variable objeto de estudio es la duración del desempleo y el suceso de interés será conseguir un puesto de trabajo. Todos los individuos que estando en la muestra no han conseguido empleo en el momento en que el estudio termina son censuras. Igualmente son censuras los individuos cuyo seguimiento se pierde a lo largo del tiempo que dura la investigación.

Nuestra investigación quiere aportar una visión completa, averiguando cómo influyen algunos factores para que una persona alargue o reduzca el tiempo necesario para conseguir trabajo. Podríamos decir, que lo que nos interesa es calcular cuanto tiempo tarda una persona desde que inicia la búsqueda de empleo hasta

que lo consigue, en función de algunas variables: si tardan más las mujeres que los hombres, los jóvenes o los mayores o, en nuestro caso, las personas motivadas o las desmotivadas.

RESULTADOS

Se han completado tres fases en el análisis de los datos: una primera etapa en la que estudiamos las variables y decidimos cuales y cómo serán consideradas para aplicar los instrumentos estadísticos. En un segundo momento plantearemos el modelo de supervivencia que mejor comportamiento estadístico demuestra y finalmente expondremos mediante gráficos los resultados del análisis.

1ª etapa: Estudio de las variables

Para utilizar la regresión de Cox debemos contar con variables que se ajusten al supuesto de impactos o riesgos proporcionales: el cociente de impactos debe ser aproximadamente constante a lo largo del tiempo (utilizaremos la denominación impacto para evitar el sentido negativo que en español tiene la palabra riesgo que suele asociarse a peligro).

Además es importante incluir variables que tengan una influencia importante en el impacto, es decir que al aumentar sus valores hagan aumentar ó disminuir significativamente el impacto de la consecución de empleo a lo largo del tiempo. Por otro lado va a ser necesario recodificar algunas de las variables, en particular las asociadas a las escalas. Para todo ello es interesante analizar los gráficos que representan las funciones de impacto, estimadas utilizando el método de Kaplan-Meier, para distintos

Rafael Piqueras, Alberto Rodríguez y Cristina Rueda

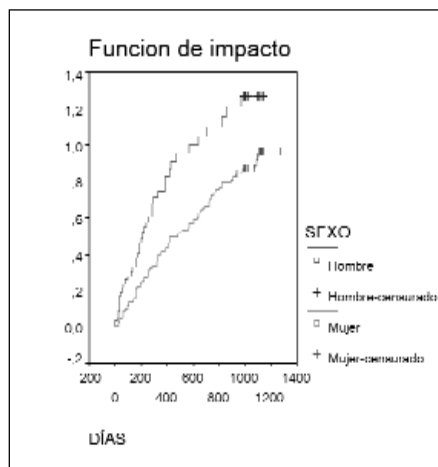
valores de las covariables analizadas de forma separada. Presentamos y comentamos a continuación dichos gráficos.

Sexo

Mujeres: 155 (73,1%), hombres: 57 (26,9%).

Se comprueba en la figura 1 como a lo largo del tiempo el impacto de la consecución de empleo es mayor en los hombres y como la diferencia con las mujeres se mantiene aproximadamente proporcional. Se observa un comportamiento adecuado para que la variable sexo se incluya en la regresión.

Figura 1



Edad

Menores de 30 años: 129 (60,8%); mayores de 30 años: 83 (39,2%).

Aunque la edad es una variable continua, su distribución en esta muestra (Figura 2) y las características del colectivo

estudiado (personas en desempleo) nos aconseja diferenciar tan sólo dos categorías: mayores y menores de 30 años. Esta diferenciación se ajusta también a las diferencias sociológicas que el mercado laboral impone en estos rangos de edad. Alrededor de los 30 años, es normal que el número de personas desempleadas descienda, ya que han tenido mucho tiempo para consolidar su situación laboral y es en esa edad cuando las personas suelen estar en mejores condiciones de rendir en el trabajo y, por lo tanto, con menos posibilidades de sumarse al desempleo. En los años posteriores, y con más intensidad hacia los 40 años de edad, se incrementa el número de personas desempleadas provenientes de ajustes empresariales o colectivos que se incorporan tarde al mercado laboral (como las mujeres que lo dejaron para ocuparse de la crianza de los hijos y cuando son mayores desean regresar). La figura 3 refleja la influencia de la edad en el impacto y como la diferencia se mantiene proporcional para ambos grupos por lo que la edad cumple el supuesto de impactos proporcionales para ambos grupos.

Figura 2

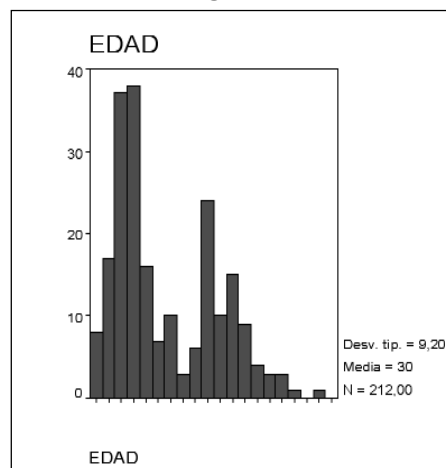
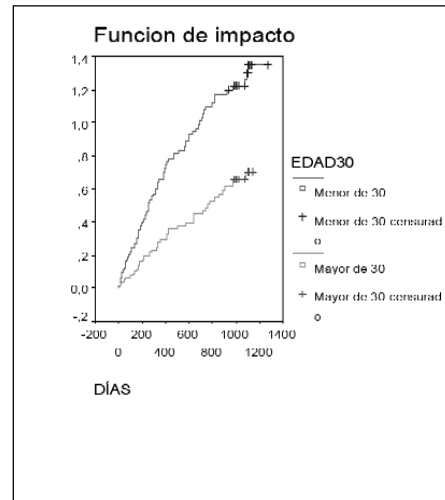


