

## Artículo

---

### Orientación profesional para el empleo: un esquema de trabajo multidimensional

---

### Vocational guidance as an aid in looking for a job: A multi-dimensional model

SALVADOR MONTILLA PÉREZ\*

Coordinador de Orientación Profesional. Dirección Provincial del INEM de Jaén

---

#### RESUMEN

El Instituto Nacional de Empleo propone un modelo de orientación profesional (INEM, 2000a) constituido por cuatro elementos que forman parte de un sistema, y concibe su funcionamiento desde los postulados recogidos en la Teoría General de Sistemas (Bertalanffy, 1976). En este trabajo se evalúa el mencionado funcionamiento del sistema y su capacidad para facilitar el desarrollo de una conducta motivada, contrastando su validez sobre un muestreo estratificado de desempleados inscritos en las oficinas de empleo de la provincia de Jaén. Se revelan las conexiones existentes entre todos los elementos que conforman una intervención en orientación profesional (Información, Habilidades, Planificación y Motivación) y su relación individual con el desarrollo de conductas de búsqueda. Este último análisis ha permitido constatar que la inclusión de variables que inciden en la actitud del desempleado hacia la búsqueda de empleo (Feather, 1990a, 1992; Vinokur, et al., 1991; Aramburu-Zabala, 1998), aunque mejora la predicción de conductas en relación con la expectativa de resultados, no son mejor predictor que las variables sociofamiliares (Centralidad del empleo o limitaciones). Los resultados obtenidos también confirman al sistema mejor predictor de conductas que la suma de sus partes, así como que un proceso de orientación profesional requiere un esquema de trabajo multidimensional, que preste una atención permanente a las relaciones que se establecen entre cada elemento significativo del proceso de inserción. Se confirma por tanto, la validez del modelo de Orientación Profesional propuesto por el INEM.

---

\* Mi agradecimiento a Jesús Alconada, Juan Miguel de Pablo, Teresa Esteban, Carmen Gómez, Carmen Mora y Rafael Piqueras, en cuya compañía se gestó la acción Tutoría Individualizada y el Sistema Facilitador de Inserción Profesional. A Javier Romeo por formar y coordinar el equipo. Al profesor Andrés Rodríguez, de la Facultad de Psicología de la Universidad de Granada, cuyas consideraciones hicieron crecer enormemente este trabajo, y a la Dirección Provincial del INEM en Jaén, por facilitar y hacer posible esta investigación.

## ABSTRACT

Based on the General Theory of Systems (Von Bertalanffy, 1976), the Unemployment Office (INEM) suggests a vocational guidance model (INEM, 2000a) consisting of four elements. This paper examines how the system operates and its ability to enable the development of a motivated behaviour. The system is checked against a stratified sample of unemployed people registered in the Unemployment Office of Jaén. Connections show up between the various elements involved in an intervention in vocational guidance, i.e. information, skills, planning and motivation, together with their relation with the development of looking-for-a-job behaviours. Nevertheless, the inclusion of variables influencing an unemployed person's attitudes towards his/her looking for a job (Feather, 1990a, 1992; Vinokur et al., 1991; Aramburu-Zabala, 1998), even though it enhances behaviour prediction concerning expected results, their prediction is not higher than that of social and family factors —value and limitations of employment. Results prove that the system predicts better than the addition of its parts. They also suggest that a process of vocational guidance needs a multi-dimensional model permanently focussing on relationships between significant elements in the employment process. Finally, results show the validity of the INEM's vocational guidance model.

## PALABRAS CLAVE

Sistema, Construcción Social, Motivación, Expectativas, Valencia, Orientación Profesional.

## KEY WORDS

System, Social constructivism, Motivation, Expectations, Value, Vocational Guidance.

## I.-INTRODUCCIÓN.

### I.1.-Justificación del estudio

Desde la última década del siglo XX se está fomentando, fundamentalmente, desde las Administraciones Públicas, la puesta en marcha de acciones de orientación profesional como una política activa de empleo

eficaz que ayuda a los desempleados a aumentar sus probabilidades de colocación. Los profesionales encargados de llevar a cabo dicha política, desde el Instituto Nacional de Empleo, guiados por metodologías exportadas de estudios de desarrollo de carreras a contextos de búsqueda de empleo, entendimos que un proceso de orientación profesional consistía, básica-

mente, en desarrollar la siguiente línea de actuación:

1. *Diagnóstico de necesidades / carencias.*

El orientador, desde su experiencia e información, conoce el perfil "ideal" que debe de tener un desempleado para encontrar trabajo (Formación, ocupación, conocimientos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, sobre las distintas habilidades y técnicas de búsqueda de empleo, etc...). Por lo tanto, y en una entrevista personal, diagnostica las carencias y se las hace saber al demandante de empleo.

2. *Consejo y asesoramiento de actividades/ acciones a realizar.* (Itinerario de inserción laboral)

Ambos, orientador y desempleado, diseñan un itinerario de actuación, supervisado por el orientador y dirigido a cubrir las carencias de inserción profesional detectadas. (Cursos de formación, entrenamiento en entrevistas de selección, confección del currículum vitae, conocimiento de los intermediarios en el mercado laboral ...).

En resumen, se entendía que los desempleados carecían de un perfil estándar de competencias para la búsqueda de empleo y que, una vez adquirido, lograrían aumentar sus probabilidades de colocación.

Este sistema de trabajo, exportado de contextos escolares (ver Rodríguez, 1992; Bisquerra, 1996), significó que los orientadores del INEM "asumieran la enorme responsabilidad de guiar a los demandantes de empleo en su difícil camino hacia un puesto de trabajo. Pensaron que esta tarea implicaba al menos: conocer todas las ocu-

paciones del mercado de trabajo, sus características y líneas de desarrollo, las ofertas formativas disponibles con sus contenidos y probabilidades de inserción profesional, estudiar el tejido empresarial existente en el marco de cada demandante, averiguar direcciones de posibles contactos laborales, dominar la oferta de empleo público, conocer la normativa laboral, el funcionamiento de todas las entidades y empresas que intermedian en el mercado laboral, conocer y manejar la técnicas de selección de personal, de entrevista y búsqueda de empleo en general, de dinámica de grupos, de asesoramiento individual, de motivación, de cambio de actitudes, pruebas psicotécnicas, utilizar el sistema informático del INEM, informar sobre los servicios de empleo propios y de otras entidades, explicar las opciones de Formación Ocupacional, Escuelas Taller y Autoempleo, dominar las ayudas a la creación de puestos de trabajo, los tipos de subsidios y prestaciones. ¡uff!" (Piqueras y Rodríguez, 1997, p. 320)

Hay que tener en cuenta que las carencias y necesidades de los demandantes de empleo podían ser muchas, y el consejo y asesoramiento del orientador siempre debía producirse y, además, de forma personalizada.

Este modelo implicaría, a su vez, "la concepción de que si un demandante de empleo no encuentra trabajo, es porque seguramente adolece de algunas de las características del perfil ideal y necesita cubrir ciertas lagunas que con informaciones y consejos de experto vamos a paliar" (Altuna, 1997, p. 2).

Por otra parte, desde el Instituto Nacional de Empleo (INEM, 1995a, 1995b, 1995c, 1995d) se asumió también el térmi-

no de "ocupabilidad" (Blanch, 1990), derivado de un estudio que la Universidad Autónoma y la Dirección Provincial del INEM de Barcelona realizaron entre los años 1984 y 1989, en el que destacaron los factores de orden psicosocial que más influyen en la inserción profesional de los desempleados:

- El lugar que el trabajo ocupa en la escala de valores de los desempleados.
- La atribución causal del desempleo.
- La disponibilidad.
- La autoimagen personal y profesional.
- El estilo de búsqueda de empleo.
- El conocimiento de técnicas de búsqueda de empleo.

Se introdujeron por tanto, en la Orientación Profesional, las contribuciones que desde la Psicología Social se habían hecho al conocimiento de la experiencia personal del desempleo y que, en nuestro país, siguiendo a Garrido (1999), empiezan a aparecer desde mediados de los años 70. (Peiró y Moret, 1987; Buendía-Vidal, 1987; Torregrosa, Bergere y Alvaro, 1989; Del Rio, Jover y Riesco, 1990; Garrido, 1991; Alvaro, 1992; García, 1993; etc...)