Figura 3



Motivación:

Para poder visualizar el comportamiento de estas variables (la escala ECPBE y sus subescalas), que en principio toman valores del 1 al 9, creamos categorías que nos permitan observar la evolución en el tiempo de algunos grupos de valores ordenados. Optamos por categorizar en cuartiles, para no crear grupos demasiado pequeños. Esto nos permite observar como evoluciona el impacto de la consecución de empleo en cada uno de los 4 subgrupos creados y podremos tomar decisiones para recodificar las variables respetando el principio de impactos proporcionales.

Empezaremos revisando los resultados obtenidos en la puntuación de la escala completa (ECPBE) para luego analizar cada una de las subescalas: Autoeficacia en Búsqueda de Empleo (AEBE), expectativas de Éxito en Búsqueda de Empleo (EXBE) y Locus de Control en Búsqueda de Empleo tanto Interno como Externo (LCIBE y LCEBE).

ESCALA TOTAL: ECPBE

Figura 4

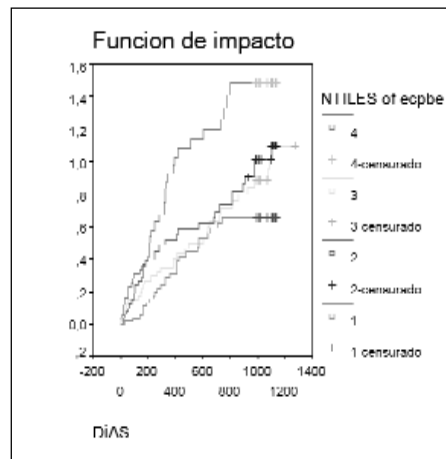
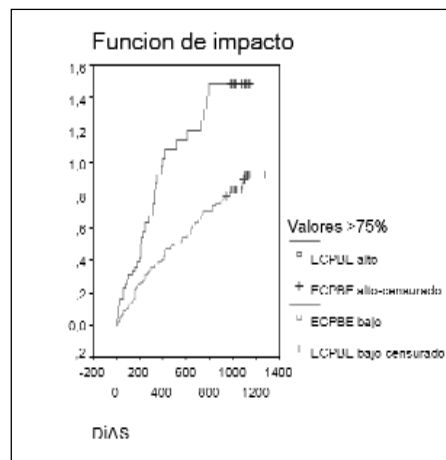


Figura 5



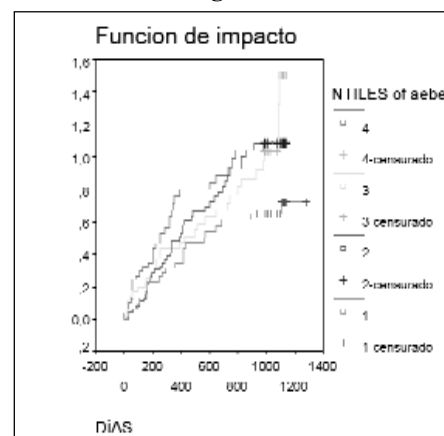
Vemos en la figura 4 cómo las líneas que representan los impactos para los individuos en los primeros 3 cuartiles se cruzan en varias ocasiones y permanecen próximas lo que indica que las funciones de impacto son similares para individuos en estos tres grupos. El comportamiento

del impacto para individuos con valores en el último cuartil es claramente más alto a lo largo del tiempo. La figura 5 nos indica que la hipótesis de riesgos proporcionales es aceptable para comparar los valores de individuos en el 4º cuartil (puntuaciones por encima del 75%) con el resto. En consecuencia hemos decidido dividir las puntuaciones obtenidas por las personas de la muestra en la escala completa ECPBE en dos categorías: altas para las personas situadas en el percentil 75 o superior (más de 6,65 puntos) y bajas para el resto. Y para ello hemos definido una nueva variable que llamaremos ECPBE75.

AUTOEFICACIA: AEBE

La subescala de Autoeficacia de Búsqueda de Empleo parece que no afecta de forma significativa al impacto de la consecución de empleo tal y como se representa en la Figura 6. Únicamente se observan diferencias entre algunos grupos en los últimos meses pero la estimación en esta etapa es menos fiable porque disponemos de pocos datos y muchas censuras.

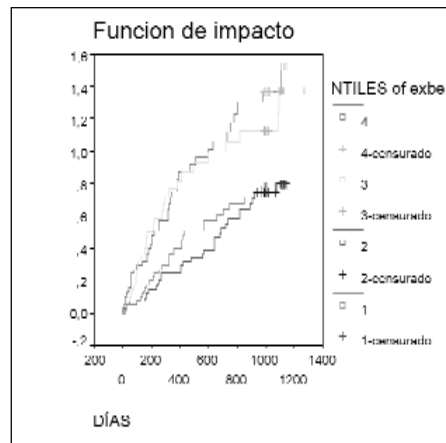
Figura 6



ÉXITO: EXBE

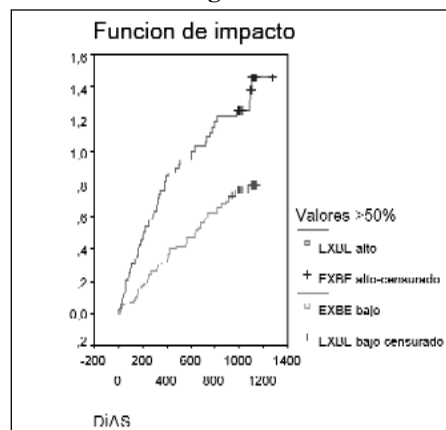
Las puntuaciones de éxito en búsqueda de empleo se agrupan de forma clara en dos líneas de evolución que mantienen una proporcionalidad constante entre los casos que puntúan en los cuartiles 1º y 2º respecto a los que lo hacen en el 3º y el 4º (Figura 7). Es decir, la supervivencia man-