Las líneas de investigación abiertas se dirigieron, fundamentalmente, a explicar el impacto del desempleo sobre el bienestar psicológico (Alvaro, *ibidem*; Featcher, 1990a; Garrido y Alvaro, 1992), la respuesta política de los desempleados (Álvaro y Marsh, 1993; Bergere, 1989; Blanch, *ibidem*) y los aspectos sociodemográficos (Alvaro, *ibidem*; O'Brien, 1986). Además, se desarrollaron otras investigaciones que evaluaban la forma en la que el desempleo incide en la motivación y en las actitudes hacia el trabajo (Lawlis, 1971; Marsden y Duff, 1975; Warr y Jackson,

1985; Jahoda, 1987; Banks y Ullah, 1987; Garrido, 1992), dimensiones psicológicas y sociales, que podrían ser resumidas en:

- Una disminución de la implicación en el empleo.
- Una mayor aceptación del hecho de estar desempleado.
- Una actitud más negativa hacia la búsqueda de empleo.

En suma, se ponen de manifiesto una serie de factores internos o factores psicosociales que aparecen en los desempleados y que se relacionan con la disminución de las probabilidades de encontrar empleo, por lo que el "Perfil Competencial" no era suficiente, en algunos demandantes, si no se completaba con una intervención dirigida al cambio de actitudes y al incremento de los niveles de motivación.

Estos objetivos fueron la base para la realización de una de las guías técnicas que editó el INEM en 1995: "Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación" (DAPO) que, según De Pablo (1996) intentó, para evitar el fracaso producido en otras iniciativas dirigidas a los mismos fines: "Grupos de Incorporación y Reincorporación a la Actividad", (Likadi, 1993), "Programas de preformación de la Comunidad Autónoma Andaluza." (OPEM); (Likadi, 1995), reconsiderar los aspectos de orden temporal en el diseño del programa, y se optó por una acción que recogiera encuentros intermitentes, con tareas sencillas a realizar por los usuarios en contacto con la realidad del mercado de trabajo, de forma que las sesiones de trabajo, grupal e individual, permitieran la retroalimentación y el sostenimiento de los niveles de motivación. El DAPO significó una perspectiva distinta e innovadora que completaba las acciones de Orientación Profesional que tradicional-

mente se implementaban desde la Administración Pública.

Así pues, siguiendo el modelo de orientación profesional descrito, el INEM junto con sus Entidades Asociadas, (Servicios Integrados para el Empleo), —SIPES—, desarrollan unos objetivos de atención a desempleados inscritos en las oficinas públicas de empleo y recogidos en un CONTRATO-PROGRAMA firmado entre el Instituto Nacional de Empleo y el Ministerio de Trabajo durante los ejercicios de 1995, 96 y 97.

Paralelamente surgen, tanto en entidades públicas como privadas, otros programas de orientación profesional, que no difieren en gran medida de los planteamientos y marco conceptual definido por el Instituto Nacional de Empleo, así como la orientación profesional pasa de ser un instrumento técnico de uso reducido a popularizarse y aplicarse en todo el territorio nacional.

El INEM, durante estos años, aplica procedimientos de seguimiento y evaluación de las acciones puestas en marcha a través de informes periódicos y controles por sondeo, que recogen el estado de avance de las acciones y su contribución a la mejora de los perfiles personales y ocupacionales de los usuarios atendidos en cada una de las acciones, hasta alcanzar su colocación. Y aunque los resultados fueron bastante positivos, fundamentalmente, aquellos derivados de los controles de calidad percibida por los desempleados que habían participado en las distintas acciones de orientación, así como por el seguimiento de la colocación gestionada, se consideró necesaria, una actualización de los métodos e instrumentos de orientación profesional que hasta el momento

habían sido empleados, que se acometió en dos fases sucesivas y culminó con el diseño de unas nuevas guías técnicas y el desarrollo de un marco teórico, absolutamente innovador, en las prácticas de la orientación profesional (INEM, 2000a, 2000b, 2000c).

Por consiguiente, la evaluación de estos nuevos procedimientos de orientación profesional, la constatación de resultados empíricos que pongan de manifiesto la capacidad de aumentar las probabilidades de colocación de los desempleados y la viabilidad técnica del marco teórico propuesto, se convierten en los objetivos principales que persigue el trabajo que se presenta.

## **I.2. Antecedentes**

Para el desarrollo de este nuevo proceso de actualización se consideraron, en primer lugar, una serie de disfunciones detectadas en la realización de las acciones de orientación profesional y derivadas de la utilización del modelo teórico anteriormente definido:

A) El demandante de empleo no se implicaba en el desarrollo del itinerario de inserción laboral diseñado desde diagnósticos de ocupabilidad.

B) La planificación, previsión de consecuencias, toma de decisiones y puesta en marcha de conductas de búsqueda de empleo, era un proceso continuo, que se modificaba constantemente a medida que se incorporaban nuevas informaciones y se desarrollaban actividades (INEM, 2000a), por lo que parecía tener poco sentido diseñar itinerarios de inserción laboral, al menos de forma unidireccional.

C) Las demandas de los desempleados no se reducían a un específico elemento de la orientación profesional, ni a unos procedimientos de actuación exportados desde determinados marcos teóricos de la orientación escolar, (ver Bisquerra, 1996), sino a unas formas particulares de cada demandante de empleo cuando busca trabajo.

D) La temporalidad en el empleo y la aparición y desaparición de ocupaciones era una constante que significaba: “no poder orientar a alguien hacia un objetivo concreto, hacia un empleo determinado, sino que había que dar mayor importancia en la orientación, a unas metas u objetivos profesionales y a unas posibilidades de empleo más amplias, de lo contrario, la orientación estaba abocada al más absoluto de los fracasos” (Eisenhuth, S. 1998, p. 27).

E) En la práctica diaria de la orientación profesional, todos los elementos que forman parte de ésta estaban relacionados, y su retroalimentación era constante cuando los usuarios explicaban su situación de desempleo.

F) El trabajo sobre atribuciones resultaba dificultoso, conllevaba mucho tiempo para generar cambios y, por lo tanto, no incidía de forma inmediata en el desarrollo de conductas de búsqueda de empleo.

G) Sin embargo, centrar el foco de atención en lo positivo, en aquello que se había hecho bien, aportaba un valor añadido, que implicaba motivación a repetirlo.

H) Desde este punto de vista, las creencias sobre la posibilidad de encontrar trabajo parecían influir, no sólo en el éxito para conseguirlo, sino en el dinamismo y ejecución de conductas de búsqueda de

empleo, por lo que el trabajo con las expectativas se convertía en un pilar fundamental del proceso de orientación profesional.

I) La interacción social del demandante determinaba sus expectativas cuando se acercaba al servicio de orientación profesional, aunque no se tuviera una experiencia previa como buscadores de empleo; es decir, que para conformar expectativas de no control sobre los resultados, no hacían falta experiencias directas de incontrolabilidad objetiva (Seligman, 1981) Y, de alguna forma, este hecho influía en el éxito final del proceso.

Y, en segundo lugar, también se tuvieron en cuenta un conjunto de experiencias y trabajos empíricos en contextos de búsqueda de empleo que, aunque con resultados contradictorios, proponían algunas soluciones a las disfunciones anteriormente comentadas y planteaban el estado actual de la investigación.

A la hora de explicar conductas de búsqueda de empleo desde factores motivacionales de carácter cognitivo o socio-cognitivo, y teniendo en cuenta las ventajas observadas al trabajar con las expectativas de los demandantes de empleo y las dificultades presentadas al intervenir sobre atribuciones, aparecían en el marco de las teorías expectativa-valencia los siguientes referentes de investigación:

Featcher y Davenport (1981), sobre una muestra de demandantes de empleo, ponen de manifiesto que el grado de motivación de un desempleado hacia la búsqueda de trabajo está determinado por las expectativas de encontrar empleo, y por la importancia que para él tenga dicho resultado. Por su parte, Featcher y Barber (1983), en

la misma línea del trabajo anterior, confirman que en contextos de búsqueda de trabajo, la motivación será mayor en función de unas altas expectativas y valencias del empleo. De otro lado, Ullah y Banks (1985), en una muestra de 1.150 desempleados de 17 años, encontraron una relación significativa entre bajas expectativas de encontrar empleo, bajos niveles de compromiso con el empleo y el desarrollo de pocos comportamientos de búsqueda. Finalmente, Rowley y Feather (1987), en otro trabajo con desempleados, correlacionan positivamente el compromiso con el empleo y la frecuencia de conductas de búsqueda.

Por lo tanto, parecía ser que la teoría expectativa-valencia era una de las que más apoyo empírico tenían a la hora de predecir conductas de búsqueda de empleo; es decir, que la motivación de un desempleado para buscar trabajo, dependía de la expectativa de resultados en la búsqueda y del valor que le otorga al hecho de conseguirlo.

Sin embargo, Aramburu-Zabala (1998), en un estudio longitudinal-transverso realizado con universitarios de último año de carrera de la Universidad de Alcalá de Henares de Madrid, pone de relieve la ausencia de asociación entre las expectativas de resultados y el esfuerzo de búsqueda de empleo, en la misma línea de las investigaciones más recientes realizadas por Feather (1990b, 1992), lo que ponía en cuestión la validez predictiva de la expectativa de resultados con respecto a la actividad de búsqueda. Por el contrario, sí encontraba el profesor Aramburu-Zabala una asociación significativa entre la importancia que se concede al hecho de encontrar trabajo pronto y la intensidad del esfuerzo de búsqueda, apoyando la impor-

tancia de la valencia positiva del empleo a la hora de predecir la actividad de búsqueda.

En resumen, y a tenor de las últimas investigaciones realizadas sobre la teoría expectativa-valencia en contextos de búsqueda de empleo, ésta debía ser ampliada, tal y como señala Aramburu-Zabala, con la inclusión de variables que expliquen, en la línea reconocida por Feather, la presión hacia la búsqueda que el sujeto percibe en su entorno, la autoeficacia (Bandura, 1987) y la actitud del individuo hacia la búsqueda de empleo.

Esta línea abierta en la investigación reciente de las teorías expectativa-valencia incluye, por consiguiente, otros constructos socio-cognitivos entre los que destacan la autoeficacia percibida definida por Bandura, cuando formula su "Teoría Social Cognitiva".

*"los juicios personales sobre las propias capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos en el logro de determinados tipos de desempeño, se centran no en las habilidades que uno tiene, sino en los juicios de lo que uno puede hacer con las capacidades que posee"* (Bandura, ibidem, p. 391).

Por lo tanto, la autoeficacia determinará cursos de acción en función de las creencias que una persona tiene sobre sus propias capacidades para desarrollar dichos comportamientos. Estas creencias no se desarrollan de forma espontánea, sino que son consecuencia de experiencias vividas por el sujeto y de procesos de aprendizaje (observacional o vicario). Un apoyo empírico a esta teoría en contextos de búsqueda de empleo se encontraba en Eden y Aviram (1993) quienes, previo a un modela-

miento conductual con desempleados, relacionan autoeficacia con actividades de búsqueda de empleo, apoyando los clásicos postulados de Bandura (1977, 1987).

Sin embargo, cuando se intentaban relacionar constructos socio-cognitivos, los estudios empíricos en búsqueda de empleo arrojan cierta confusión. En este sentido, Maddux, Sherer y Rogers (1982) defienden que autoeficacia y éxito son expectativas distintas e independientes en el desarrollo de cursos de acción, así como que la segunda predice mejor la intención. Así mismo, Schmit, Amel y Ryan (1993) determinan que unas altas expectativas de autoeficacia no tienen porqué relacionarse con el desarrollo de conductas, si paralelamente se cree que éstas no conllevarán el resultado que se desea. Por último, Vega e Isidro (1995) de la Universidad de Salamanca, en un estudio sobre la influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo, ponen de manifiesto la importancia de constructos motivacionales como el interés frente a los socio-cognitivos, (autoeficacia y expectativa de resultado), en la predicción de la intención de realizar una determinada conducta: búsqueda de empleo.

Por otra parte, aparecían una serie de investigaciones recientes en las que se intentaban explicar cómo se conformaban estos factores psicosociales en una línea bastante distinta a la propuesta por Bandura (1987). Así, Figuera (1996), en investigaciones realizadas sobre titulados universitarios, pone de relieve una clara relación entre la información disponible acerca del mercado de trabajo y la formación de expectativas de control sobre la consecución de un empleo, observando una clara relación entre las tasas de paro por titulaciones, conforme aparecen en los medios

de comunicación, y los niveles de expectativas de los propios estudiantes.

Ferrer, Villar, Capell y Corominas (1998), de la Universidad de Girona, en investigaciones también realizadas sobre titulados universitarios y desde los planteamientos de la teoría de la Acción Razonada (Azjen y Fishbein, 1980), destacan la influencia del discurso social en torno a la formación y el empleo, sobre la toma de decisiones profesionales de los estudiantes universitarios, por lo menos en lo que se refiere a su intención de conducta, así como que la interiorización de dichos discursos puede llevar a ejercer una influencia en la formación de expectativas de resultados previas a la entrada en el mercado de trabajo.

Parecía ser, por tanto, que para conformar dichas creencias no hacía falta desarrollar distintos tipos de aprendizaje (Bandura, 1987); es decir, experiencias directas de incontrolabilidad objetiva (Seligman, 1981), depender de características concretas de las actividades propuestas y asociadas a su nivel de dificultad (Atkinson, 1964), poseer determinados rasgos de personalidad (McFarlin y Blascovich, 1981), o realizar procesos de comparación social (Festinger, 1954), aunque, más adelante, exponen que ni los factores motivacionales de carácter cognitivo, ni las expectativas de encontrar empleo, ni la centralidad del trabajo, mantienen relación con los planes de carrera profesional (seguir con el trabajo actual, seguir estudiando, buscar trabajo de su especialidad o buscar trabajo aunque no sea de la especialidad), y sí relacionan las expectativas generales de encontrar trabajo con respecto a la variable "intención de búsqueda de empleo." En resumen, la investigación presentaba importantes contradicciones al intentar explicar no sólo



cómo se conforman los factores socio-cognitivos en los desempleados, sino también cómo influyen en la realización de las conductas de búsqueda de empleo.

Por otro lado, las metodologías de intervención en orientación profesional eran diversas, en función de cómo se entendiera la motivación, los constructos que componen ésta y su relación con el resto de los elementos que formaban parte de dicha intervención. (Ver, por ejemplo: Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, 2001; Aramburu-Zabala y Fernández, 1999), si bien es cierto que, en general, se seguían los postulados recogidos en los estudios sobre desarrollo de carrera y adaptados a contextos de búsqueda de empleo, aunque entre éstas aparecían una serie de experiencias e investigaciones que apuntaban nuevas líneas de actuación en orientación profesional:

— González y Navarro (1998) en la exposición de un programa de formación en habilidades sociolaborales (PRACTICAL & EDUCATIONAL TRAINING), destinado a jóvenes en riesgo de exclusión social, destacaban como factor determinante en la búsqueda de empleo, el aprendizaje y experiencia de habilidades para el éxito, dentro de las cuales resaltan la motivación y las expectativas de control sobre las situaciones.

— Aramburu-Zabala y Fernández (*ibidem*, p. 319) señalaban que “las estrategias de orientación que tratan de fomentar la capacidad de control interno de los individuos, olvidan que algunos trabajos han puesto de manifiesto (véase una compilación de los mismos en Aramburu-Zabala, 1998) que el modelo de control efectivo es el que podríamos denominar interno realis-

ta (porque es parcial la controlabilidad de los avatares del mercado). Mayor es el resultado si hay una red de apoyo social o autoayuda (Hannan, 1998)”

— Nallet (1998), exponiendo la experiencia del método “Retraavailler”, cuya eficacia había sido demostrada en el trabajo de orientación profesional con desempleados franceses, realiza las siguientes consideraciones sobre el modelo de intervención: “es el individuo quien sabe lo que le conviene, siendo él el actor, autor, artesano, agente y sujeto de su orientación” (p. 36), “incluso los diagnósticos más adecuados no tendrían ninguna repercusión si solamente los entendiera un experto, y no el individuo al que van destinados” (p. 37), “los ajustes entre el individuo y el mundo se hacen o se deshacen mediante la relación y las interacciones que éste genera, motores de todo el proceso del cambio y de orientación.” (p. 39). Concluye que el éxito del programa consistió en que el individuo hace suyas, adopta, se apropia de la materia y de la dinámica del cambio, que se convierte en algo suyo, en su proyecto, su decisión. La apropiación constituye, pues, el objeto y el objetivo del trabajo del orientador, el eje de su oficio, la condición necesaria y suficiente para coronar con éxito el proceso de orientación profesional.

Por último, aparecía un trabajo realizado por Piqueras y Rodríguez (1997, p.317), en el que proponían: “una forma alternativa de entender a los desempleados, a los que se les considera personas con recursos suficientes para conseguir un puesto de trabajo”, adoptando: “un encuadre teórico sistémico que considera la búsqueda de empleo como un proceso en el que orientadores y desempleados interactúan en un contexto social determinado”.