Figura 7



tiene un valor diferente constante entre la mitad superior y la inferior de las puntuaciones (Figura 8). En consecuencia, cons-

Figura 8

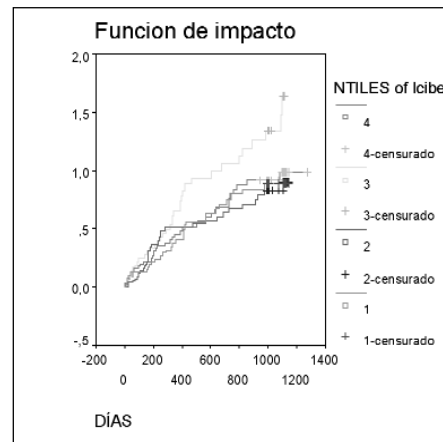


truimos para los análisis posteriores la variable éxito dicotomizada en el percentil 50 (puntuaciones mayores o menores de 5,33) que llamaremos EXBE50.

LCIBE y LCEBE

En las figuras 9 y 10 se representan las funciones de impacto para los valores de las subescalas de locus LCIBE y LCEBE respectivamente. La interpretación de ambos gráficos es similar: las distintas funciones permanecen próximas, cruzándose en varias ocasiones lo que indica que valores distintos en estas subescalas no implican diferencias significativas en el impacto de la consecución de empleo.

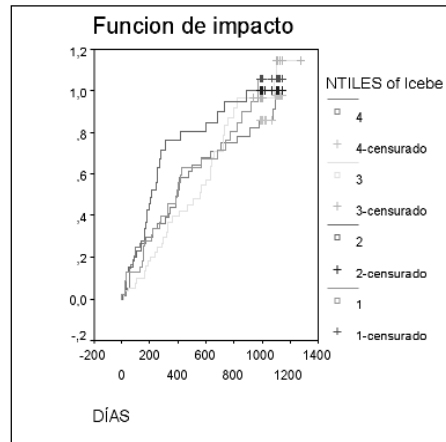
Figura 9



2ª etapa: Modelos de supervivencia

Hemos visto qué variables y cómo codificarlas para ajustar un modelo de impactos proporcionales. El siguiente paso sería construir un modelo de supervivencia, es decir, una forma de explicar la duración del desempleo considerando estas variables.

Figura 10



MODELO DE SUPERVIVENCIA PARA: SEXO, EDAD30 y ECPBE75

Se consigue una significación superior al 95% para las tres covariables tal y como vemos en la columna “Sig”. Los valores Exp(B) en la última columna del cuadro son las constantes de proporcionalidad que afectan a los impactos una vez eliminado el efecto del resto de covariables. Así, el impacto de conseguir empleo para una mujer es 0.664 veces menor que para un hombre en cada momento del tiempo. Es 0.536 veces menor para los mayores que para los jóvenes, es 0.612 veces menor para los indivi-

Tabla 1
Variables en la ecuación

| | | B | ET | Wald | gl | Sig. | Exp(B) |
|--------|---------|-------|------|--------|----|------|--------|
| Paso 1 | EDAD30 | -,681 | ,188 | 13,062 | 1 | ,000 | ,506 |
| Paso 2 | EDAD30 | -,625 | ,190 | 10,774 | 1 | ,001 | ,535 |
| | ECPBE75 | -,488 | ,194 | 6,362 | 1 | ,012 | ,614 |
| Paso 3 | SEXO | -,409 | ,191 | 4,592 | 1 | ,032 | ,664 |
| | EDAD30 | -,623 | ,190 | 10,734 | 1 | ,001 | ,536 |
| | ECPBE75 | -,491 | ,193 | 6,451 | 1 | ,011 | ,612 |

Al considerar conjuntamente todas las covariables es posible que el mejor modelo no sea el que las incluya a todas ya que el efecto de algunas pudiera explicarse por la influencia de las restantes. En nuestro caso, EXBE50 forma parte de la escala total por lo que optamos por buscar dos modelos tratando de introducir las variables EDAD30 Y SEXO con la escala total ECPBE75 en primer lugar y con la subescala EXBE50 en segundo.

Siguiendo el método ‘adelante condicional’ llegamos a un modelo combinando la escala ECPBE75 con el SEXO y la EDAD30:

duos con valores bajos de la escala ECPBE que para los que tienen valores altos.

Probamos a continuación la combinación de SEXO y EDAD30 con la subescala EXBE75:

MODELO DE SUPERVIVENCIA PARA: SEXO, EDAD30 y EXBE75

Siguiendo el método “adelante condicional”, no se consigue un modelo para las 3 covariables juntas. La covariable SEXO entraría con una significación algo menor del 95% (Sig. 0,06) por lo que se elimina y se construye el modelo combi-

nando la subescala de éxito (EXBE50) y la edad (EDAD30), con una alta significación del 99% para ambas como vemos en la Tabla 2.

manencia en desempleo llega al 50%, es decir, el tiempo que transcurre hasta que la mitad del grupo ha conseguido empleo o, dicho de otra forma, el momento en el que

Tabla 2
Variables en la ecuación

| | | B | ET | Wald | gl | Sig. | Exp(B) |
|--------|--------|-------|------|--------|----|------|--------|
| Paso 1 | EDAD30 | -,681 | ,188 | 13,062 | 1 | ,000 | ,506 |
| Paso 2 | EDAD30 | -,570 | ,193 | 8,751 | 1 | ,003 | ,565 |
| | EXBE50 | -,499 | ,178 | 7,823 | 1 | ,005 | ,607 |

La selección de modelos no sigue unas normas fijas y es habitual encontrarnos con situaciones en las que varios modelos son razonables.

la probabilidad de conseguir trabajo comienza a ser más alta que la de permanecer en desempleo. Llamaremos a ese valor “Estimación media de duración del desempleo”.

3ª etapa: **Gráficas de Resultados.**

Lo que realmente aporta el análisis de supervivencia y la regresión de Cox a la orientación laboral es la posibilidad de realizar estudios específicos de la duración del desempleo. Las covariables que aparecen en nuestro modelo representan factores con los que trabajan habitualmente los orientadores; conocer sus valores para una población determinada permitiría elegir colectivos para trabajar y decidir técnicas de intervención de forma más selectiva y, por lo tanto, eficiente. Algunos de los datos presentados a continuación dan una idea de a qué nos referimos, podemos establecer qué personas, de qué edad y con qué expectativas van a necesitar una ayuda específica.

Con la finalidad de clarificar la interpretación de las gráficas de supervivencia tomaremos como medida de referencia el momento en el que la probabilidad de per-

Otro indicador de interés será el valor de la supervivencia acumulada estimado en la fase final de la recogida de datos, tomando como punto de referencia los 3 años, es decir, qué porcentaje del grupo estudiado permanece en desempleo transcurridos tres años desde la aplicación del cuestionario. Llamaremos a este indicador “Riesgo de permanencia prolongada”.

Partiendo de estos datos y con los gráficos de supervivencia con líneas separadas para cada valor de las covariables, podemos estudiar los principales resultados:

EDAD

La edad se reafirma como uno de los condicionantes más importantes a la hora de acceder al empleo (Torregrosa, 1989). Para las personas mayores de 30 años la permanencia en desempleo se torna

Tabla 3. Cuadro resumen de los resultados

| ESTIMACIÓN MEDIA DE LA DURACIÓN DEL DESEMPLEO (meses) | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|---------|---------|------------|------------|-----------|-----------|
| TOTAL | < 30 años | > 30 años | Hombres | Mujeres | ECPBE alto | ECPBE bajo | EXBE alto | EXBE bajo |
| 21 | 13 | 36 | 13 | 24 | 11 | 25 | 11 | 30 |
| RIESGO DE PERMANENCIA PROLONGADA (%) | | | | | | | | |
| TOTAL | < 30 años | > 30 años | Hombres | Mujeres | ECPBE alto | ECPBE bajo | EXBE alto | EXBE bajo |
| 35% | 27% | 50% | 29% | 39% | 20% | 41% | 25% | 46% |

como una realidad más que probable en su vida laboral. Después de 3 años en desempleo, el 50% de los mayores de 30 años tienen más probabilidades de permanecer en el paro que de trabajar. Para los menores de 30 el tiempo de espera disminuye notablemente ya que la mitad de ellos conseguirán probabilidades de colocación altas en poco más de un año (13 meses), casi 2 años antes que los mayores y 8 meses antes que la media del total.

SEXO

La variable sexo también muestra una evolución diferenciada en la línea de lo esperado. La duración esperada del desempleo para las mujeres es notablemente superior, marcando una diferencia de 340 días (casi un año) para conseguir una probabilidad de permanencia del 50%. Ser hombre, sin duda facilita las cosas a la hora de conseguir trabajo: los varones permanecen en desempleo 8 meses menos que la media del total.

Figura 11

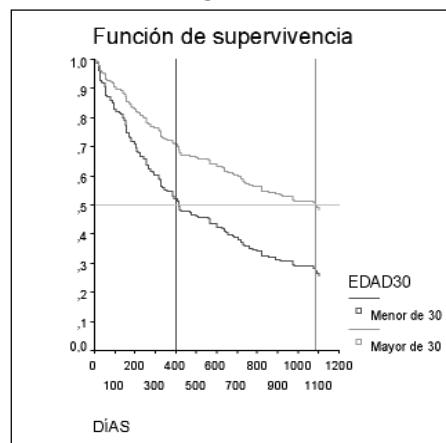
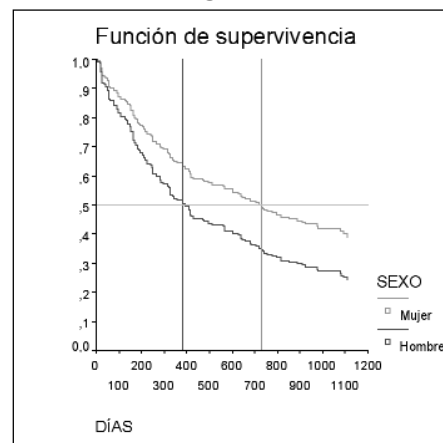