— Y entienden como técnicas de trabajo más adecuadas para conseguir motivar y mantener conductas de búsqueda de empleo, las derivadas del enfoque Centrado en las Soluciones.

Poco o nada se había concluido satisfactoriamente con respecto a las variables tradicionales de la orientación profesional (Información, Habilidades y Planificación) y su relación con el empleo, a excepción del ya comentado trabajo de Blanch (1990).

Las disfunciones expuestas y extraídas de la propia experiencia en el desarrollo de la orientación profesional, así como las conclusiones de la investigación reciente realizada en contextos de búsqueda de trabajo, determinaron en el Instituto Nacional de Empleo una forma concreta de entender el funcionamiento de los factores psicosociales en relación con el desarrollo de conductas de búsqueda de empleo y el aumento de las probabilidades de colocación de los desempleados, la motivación y los constructos que componen ésta, el funcionamiento de los elementos tradicionales de la orientación profesional y, por último, la relación Orientador-Desempleado, quedando todo materializado bajo un determinado modelo teórico y de intervención, así como una forma diferente de entender los procesos de orientación profesional con los desempleados inscritos en las oficinas del INEM, que fue registrado con la publicación de las Guías Técnicas de orientación profesional que edita el INEM en marzo de 2000.

El trabajo que se desarrolla presenta los primeros resultados de evaluación de los instrumentos diseñados, atendiendo a todos los elementos que conforman el marco teórico de referencia, e intenta, no

sólo aclarar las dudas que la literatura expone con respecto a las variables psicosociales que intervienen en los procesos de colocación de los desempleados, sino, además, comprobar la validez general del modelo de orientación profesional propuesto por el Instituto Nacional de Empleo, frente a otros tipos de intervención basados, fundamentalmente, en la detección de carencias y necesidades, así como en el desarrollo específico de aspectos competenciales o motivacionales que cubran las lagunas diagnosticadas.

En resumen, y siguiendo a Aramburu-Zabala y Fernández (1999), se pretende contribuir a la generalidad y adaptación de un modelo, tratando de hacer más globales los enfoques y trascender la maraña de perspectivas, “los árboles que no dejan ver el bosque de la intermediación laboral” (p. 309), en este caso, de la orientación profesional.

Para ello se expondrá, primero, el enfoque teórico que sustenta, tanto la metodología y procedimientos en materia de Orientación Profesional (OPE. 2000), para después pasar a describir el método, y los resultados obtenidos.

## **II. MODELO TEÓRICO Y DE INTERVENCIÓN.**

No se pretende desarrollar el modelo teórico de referencia, sino aclarar de una forma sencilla el marco de actuación con personas que buscan empleo; es decir, se opta por una concepción sistémica de la persona desempleada, próxima a las teorías cognitivas del construccionismo social (McNamee y Gergen, 1996). El demandante de empleo es una persona cuyos pensamientos, sentimientos y conductas se

modifican constantemente en función de las relaciones que establece con los elementos de su entorno, es decir, del contexto social donde el desempleado pone en marcha su actividad. Y es, precisamente, en este contexto social y como parte del mismo, donde debe desarrollarse la relación orientador – demandante de empleo.

La interacción entre ambos elementos determina una actitud de la persona que busca empleo y unos esquemas mentales para interpretar la realidad. Por lo tanto, la comunicación se convierte en el hilo conductor y facilitador de este sistema dinámico, donde se generan y traducen elementos identificadores de creencias, pensamientos, emociones y conductas (Watzlawick, Beavin y Jackson, 1967), pudiéndose utilizar para generar puntos de vista diferentes, para cambiar relatos, o para construir otras realidades, pues a través del lenguaje se puede renegociar la realidad y cambiarla.

Desempleado, entorno y orientador profesional se convierten en un sistema de “Apoyo Social”, (Gracia, Herrero y Musitu, 1995; Barron, 1996; López-Cabanas y Chacón, 1997), donde los periodos intersecciones de orientación cobran una relevancia especial, al ser en éstos cuando el demandante logra el control efectivo sobre las situaciones y la construcción de la realidad de éxito en la búsqueda de empleo. Esta forma de entender el trabajo del Orientador y su relación con la persona desempleada, establece una nueva línea de actuación en Orientación Profesional que, apartándose de modelos basados en “expertos” y “sabios” orientadores que detectan necesidades y carencias en los demandantes para aconsejar y asesorar un itinerario de inserción laboral, propone que

sea el mismo desempleado el que construya su realidad de inserción profesional, por lo que la función del orientador será facilitar dicha construcción.

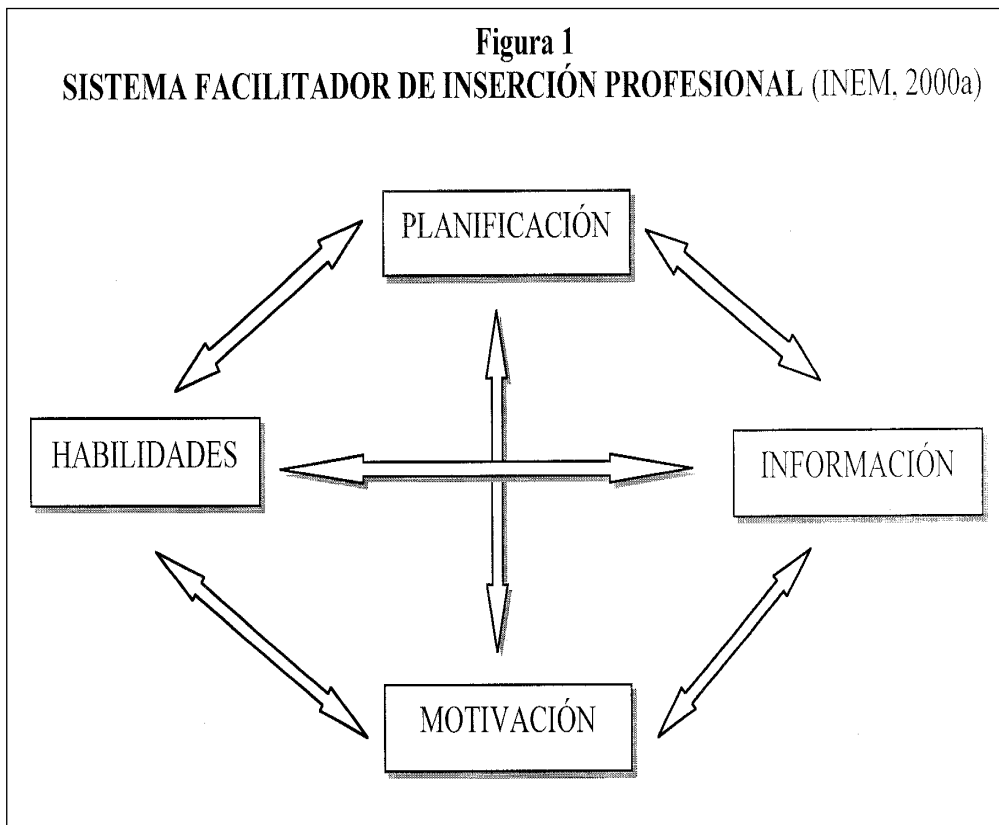
Por lo tanto, una concepción de la orientación profesional centrada en intervenciones aisladas y dirigidas a paliar determinadas carencias competenciales o motivacionales de los desempleados (Entrenamiento en Técnicas de Búsqueda de Empleo, Talleres de Entrevistas de Selección, Cambio de Actitudes, Refuerzo de la Autoconfianza...), podría tener poco sentido si no se integra dentro de un sistema en el que se interprete la totalidad cuando un desempleado busca trabajo.

En resumen, la orientación profesional que se propone está constituida por cuatro elementos que forman parte de un sistema, y cuyo funcionamiento deberá de explicarse desde la Teoría General de los Sistemas (Bertalanffy, 1976) (Figura 1).

Se asume, de esta forma, “un esquema de trabajo multidimensional, que requiere una atención permanente a las relaciones que se establecen entre cada elemento significativo del proceso de inserción.... Si entendemos así el proceso de orientación profesional, podemos conseguir cambios globales y significativos con una intervención relativamente sencilla” (INEM, 2000a, p. 15)

— *Planificación*: Dirigida a trabajar con la programación de actividades de inserción y a favorecer la construcción de objetivos profesionales alcanzables.