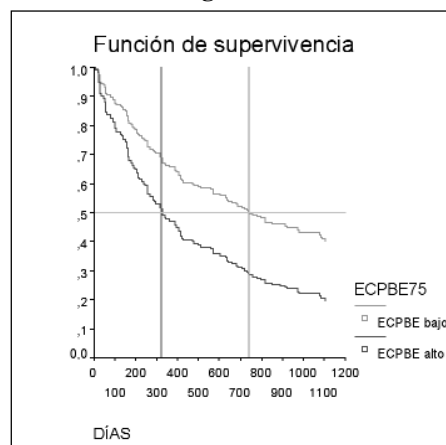
Figura 12



ECPBE75

Serían estas puntuaciones las que mejor representarían el concepto teórico de motivación propuesto, ya que es la escala total, con sus 4 subescalas incluidas. Sin embargo, sólo hemos podido comprobar el ajuste de esta escala al modelo de impactos proporcionales diferenciando entre personas con puntuaciones muy altas y el resto. Esto limita un poco el valor predictivo de la escala ya que los que puntúan alto sólo son la cuarta parte del total y sobre el resto (el 75%) no podemos afirmar que la duración del desempleo varíe según sus puntuaciones en el ECPBE. Aún así, vemos cómo las puntuaciones altas marcan una gran diferencia con el resto. A los 330 días, el 50% de los que puntúan alto estarían probablemente trabajando, mientras que, en ese mismo periodo de tiempo, seguirían en desempleo el 70% de los que puntúan bajo.

Figura 13

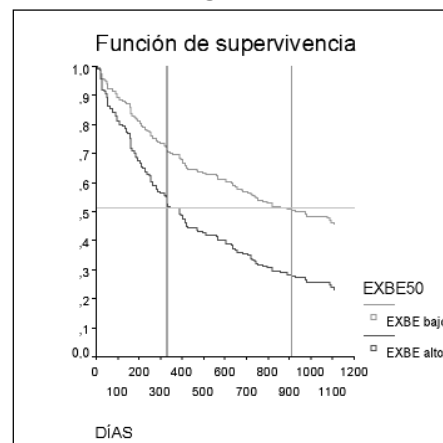


EXBE50

La subescala de éxito nos ofrece los resultados más interesantes desde el

punto de vista del estudio de la motivación. En principio vemos que las puntuaciones se agrupan de forma muy equilibrada: prácticamente la mitad del colectivo puntúa por debajo de 5 y la otra mitad por encima (el percentil 50, se sitúa en una puntuación de 5,33 y la media en la subescala es de 5,25). Esta forma de puntuar es muy útil para realizar interpretaciones sencillas ya que podemos aplicar los criterios analógicos de las escalas decimales, socialmente muy extendidas en contextos como el educativo donde el 5 marca la diferencia entre los que superan o no una determinada prueba. Casi se puede decir que “suspender” en expectativas supone quedarte sin empleo durante una larga temporada. Las líneas de supervivencia se separan de forma muy clara y amplia. Es curioso ver cómo la mitad de las personas optimistas (expectativas altas) conseguirían empleo a los 11 meses, 19 meses antes que las pesimistas (expectativas bajas), y que para cuando consiguen empleo la mitad de los pesimistas (a los 30 meses) ya lo han hecho el 70% de los optimistas.

Figura 14



DISCUSIÓN Y LIMITACIONES DEL ESTUDIO

No hemos conseguido demostrar la influencia del locus de control en la duración del desempleo. Podría pensarse en aplicar otras herramientas estadísticas en futuros estudios. También es posible que al definir el locus de control de búsqueda de empleo se mezclen algunos conceptos que, por la propia naturaleza de la situación de desempleo, no expresen realmente creencias de control externo. En concreto, cuando una persona se muestra de acuerdo con ítems que hemos definido de locus de control externo como “Lo que más me ayudaría a encontrar trabajo es contar con parientes y conocidos influyentes” o “Sin recomendaciones es muy difícil conseguir trabajo”, es posible que lo haga por que considere que en el proceso de búsqueda las relaciones con empleadores y personas influyentes tienen una gran importancia (algo muy cierto en la mayoría de los procesos de acceso a un puesto de trabajo) y no porque considere que no puede hacer nada para influir (controlar) ese aspecto. Quizás, el locus de control no debería determinarse por reconocer la influencia de “otros” en el proceso de la consecución de empleo, sino por las creencias sobre si tenemos o no control para modificar esas influencias. Así, entre las personas que reconocen que las recomendaciones son importantes deberíamos distinguir los que consideran que puede hacer cosas para conseguir o mejorar esas recomendaciones y los que no.

Tampoco la subescala de autoeficacia ha ofrecido resultados positivos respecto a su influencia en la duración del desempleo. Pero tenemos que considerar en este caso las características de la muestra. Hablamos de personas que ya tienen una

larga experiencia de búsqueda de empleo. Seguramente conocen o han aprendido en las distintas actuaciones de ayuda de su oficina de empleo, cómo se tiene que buscar trabajo. Saben hacer un currículum y como expresarse en una entrevista de trabajo. Esto explicaría las puntuaciones tan altas que se obtienen en la subescala. Es posible que la autoeficacia de búsqueda de empleo sea un elemento más determinante para otros colectivos como los jóvenes o los adultos que buscan trabajo por primera vez o para ocupaciones determinadas donde el proceso selectivo exige un dominio muy importante de las técnicas de búsqueda de empleo (altos cargos, responsables de equipos, opositores, etc.). En todo caso, y en base a la evidencia de otros estudios (Vega e Isidro 1995) es algo a confirmar en futuras investigaciones.

Entendemos que la utilización de la Regresión de Cox ha sido muy interesante en cuanto a su gran claridad gráfica, su capacidad de incluir varias variables en el análisis y la de contar con los datos censurados. Aún así, algunos elementos fundamentales de la escala (sobre todo el locus de control) no cumplen la hipótesis de impactos proporcionales y no han podido ser incluidos en los modelos finales de la regresión de Cox. Sería interesante estudiar en el futuro los datos con otras pruebas de supervivencia que pudieran ajustarse mejor a la constatación de las hipótesis planteadas.

Un problema a considerar en este estudio sería su validez en el tiempo habida cuenta de los cambios socioeconómicos que en los últimos años se han vivido en España. La necesidad de mantener un seguimiento largo (tres años) y los problemas en conseguir tiempo y medios para

desarrollar los análisis y elaborar el trabajo han hecho que se prolongue el tiempo hasta la obtención de resultados. Sin embargo entendemos que los datos obtenidos siguen siendo interesantes para entender mejor el comportamiento de las personas en desempleo y aportan una forma de explicar su motivación útil para el trabajo en orientación laboral.

También sería de gran utilidad haber estudiado más variables relevantes en la muestra. No ha sido posible por razones de acceso a los datos ya que, con los años, las bases de datos y los sistemas informáticos que las gestionan han sufrido grandes cambios y se han transferido a las distintas Comunidades Autónomas y eso ha dificultado la posible recogida de datos complementarios.

CONCLUSIONES

Podemos considerar que se han alcanzado respuestas positivas a nuestras hipótesis: la motivación de búsqueda de empleo influye de manera significativa en la duración del desempleo. Las personas que muestran unas altas expectativas de control percibido en búsqueda de empleo, sobretodo cuando se sienten convencidas de que encontrarán trabajo pronto, reducen sensiblemente sus probabilidades de permanencia en el paro.

Interesa según los resultados obtenidos atender sobretodo a un tipo determinado de expectativas: las expectativas de éxito, las que definen mejor el optimismo hacia la consecución del empleo. El éxito percibido como probable (puntuaciones altas en EXBE50) disminuye notablemente la estimación media de la duración del desempleo, más que ser hombre o tener menos de 30 años y lo mismo que quienes puntúan

an por encima del percentil 75 en la escala ECPBE.

Desde la luz de los datos obtenidos podemos calificar el modelo teórico presentado como un encuadre adecuado para trabajar en orientación laboral. Los resultados avalan la hipótesis de que las expectativas, moduladas por otras variables, determinan la duración del desempleo y hemos podido medir esa influencia. Esta relación afirma nuestra consideración teórica de que las personas actúan como sujetos activos, propositivos, que interaccionan con su entorno para alcanzar sus metas y que la consecución de sus objetivos está condicionada en parte por adoptar una determinada actitud que asume creencias y cogniciones positivas; pensamientos dirigidos al éxito.

La necesaria interacción de las personas que buscan empleo con su entorno, incluida la posibilidad de acudir a un servicio de orientación laboral, nos hace reflexionar sobre alguna de las implicaciones de este estudio. Entendemos que los resultados confirman una línea de intervención cada vez más presente en la orientación laboral: trabajar con la motivación de las personas desempleadas. Las expectativas, los valores, las metas, son variables fundamentales para cualquier intervención que pretenda ayudar a las personas a conseguir trabajo. Es importante por ello que se construyan herramientas que incidan específicamente en la motivación de los desempleados y que se forme a los profesionales de la orientación laboral para trabajar con ellas. Aún así, el trabajo con las expectativas de éxito debe abordarse con cautela al no carecer de riesgos tal y como reconocen algunas investigaciones, sobre todo si el logro de empleo depende de variables que escapan al con-

trol del sujeto (Aramburu-Zabala, 1998; Clark, 1980; Feather, 1986; Seligman, 1991)

FUTURAS LÍNEAS DE TRABAJO

El estudio presentado es tan sólo una aportación más al conocimiento del complejo problema del desempleo sobre el que se ha escrito mucho y al que hay que dedicar aún grandes esfuerzos para, si no eliminarlo, si al menos disminuir su influencia negativa en la calidad de vida y el bienestar psicológico de los desempleados y limitar en lo posible su duración.

Sería interesante replicar este estudio con datos actualizados y procurar encontrar muestras amplias de otros colectivos en los que sea posible ver la influencia de la motivación. Nos parece especialmente interesante aplicar medidas sobre expectativas a las personas que inician la búsqueda de empleo por su potencial preventivo a la hora actuar antes de que pasen una larga temporada en el paro y a grupos específicos como los inmigrantes, discapacitados o grupos profesionales determinados que pueden tener en la desmotivación un problema añadido a las dificultades de inserción propias de su colectivo.

Finalmente queremos expresar nuestra preocupación por el ámbito en el que las actuales investigaciones están aplicando sus estudios. Aunque realizar un estudio exhaustivo de la situación de la investigación en nuestro país no es objetivo de este estudio, nos mostramos de acuerdo con algunos autores (Salgado y Peiró, 2008) que opinan que los mayores avances en el campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones (y por tanto de la orientación laboral), se han circunscrito funda-

mentalmente al marco de las Universidades. Los organismos públicos y los propios servicios públicos de empleo carecen de unidades de investigación específicas para estos temas. Nuestro estudio ha querido avanzar un poco en una línea de colaboración que por desgracia se ha limitado al esfuerzo individual de dos investigadores de la Universidad y un orientador laboral. Creemos necesario un esfuerzo institucional de acercamiento entre la Universidad y los organismos que atienden diariamente a las personas que buscan empleo. La idea es colaborar para conseguir un desarrollo basado en el conocimiento que nos permita actualizar los métodos de trabajo que aplican los orientadores laborales basándonos en las investigaciones que muestran los elementos más eficaces para disminuir la duración del desempleo y paliar el malestar psicológico que produce.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alconada, J. (2003). Ansiedad en situaciones de búsqueda de empleo. En B. González (Comp.), *Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de orientación laboral* (pp. 61-100). Valladolid: Consejería de Economía y Empleo. Junta de Castilla y León.