— *Información*: Con ella se ayuda al usuario a conseguir los datos y conocimientos necesarios para afrontar la búsqueda de empleo.



— *Habilidades*: Son aquellas acciones de orientación que suponen el conocimiento y entrenamiento de las técnicas de búsqueda de empleo más adecuadas para la inserción laboral del demandante.

— *Motivación*: Orientada a incrementar el nivel de disposición interna hacia la acción de búsqueda de empleo, así como a fomentar actitudes positivas hacia la construcción de una realidad alcanzable que es el empleo. Todo ello a partir del trabajo con las expectativas del desempleado.

Desde este punto de vista, el último elemento del Sistema Facilitador de Inserción

Profesional, la motivación para buscar empleo, se convierte en un pilar fundamental del proceso de orientación profesional, que está presente a lo largo de toda la intervención y que puede explicar no sólo el desarrollo de acciones comportamentales hacia la búsqueda de empleo, sino también, y en gran medida, resultados de inserción profesional.

El modelo de motivación que se propone, queda englobado, genéricamente, dentro de un enfoque socio-cognitivo (Mischel, 1968, 1973) o cognitivo-propositivo, (Palenzuela y Barros, 1993; Palenzuela y Rodríguez, 1993), que significa entender a las personas como agentes activos, propo-

sitivos, interaccionando real y figuradamente con el entorno y tomando decisiones libres y responsables.

Y como modelo explicativo, sigue los planteamientos propuestos por Rodríguez (1994, 1998), en su "Sistema de Agencia Humana", que significa, según este autor: entender la relación de las cogniciones con la dinámica de la conducta motivada, en un intento de seleccionar los conceptos que la literatura ha propuesto para describir el comportamiento motivado de las personas (Expectativas, Atribuciones y Metas).

Secundando los planteamientos teóricos de Allport (1937), actualizados por autores como Pervin (1990), Nichols (1989) o Magnuson (1990), Rodríguez considera la personalidad como un sistema dinámico, cuyo funcionamiento responde, en parte, a los planteamientos de la Teoría General de los Sistemas (Bertalanffy, 1976)

Este modelo teórico diseñado para ayudar a los desempleados inscritos en las oficinas públicas de empleo a encontrar un puesto de trabajo, necesitaba, además, un modelo de intervención acorde con los presupuestos teóricos expuestos, que definiera no sólo procedimientos y técnicas, sino la importante forma de entender la relación técnico de orientación / usuario.

Para ello nos fijamos en los avances que se habían conseguido en el Centro de Terapia Familiar Breve de Milwaukee, dirigido por Steve de Shazer, cambiando el foco de atención hacia la "excepción" (lo que las personas hacían bien para resolver sus problemas); así como, en lo publicado dentro de esta misma línea (De Shazer, 1986; O'Hanlon y Weiner-Davis, 1990; Fontecilla, Ramos y Rodríguez-

Arias, 1993; Rodríguez y Beyebach, 1994, 1997); es decir, si atendían a una pareja con problemas de relación producidos por continuas discusiones, les preguntaban con interés qué es lo que hacían de diferente en las ocasiones en que no discutían, indagaban qué tácticas y qué recursos utilizaban en estas situaciones los pacientes, en vez de insistir y precisar el por qué y el cómo de las discusiones.

Esta forma de intervención, centrada en los recursos (lo que las personas tienen) frente a los problemas y a las carencias, operaba pequeños cambios que han supuesto importantes replanteamientos en la intervención psicológica.

Las premisas más importantes del enfoque centrado en las soluciones establecen que: Todas las personas tienen recursos, las personas siempre pueden cambiar y los cambios son más fáciles desde los recursos. Y exportadas al contexto de la orientación profesional, nos llevan a plantear una forma diferente de entender a los desempleados y la relación con el técnico de orientación (Rodríguez y Piqueras, 1997; INEM, 2000a, 2000b).

A.-El desempleado posee unos recursos personales que pueden ser ampliados.

B.-El desempleado y su entorno forman un sistema de posibles soluciones.

C.-El orientador forma parte del contexto relacional del demandante de empleo, facilitando la aparición de esos recursos, que serían la palanca del proceso de Orientación Profesional.

En resumen, un modelo de intervención en orientación profesional, mediante el que se propone cambiar el foco de atención: Recursos vs. Carencias y Soluciones vs. Problemas.

### III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Tal y como se ha expuesto en el apartado precedente y entendiendo la búsqueda de empleo, fundamentalmente, como una conducta motivada, se piensa que *un proceso de orientación profesional está constituido por cuatro elementos que forman parte de un sistema, y su funcionamiento responderá, en parte, a los postulados recogidos en la Teoría General de los Sistemas.* (Figura 1).

Se asume de esta forma, “un esquema de trabajo multidimensional, que requiere una atención permanente a las relaciones que se establecen entre cada elemento significativo del proceso de inserción... Si entendemos así el proceso de orientación profesional, podemos conseguir cambios globales y significativos con una intervención relativamente sencilla” (INEM, 2000a, p.15).

Se pretende, por tanto, comprobar el funcionamiento del sistema conforme a los principios del marco teórico de referencia, evaluando su capacidad para facilitar el desarrollo de una conducta motivada desde todos los elementos que lo forman, así como constatando que será mejor predictor de conductas de empleo que la suma de sus partes.

Este último análisis permitirá, a su vez, confirmar que la integración de las expectativas propuesta por Rodríguez (1994) y Piqueras y Rodríguez (1998), es uno de los factores psicosociales más importantes, a la hora de predecir las conductas de búsqueda de empleo, aclarando, por consiguiente, las dudas que la literatura presenta en relación con este constructo sociocognitivo, en particular, y con los factores psicosociales, en general.

En suma, se pretende demostrar que el sistema propuesto es capaz de incidir, notablemente, en el desarrollo de conductas hacia la búsqueda de trabajo, así como que un proceso de orientación profesional no deberá de responder a intervenciones aisladas y dirigidas a paliar determinadas carencias competenciales o motivacionales de los desempleados, si no a metodologías que interpreten tanto la “totalidad” (el todo es más que la suma de las partes), como las relaciones que se producen entre todos los elementos de la orientación cuando un desempleado busca trabajo.

### IV. HIPÓTESIS.

Con esta investigación se intenta confirmar la validez general del modelo de orientación profesional de referencia. Para ello se formulan las siguientes hipótesis:

**H.1:** Las relaciones de interdependencia que se producen entre todas las partes del sistema, facilitarán el desarrollo de una conducta motivada desde todas las dimensiones de orientación profesional que lo componen.

Formulando esta hipótesis de manera más específica, se espera encontrar una asociación significativa entre todas las partes que conforman el sistema, así como entre cada una de estas y el desarrollo de acciones comportamentales de búsqueda de empleo, de tal forma que los desempleados que realizan más actividades de búsqueda, deberán ser aquellos que han puntuado más alto en las distintas subescalas de orientación profesional.

**H.2:** Se espera también que la escala de Expectativas de Control Percibido será mejor predictor de conductas que la expecta-

tativa de resultados, lo que confirmaría la necesidad de ampliar la definición del concepto Expectativa dentro de los modelos motivacionales de Expectativa / Valencia (Feather, 1982), con la inclusión de variables que incidan en la actitud del desempleado hacia la búsqueda de trabajo.

Por último, se formula una tercera hipótesis dirigida también a constatar la importancia de un esquema de trabajo multidimensional en los procesos de orientación profesional, es decir, la pertinencia del sistema como totalidad:

**H.3:** El sistema, entendido como totalidad, predecirá mejor el desarrollo de conductas de búsqueda que los elementos que lo forman.

## V. MÉTODO

### V.1. Muestra y procedimiento

Para acometer este trabajo de investigación se realizó un muestreo estratificado de demandantes de empleo en varias oficinas del INEM de la provincia de Jaén, cuya selección se hizo en función de los distintos ámbitos geográficos que componen dicha provincia, así como de la disponibilidad de recursos humanos que pudieran acometer los trabajos de sondeos y citaciones.

Se pasó el cuestionario Capacidad de Ocupación de la Orientación Profesional ("COOP"), en las dependencias de las oficinas de empleo y, posteriormente, fueron remitidos a la Dirección Provincial del INEM de Jaén para su estudio.

De la muestra inicial, se eliminaron aquellos cuestionarios no cumplimentados

en su totalidad o que presentaban ítems de identificación dudosa, quedando al final 404 personas, que son las que conforman la muestra.