Altuna, A. (2005). El rol del orientador: tomas de posición para una Orientación Laboral más efectiva. *Capital humano*, 192, 109-115.

Álvaro, J.L. (1989). Desempleo juvenil y salud mental. En J.R. Torregrosa, J. Berge y J.L. Alvaro-Estramiana, *Juventud trabajo y desempleo: un análisis Psicosociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Álvaro, J.L., (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Madrid: Siglo XXI.
- Andrés, J., Doménech, R. y Taguas, D. (1996). *Desempleo, Ciclo Económico y Participación de las Rentas del Trabajo*. Trabajo presentado en el VIII Simposio de Moneda y Crédito y XX Simposio de Análisis Económico, Madrid.
- Aramburu-Zabala, L. (1998). Determinantes psicosociales de la búsqueda de empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14, 315-331.
- Aramburu-Zabala, L. (2003). Enfoques cognitivo y conductual: evaluación de dos programas de intervención con desempleados. *Psicothema*, 15, 183-189.
- Arranz, J., Cid, J. y Muro, J. (2000). *La Duración del Desempleo en Presencia de Altas Tasas de Paro: el Caso de la Argentina*. Asociación Argentina de Economía Política (AAEP). Documento de Trabajo N° 1465.
- Arranz, J. y Muro, J. (2002). *Una visión renovada del efecto de las prestaciones sobre el comportamiento de los parados en España*. Madrid: Fundación de Estudios de Economía Aplicada. EEE (ETS) 129.
- Bandura, A. (1989). Regulation of cognitive processes through perceived Self-Efficacy. *Developmental Psychology*, 25, 729-735.
- Banks, M.H. y Ullah, P. (1987). Youth unemployment: Social and psychological perspectives. Department of Employment. *Research Paper*, n1 61. Londres. HMSO.
- Bertalanffy, L. von (1976). *Teoría general de los sistemas*. Madrid: Fondo de Cultura Económica. (Orig. 1956).
- Blanch, J.M. (1989). Valoración del trabajo y patología en el paro. En J.R. Torregrosa, J.Bergere y J.L. Alvaro-Estramiana, *Juventud trabajo y desempleo: un análisis Psicosociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Bover O., Arellano M. y Bentolila S. (1996). Duración del desempleo, duración de las prestaciones y ciclo económico. *Estudios Económicos del Banco de España*. n° 57- Servicio de Estudios.
- Boswell, W.R.; Roehling, M.V.; Boudreau, J.W. (2006). The role of personality, situational, and demographic variables in predicting job search among European managers. *Personality and Individual Differences*, 40, 783-794.
- Buendía, J. (1987). *Autoestima, depresión y paro laboral*. Valencia: Nau Llibres.
- Burda, M., Güth, W., Kirchsteiger, G. y Uhlig, H. (1997). *Employment Duration and Resistance to Wage Reductions: Experimental Evidence*. Berlin: Humboldt University and CEPR.
- Cerimedo F. (2004). *Duración del Desempleo y Ciclo Económico en la Argentina*. Tesis no publicada de la Maestría en Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de La Plata.
- Clarke, L. (1980). *The transition from school to work: a critical review of re-*

search in the United Kingdom. London: HMSO.

De la Torre, A. (1989). Aproximación al desempleo desde las atribuciones de trabajadores y desempleados. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 5, 27-37.

De Pablo, J.M. (1986). Hipótesis sobre las consecuencias psicopatológicas y sociales del desempleo. *Apuntes de psicología*, 18, 5-9.

De Pablo, J.M. (1995). Sistemas humanos e inserción socioprofesional: la construcción de una realidad para el empleo. *Sistémica*, 0, 119-128.

De Pablo, J.M. (1996). Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación: una metodología para el cambio con grupos de desempleados. *Intervención Psicosocial*, 15, 75-101.

De Shazer, S. (1992). *Claves en psicoterapia breve*. Barcelona: Gedisa, 1992. (Orig. 1988).

Del Pozo, J.A., Iribarría Ruiz M.A., Pardo A. y San Martín R. (2002): Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. *Psicothema*. 14, 440-443.

Feather, N.T. y Barber, J.G. (1983). Depressive reactions and unemployment. *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 185-195.

Feather, N.T. (1986). Employment importance and helplessness about potential unemployment among students in secondary schools. *Australian Journal of Psychology*, 38, 33-34.

Ferrán, M. (1996). *SPSS para Widows: programación y análisis estadístico*. Madrid: McGraw-Hill.

García, I. y Toharia L. (2000): Prestaciones por desempleo y búsqueda de empleo. *Revista de Economía Aplicada*, 23, 5- 33.

García, Y. (1993). Conclusiones sobre los efectos psicológicos del desempleo en la juventud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 9, 51-62

Garrido, M. (1990). El desempleo y sus efectos en la dinámica familiar. *Familia*, 1, 63-89.

Garrido, M. (1991). *Perfiles diferenciales de personalidad patológica en desempleados: un estudio empírico y psicodinámico*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Pontificia de Salamanca.

INEM (1996). *Guía de la acción: Plan Personal de Empleo y Formación*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.

INEM (2000a). *Guía de la acción: Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación. Revisión de la 2ª edición*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.

INEM (2000b) *Guía de la acción: Tutoría individualizada*. Madrid: Instituto Nacional de Empleo.

Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.

Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Morata.

- Jenkins, S.P. (2004). *Survival Analysis*. Colchester: University of Essex.
- Jimeno, J.F. y Toharia L. (1992). El mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la unión económica y monetaria europea. *Papeles de Economía Española*, 52-53, 78-107.
- Klein, J.P. y Moeschberger, M.L. (2003). *Survival Analysis. Techniques for censored and truncated data*. Berlin: Springer.
- Lang, J.C.; Lee, C.H. (2005). Identity accumulation, others' acceptance, job-search self-efficacy, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 293-312.
- Montilla, S. (2002). Inserción laboral desde un sistema constructorista en contextos de orientación profesional. *Capital Humano*, 155, 62-76.
- Montilla, S. (2003). Orientación profesional para el empleo: un esquema de trabajo multidimensional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 25-57.
- Montilla, S. (2005). Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 269-297.
- Moral, F. (1999): Los desempleados en la unidad familiar: proveedores y dependientes, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 86, 153-184.
- McNamee, S. y Gergen, K.J. (1996). *La terapia como construcción social*. Barcelona: Paidós. (Orig. 1992)
- Mischel, W. (1968). *Personality assessment*. New York: Wiley.
- Mischel, W. (1973). Toward a cognitive social learning reconceptualization of personality. *Psychological Review*, 80, 252-283.
- O'Hanlon, W.H. y Weiner-Davis, M. (1990). *En busca de soluciones*. Barcelona: Paidós. (Orig. 1989).
- Palenzuela, D.L. (1988). Refining the theory and measurement of expectancy of internal versus external control of reinforcement. *Personality and individual differences*, 9, 607-629.
- Pérez, C. (2005). *Técnicas estadísticas con SPSS 12*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Piqueras, R. y Rodríguez-Morejón, A. (1997). Orientación profesional centrada en las soluciones. *Intervención psicosocial*, 6, 317-337.
- Piqueras, R. y Rodríguez-Morejón, A. (1998). *Evaluación del cambio de actitudes en búsqueda de empleo*. Trabajo presentado en el IV congreso Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Valladolid.
- Piqueras, R. y Rodríguez-Morejón, A. (1999). *Las expectativas de control percibido en búsqueda de empleo: datos preliminares*. Trabajo presentado en el XX congreso Nacional de Terapia Familiar: la intervención en distintos sistemas, Cádiz.
- Piqueras, R. (2003). Motivación de búsqueda de empleo. En B. González (Comp.). *Guía sobre aspectos generales para el desarrollo de las acciones de orientación*

laboral (pp. 101-122). Valladolid: Consejería de Economía y Empleo. Junta de Castilla y León.

Rodríguez, A. y García, J.M. (1989). Personalidad, valores y expectativas en jóvenes titulados en paro. En J.R. Torregrosa, J.Bergere y J.L. Alvaro-Estramiana. *Juventud trabajo y desempleo: un análisis Psicosociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Rodríguez Morejón, A. (1994). *Un modelo de agencia humana para analizar el cambio en psicoterapia. Las expectativas de control percibido en terapia sistémica breve*. Tesis doctoral no publicada, Universidad Pontificia de Salamanca.

Rodríguez Morejón, A., Palenzuela, D.L. y Rodríguez Arias, J.L. (1996). La relación de colaboración en terapia sistémica breve: un análisis desde las expectativas de control (pp. 363-378). En A. Espina y B. Pumar (Eds.), *Terapia familiar sistémica: teoría, clínica e investigación*. Madrid: Fundamentos.

Rotter, J.B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67.

Salgado, J.F., Peiro, J.M. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. *Papeles del Psicólogo*, 29, 2-5.

Sampedro, N. (2005). *Inteligencia emocional y motivación de búsqueda de empleo en el proceso de inserción socio-laboral*. Trabajo de investigación no publicado. Facultad de educación y trabajo social, Universidad de Valladolid.

Seligman, M. (1991). *Learned optimism*. Nueva York: Knopf.

Toharia, L.; Prudencio, C.A.; Pérez J.I. (2006). *La ocupabilidad de los parados registrados*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INEM. Documento electrónico. Extraído el 12 de Junio de 2008 de http://www.inem.es/inem/cifras/datos_avance/conceptos/pdf/ocupabilidad.pdf

Torregrosa, J.R., (1989). Actitud de los jóvenes ante el trabajo. En J.R. Torregrosa, J.Bergere y J.L. Alvaro-Estramiana, *Juventud trabajo y desempleo: un análisis Psicosociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Valls, F., Martínez J.M. (2004). Centralidad y el valor del trabajo en el proceso de inserción laboral de personas desempleadas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20, 337-354.

Van-Hooft, E.A., Born, M.Ph., Taxis, T.W. y Van der Flier, H. (2005). Predictors and outcomes of job search behaviour: The moderating effects of gender and family situation. *Journal of Vocational Behaviour*, 67, 133-152.

Vega, M.T. y Isidro, M. (1995). La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena: *Psicología del trabajo y de las organizaciones: gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías*. Salamanca: Eudema.

Watzlawick, P., Beavin, J.H. y Jackson, D.D. (1982). *Teoría de la Comunicación Humana*. Barcelona: Herder. (Orig.1967).