Su composición en relación con el sexo era de un 23% de hombres y un 77% de mujeres, y con respecto a la edad, el grupo más numeroso se situaba entre los 26 y 35 años (37,5%) y el menos representativo era el formado por desempleados de más de 56 años (2%).

### V.2. Instrumento de medida

Siguiendo el enfoque teórico y el modelo de intervención propuestos, la concepción de orientación profesional constituida por cuatro elementos que forman parte de un sistema y cuyo funcionamiento se explica, en parte, desde los planteamientos de la Teoría General de los Sistemas.

Se construyó el cuestionario "Capacidad de Ocupación de la Orientación Profesional" (COOP), del que se presentó su versión definitiva en Montilla (2001). En la primera, y sobre una pequeña muestra, se analizó la validez conceptual de los ítems y se llevó a cabo la redacción final de los mismos.

El cuestionario, en su versión última, consta de dos escalas:

La primera, (Escala de orientación profesional para el empleo) está constituida por los cuatro elementos asociados al Sistema Facilitador de Inserción Profesional propuesto por el Instituto Nacional de Empleo (INEM, 2000a) cuya evaluación constituye el objetivo principal de esta investigación.

A) Información Profesional para el Empleo.

B) Técnicas y Habilidades de Búsqueda de Empleo.

C) Planificación.

D) Motivación.

La segunda (Escala de conductas de búsqueda de empleo), la constituyen diversas dimensiones asociadas a modalidades de conductas de búsqueda.

En este estudio se aplican como medidas, los componentes, dimensiones e indicadores de la primera de las escalas.

### V.3. Medidas

#### V.3.1. Predictores

##### A. DEFINICIÓN TEÓRICA

#### 1. ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (Sistema Facilitador de Inserción Profesional); ( Figura, 1).

Se conceptúa como el procedimiento de apoyo técnico personalizado a un demandante de empleo, donde se facilita, partiendo de los recursos y competencias del usuario, los pasos a realizar para conseguir un óptimo desarrollo del proceso de inserción laboral hasta su capacitación en una búsqueda de empleo autónoma. Este proceso de orientación profesional, se asocia a dos componentes teóricos: Conocimiento de los procesos de búsqueda (Información, Habilidades y Planificación) y Factores psicosociales en la búsqueda de empleo (Motivación).

#### 2. CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Esta variable se define como el grado de

conocimiento que un demandante de empleo posee acerca de los distintos procesos que conlleva la búsqueda de empleo: planificar actividades de inserción, funcionamiento y características del mercado de trabajo, habilidades y técnicas de búsqueda de empleo. Se incluyen, por lo tanto, los elementos Planificación, Información y Habilidades del Sistema Facilitador de Inserción Profesional; es decir, las competencias teóricas que un desempleado deberá poseer para encontrar empleo.

##### 2.1.-INFORMACIÓN

Es conceptualizada como el grado de conocimiento que el usuario tiene sobre aquellas actuaciones de orientación profesional que le permiten conseguir los datos y conocimientos necesarios para afrontar la búsqueda de empleo. Es una fase exploratoria del Mercado de Trabajo y sobre las posibilidades de empleo y / o formación.

##### 2.2.-HABILIDADES

Es entendida como el grado de conocimiento que el desempleado tiene sobre las fuentes de empleo: (dónde) y de las distintas habilidades y técnicas para la búsqueda: (cómo), elementos indispensables para el desarrollo de una búsqueda activa de empleo.

##### 2.3.-PLANIFICACIÓN

Se define como el grado de conocimiento que un demandante de empleo tiene sobre aquellas actuaciones dirigidas a trabajar con la programación de actividades de inserción. Es una fase de construcción de objetivos profesionales alcanzables.



### 3. FACTORES PSICOSOCIALES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.

Este componente se corresponde con el último elemento del Sistema Facilitador de Inserción Profesional: Motivación, y en él se incluyen todas aquellas actuaciones dirigidas a incrementar el nivel de disposición interna hacia la acción de búsqueda de empleo, así como a fomentar actitudes positivas hacia la construcción de una realidad alcanzable que es el empleo. Todo ello a partir del trabajo con las expectativas del desempleado.

Para el establecimiento de las variables definitivas que midan este componente se ha teniendo en cuenta:

1°. Que dichas variables deben medir los constructos definidos en el marco teórico de referencia, (Palenzuela y Barros, 1993; Palenzuela y Rodríguez, 1993)

2°. De los muchos que aparecen en la literatura, se han seleccionado aquellas cogniciones recogidas en el modelo explicativo propuesto: "Sistema de Agencia Humana" de Rodríguez Morejón (1994).

3°. De los elementos que conforman dicho sistema (Expectativas, Atribuciones y Metas) y considerando, en primer lugar, su funcionamiento desde los postulados recogidos en la Teoría General de los Sistemas, y en segundo lugar, la alternativa para el cambio que propone el INEM, se decide seleccionar las expectativas, obviando, por lo tanto, los otros elementos del sistema: Atribuciones y Metas.

4°. Aunque el modelo motivacional se dirige, fundamentalmente, a trabajar con las expectativas de los desempleados para lograr el desarrollo de una conducta moti-

vada, no se puede obviar en este estudio, en función de los objetivos planteados, el valor que el desempleado anticipa a la consecución de un empleo, definición ésta, que responde al concepto precisado como valencia en los modelos motivacionales de Expectativa-Valor (Vroom, 1964; Porter y Lawler, 1968; Feather, 1982; etc...) y que es presentado en la literatura reciente del desempleo como uno de los mejores predictores de conductas de búsqueda, por consiguiente, se decide incluirlo en esta investigación como medida comparativa con el resto de los constructos motivacionales que se definen.

En resumen, se precisan los siguientes factores psicosociales:

#### 3.1.-EXPECTATIVAS DE CONTROL PERCIBIDO.

Serán las creencias que un desempleado tiene acerca de sus posibilidades de alcanzar el resultado que persigue: Conseguir un puesto de trabajo. La definición de las distintas expectativas a medir se realiza conforme al modelo teórico de referencia y a las expectativas de control percibido establecidas por Piqueras y Rodríguez (1998), que integran en contextos de búsqueda de empleo, y siguiendo el Enfoque Integrativo Multidimensional de Control Personal (Palenzuela, 1988, 1989, 1993), los tipos de expectativas más relevantes propuestas en las últimas décadas desde las teorías del aprendizaje social de Rotter (1954, 1966) y Bandura (1977), la teoría de la indefensión de Seligman (1975), y los llamados modelos de la expectativa-valor (Feather, 1982).

Esta integración supone desarrollar, y en referencia a estos últimos modelos

(Expectativa-Valor), la definición del concepto Expectativa, en sus dos indicadores de expectativa e instrumentalidad, necesidad ésta que ha sido reconocida por Feather (1990b, 1992); Vinokur et al., (1991); Aramburu-Zabala, (1998); etc..., quienes proponen la inclusión de variables que incidan en la actitud del desempleado hacia la búsqueda de empleo y derivadas de la influencia que recibe de su entorno más inmediato.

Por consiguiente, se seleccionan tres indicadores que corresponden con las subescalas de referencia en el citado estudio (Piqueras y Rodríguez, *ibidem*)

3.1.1. *Éxito*: Creencias sobre las posibilidades globales de que ocurra un hecho deseado. En contextos de búsqueda de empleo, encontrar un trabajo.

3.1.2. *Autoeficacia*: Creencias sobre la propia capacidad para realizar una determinada conducta; es decir, si un demandante de empleo se siente capacitado para realizar las tareas que implica buscar trabajo (Hacer un currículum vitae, presentarse a una entrevista de trabajo...).

Este indicador ha sido definido conforme a la conceptualización que de él hace Bandura (1987), convicción de poder ser eficaz. ("Self-efficacy").

3.1.3. *Locus de Control*: Creencias de hasta qué punto el resultado esperado depende o no de la propia conducta. Un ejemplo podría ser un desempleado que piense que encontrar trabajo dependerá de lo que él haga, pues lo contrario sería pensar en la influencia de factores ajenos a su control para la consecución de un empleo. Este indicador explicaría las decisiones que las personas tomamos sobre nuestra

propia actuación (Rotter, 1978): buscar o no empleo.

### 3.2. CONDICIONAMIENTOS SOCIO-FAMILIARES.

Son definidos, como la construcción de la realidad que un demandante de empleo realiza en su contexto relacional más próximo acerca del valor que para él tiene conseguir un trabajo. Este tipo de construcción socio-cognitiva debe de condicionar el desarrollo de conductas de búsqueda de empleo, una determinada búsqueda y, por último, el éxito del proceso.

Se establecen dos indicadores:

3.2.1.-*Centralidad del Empleo*. (Feather y Davenport, 1981; Feather y Barber, 1983; Feather, 1982, 1986, 1990, 1992; Torregrosa et al., 1989; Blanch, 1990; Figuera, 1994; Aramburu-Zabala, 1998; etc.). Grado de importancia que para la persona tiene el hecho de encontrar empleo. A mayor valor del trabajo, mayor deberá ser la motivación y las posibilidades de colocación.

3.2.2.-*Limitaciones*. Circunstancias concurrentes en la persona que busca empleo y, normalmente, derivadas de su contexto relacional más próximo, que hacen que en ese momento el desempleado tenga o no una disponibilidad inmediata para incorporarse a un puesto de trabajo. Un ejemplo de limitación característica sería estar al cuidado de hijos menores o personas mayores, o, simplemente, aceptar un rol cultural sexista. La aparición de estas circunstancias modulará el valor que la persona otorga a la obtención de un empleo; por consiguiente, este indicador se sitúa en la misma dimensión que la centralidad del

empleo, y explicaría parte de la presión hacia la búsqueda que la persona percibe en su entorno. (Feather, 1992).

La disponibilidad definida por Blanch, (1990) en su estudio de factores psicosociales y entendida como condiciones o limitaciones para trabajar que superan lo normalmente establecido, sería un indicador más de esta dimensión.

## B. DEFINICIÓN OPERATIVA

### • ESCALA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO. (OPE)

Sumatorio de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones que componen esta escala; se mide diseñando un conjunto de 19 ítems en un rango de cuatro puntos que se especifica en cada una de las dimensiones, posee un coeficiente alfa de Cronbach de 0,84 y explica el 54,3% de la variación común.

La consistencia interna de la escala, así como su homogeneidad se presentan en el Anexo I. Cada uno de los ítems se correlaciona con el total de la dimensión a la que pertenece y en la que previamente se ha excluido el ítem que se correlaciona. Todos los ítems correlacionan más con los ítems de su dimensión que con el resto.

Un análisis factorial de componentes principales y rotación varimax, confirma la presencia de los cuatro factores que conforman la orientación profesional y asociados a dos componentes teóricos (Anexo II), demostrándose que cada uno de los ítems mide el constructo general: Orientación Profesional.

## COMPONENTES.

### • SUBESCALA DE CONOCIMIENTO DE LOS PROCESOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO. (CPBE)

Esta subescala se operativiza en función del grado de conocimiento que el desempleado posee acerca de distintos procesos de búsqueda de empleo propuestos. Tiene una precisión de 0,87 y se mide elaborando un conjunto de trece ítems en una escala de cuatro puntos, donde: 1= Ninguno; 2= Poco; 3= Bastante; 4= Mucho.

Un análisis factorial de componentes principales y rotación varimax revela la presencia de dos factores (Información y Habilidades), que conforman las dimensiones finales del componente definido. Los ítems en principio asociados a la teórica dimensión de "Planificación" en orientación profesional, (2 y 4) saturan en los factores de información y habilidades, respectivamente, determinando que dicha dimensión teórica y definida como: "Todas aquellas actuaciones dirigidas a trabajar con la programación de actividades de inserción. Cómo ayudar al usuario a construir objetivos profesionales alcanzables", es una parte más de los procesos de información y habilidades en búsqueda de empleo.

Por lo tanto, se establecen dos dimensiones en los procesos de búsqueda de empleo:

### • INFORMACIÓN EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO (IBE)

Seis ítems constituyen, definitivamente, esta variable. Muestra una adecuada fiabilidad con un alfa de Cronbach de 0,76 y explica el 22,4% de la variación .

- **HABILIDADES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.** (HBE)

Presenta esta variable siete items, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,83 y el 26,3% de variación explicativa.

- **FACTORES PSICOSOCIALES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.** (FPBE)

Este constructo se operativiza en función del grado de acuerdo que el demandante tiene con una serie de afirmaciones propuestas, y se mide diseñando un conjunto de seis items, en un rango de cuatro puntos, donde: 1= Nada de acuerdo; 2= Poco de acuerdo; 3= De acuerdo; 4= Muy de acuerdo. La escala muestra una adecuada fiabilidad, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,65. La estructura factorial confirma la presencia de dos factores coincidentes con las dimensiones teóricas planteadas.

- **EXPECTATIVAS DE CONTROL PERCIBIDO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.** (Piqueras y Rodríguez, 1998) (ECPBE)

Cuatro items componen este constructo, posee un coeficiente alfa de Cronbach de 0,63 y explica el 32,4% de la varianza. Se establecen tres indicadores que corresponden con las subescalas establecidas en el citado estudio original:

- Éxito. (EBE)
- Autoeficacia. (ABE)
- Locus de Control. (LCBE)

- **CONDICIONAMIENTOS SOCIOFAMILIARES EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO.** (CSFBE)

Conforman esta variable dos items, con

un coeficiente alfa de Crombach de 0,69 y define el 26,2% de la variación común.

Se establecen los dos indicadores anteriormente descritos:

- Centralidad del Empleo. (CBE)
- Limitaciones. (LBE)

### V.3.2.-CRITERIOS

#### 1. Conductas de búsqueda de empleo.

Es definida como cualquier curso de acción hacia la búsqueda de empleo realizado por un desempleado.

Se operativiza en función del número de veces que el demandante considera que ejecuta conductas de búsqueda de empleo, en una escala tipo Likert de cuatro puntos.

### V.4. Análisis estadístico de los datos

Lo que más interesa saber en función de las hipótesis planteadas en esta investigación es, en primer lugar, la correlación existente entre todas las variables que conforman la "Orientación Profesional para el Empleo" y el desarrollo de conductas de búsqueda, así como, y en segundo lugar, el comportamiento de la escala con respecto a esta misma variable dependiente.

Para ello se utiliza el paquete estadístico SPSS. Y como procedimiento de análisis se realiza una correlación "Rho de Spearman", al tratarse de medidas ordinales.

## VI. RESULTADOS

La dimensión que mejor predice el

desarrollo de conductas de búsqueda de empleo es "Condicionamiento sociofamiliar" ( $R = ,477$ ,  $p = ,000$ ). Sus dos indicadores tenidos en cuenta, Centralidad del empleo y Limitaciones, correlacionan respectivamente: ( $R = ,444$ ,  $p = ,000$ ) y ( $R = ,454$ ,  $p = ,000$ ); (ver Tabla 1)

Por lo tanto, la construcción de la realidad que un demandante de empleo realiza en su contexto relacional más próximo, y acerca de la importancia que para él tiene el hecho de conseguir trabajo, será uno de los factores más importantes para la puesta en marcha de conductas de búsqueda, a lo que hay que unir, perteneciente a esta misma dimensión, la disponibilidad inmediata para incorporarse a un empleo.

Por otra parte, la escala de Expectativas de Control Percibido (Piqueras y Rodríguez, 1998), también tiene una relación significativa con el desarrollo de conductas de búsqueda, ( $R = ,366$ ,  $p = ,000$ ); (ver Tabla 1), confirmando la importancia del conjunto de las expectativas medidas (Expectativa de Éxito, Autoeficacia y Locus de Control) a la hora de explicar el nivel de disposición interna hacia la acción de búsqueda de trabajo en un desempleado, así como la segunda hipótesis planteada.

Pero es, sin duda alguna, la subescala de Factores Psicosociales en Búsqueda de Empleo, sumatorio de las puntuaciones obtenidas en ambas dimensiones, el mejor predictor de conductas. ( $R = ,515$ ,  $p = ,000$ ) (ver Tabla 1).

A la vista de los resultados obtenidos se pone de manifiesto que el inicio de conductas de búsqueda de empleo es un acto consciente, voluntario y propositivo, donde existen unos factores de anticipación mental o de reflexión sobre las acciones com-

portamentales (Mayor y Barberá, 1987). Aparecen, por tanto, en el desempleado unos constructos de carácter socio-cognitivo que explican el desarrollo o no de conductas de búsqueda.

Estos constructos, se configuran en la interacción social que el demandante de empleo realiza en su entorno más inmediato, conformando, en primer lugar, una determinada valencia sobre el hecho de obtener un empleo, un compromiso personal con la meta (Centralidad del empleo). Y, como consecuencia de ésta, se manifiesta en el desempleado una Disponibilidad específica para incorporarse o no a un puesto de trabajo.

Estas primeras conclusiones apoyan investigaciones anteriores como las realizadas por: Rowley y Feather (1987), que presentan una correlación positiva entre el compromiso con el empleo y la frecuencia de conductas de búsqueda; Vega e Isidro (1995), quienes defienden la importancia del interés, como constructo motivacional, a la hora de predecir la intención de realizar una determinada conducta: búsqueda de empleo; y, finalmente, Ferrer, et al. (1998), que establecen una relación directa entre la norma subjetiva referida al empleo y la intención de empezar a buscar trabajo.

En segundo lugar, también se conforman en el desempleado unas expectativas o creencias (Escala de Expectativas de Control Percibido) acerca de sus posibilidades de alcanzar el resultado que persigue: conseguir un puesto de trabajo, que explican, en parte, la dinámica de la conducta motivada en contextos de búsqueda de empleo. Hay que tener en cuenta, en relación con los factores psicosociales determinantes de conductas de búsqueda, que el constructo motivacional más impor-

Tabla 1

**RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN. VARIABLE DEPENDIENTE: CONDUCTAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.****ANÁLISIS 1: ESCALA DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

Correlaciones

			Conductas	OPE
Rho de Spearman	Conductas	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,535**</b>
		Sig. (bilateral)	,	,000
		N	404	397

**ANÁLISIS 2: SUBESCALAS DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL**

Correlaciones

			Conductas	CPBE	FPBE
Rho de Spearman	Conductas	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,374**</b>	<b>,515**</b>
		Sig. (bilateral)	,	,000	,000
		N	404	397	404

**ANÁLISIS 3: DIMENSIONES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL.**

Correlaciones

			Conductas	IBE	HBE	ECPBE	CSFBE
Rho de Spearman	Conductas	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,312**</b>	<b>,340**</b>	<b>,366**</b>	<b>,477**</b>
		Sig. (bilateral)	,	,000	,000	,000	,000
		N	404	404	397	404	404

**ANÁLISIS 4: INDICADORES PSICOSOCIALES.****2.1 EXPECTATIVAS.**

Correlaciones

			Conductas	Éxito	Autoeficacia	Locus Interno
Rho de Spearman	Conductas	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,354**</b>	<b>,181**</b>	,083
		Sig. (bilateral)	,	,000	,000	,095
		N	404	404	404	404

**2.2 SOCIOFAMILIARES.**

Correlaciones

			Conductas	Centralidad del Empleo	Limitaciones
Rho de Spearman	Conductas	Coefficiente de correlación	1,000	<b>,444**</b>	<b>,454**</b>
		Sig. (bilateral)	,	,000	,000
		N	404	404	404
		N	404	404	404

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

tante, a la hora de explicar estas, es la "Valencia del Trabajo", así como la disponibilidad específica derivada de dicho elemento, por lo tanto, parece aconsejable incorporar ambos conceptos teóricos al sistema motivacional de referencia.

Estos resultados también confirman, tal y como se hipotetizaba, la necesidad de ampliar la definición del concepto Expectativa dentro de los modelos motivacionales de Expectativa / Valencia (Feather, 1982), dirigida a la inclusión de variables que inciden en la actitud del desempleado hacia la búsqueda de empleo y derivadas de la influencia que recibe de su entorno más inmediato.

Ya dentro del análisis de cada una de las expectativas medidas, la que mayor valor predictor demuestra es la Expectativa de Éxito ( $R=,354$ ,  $p=,000$ ). Sin embargo, estos resultados no confirman las conclusiones de las últimas investigaciones realizadas sobre este constructo sociocognitivo, (Vega e Isidro, 1995; Aramburu-Zabala, 1998), en donde se cuestiona la validez predictiva de la Expectativa de Resultados, aunque sí se apoya en ambas la importancia de la valencia positiva del empleo a la hora de predecir el esfuerzo de búsqueda.

Por otra parte, no parece que las Expectativas de Locus de Control Interno (Rotter, 1978) sean capaces de predecir el desarrollo de acciones comportamentales hacia el empleo ( $R=,083$ ,  $p=,095$ ).

Con respecto a la última dimensión de Expectativas tenida en cuenta, Autoeficacia (Bandura, 1977), aún presentando menor correlación que las anteriores ( $R=,181$ ), su relación es significativa ( $p=,000$ ). Por lo tanto, parece ser, en una línea distinta a la marcada por Schmit et al.

(1993) que, en contextos de búsqueda de empleo, unas altas expectativas de autoeficacia sí estarán relacionadas con el desarrollo de conductas, aunque paralelamente se crea que existen pocas posibilidades de conseguir el resultado que se desea, y aunque las expectativas de autoeficacia no sean el mejor constructo predictivo.

No se debe de olvidar a la hora de explicar la puesta en marcha de conductas de búsqueda otros constructos motivacionales como la atribución causal (Heider, 1958; Kelley, 1967; Weiner, 1974, 1980), obviada en este estudio por razones comentadas anteriormente, y que sería modulada por una intervención como la que se propone dirigida al cambio de las expectativas, máxime si son tenidos en cuenta los postulados recogidos en la Teoría General de Sistemas o el Sistema de Agencia Humana propuesto por Rodríguez Morejón, (1994).

Por otro lado, las dimensiones que componen la subescala de conocimiento de los procesos de búsqueda, también están relacionadas con la puesta en marcha de conductas. Dimensión Información ( $R=,312$ ,  $p=,000$ ); Dimensión Habilidades ( $R=,340$ ,  $p=,000$ ), resultando ser el mejor predictor dicha subescala, como sumatorio de las puntuaciones obtenidas en ambas dimensiones ( $R=,374$ ,  $p=,000$ ), de tal forma que un desempleado que aprenda habilidades y técnicas de búsqueda de empleo, el funcionamiento del mercado de trabajo, fuentes de información, itinerarios de inserción... empezará a realizar comportamientos hacia la meta que persigue.

En resumen, parece desprenderse de estos resultados que un proceso de orientación profesional sobre demandantes de empleo, incidirá notablemente en la puesta en marcha de conductas hacia la búsqueda

de trabajo. Y, aunque en mayor medida son las variables socio-familiares las que determinan dichas conductas, el resto de variables tanto psicosociales, como aquellas dirigidas a dotar a los desempleados de conocimientos y estrategias de búsqueda de empleo, también inciden significativamente en su desarrollo.

Así pues, se confirma la relación existente entre todos los indicadores que conforman la orientación profesional; es decir, que todas las partes son interdependientes y su interrelación compone el sistema (ver Anexo I y II).

Desde este punto de vista, “cuando trabajamos, por ejemplo, las habilidades de un desempleado, es posible que espontáneamente se anime (motivación), a buscar nuevas ofertas de trabajo (información), y se plantee objetivos (planificación), de acercamiento a alguna empresa en la que pueda demostrar su valía profesional en una entrevista (de nuevo, habilidades)” (INEM, 2000a, p. 15). Hay que tener en cuenta que un entrenamiento competencial en búsqueda de empleo puede provocar un cambio del estilo explicativo del desempleado (Fernández y Aramburu-Zabala, 1993; Aramburu-Zabala, 1998) y fomentar las creencias de Autoeficacia (ver Anexo I y II).

Confirmándose, por consiguiente, la primera hipótesis realizada: “Las relaciones de interdependencia que se producen entre todas las partes del sistema, facilitarán el desarrollo de una conducta motivada desde todas las dimensiones de orientación profesional que lo componen.”

Con respecto a la última hipótesis que se indicaba: “El sistema, entendido como totalidad, será mejor predictor de conductas que los elementos que lo forman”,

parece también constatar en función de los resultados obtenidos: Escala de Orientación Profesional ( $R = .535$ ,  $p = ,000$ ); comprobándose, que las partes e interacciones no existen por sí mismas; existen para alcanzar las grandes metas del sistema, entre ellas: el desarrollo de una conducta motivada.

Por lo tanto, el planteamiento general metodológico del Instituto Nacional de Empleo (“*Sistema Facilitador de Inserción Profesional*”) se convierte en una herramienta válida al asumir “un esquema de trabajo multidimensional, que requiere una atención permanente a las relaciones que se establecen entre cada elemento significativo del proceso de inserción.” (INEM, 2000a, p. 15); (Figura-1).

## VIII. CONCLUSIONES.

Entendiendo la búsqueda de empleo, fundamentalmente, como una conducta motivada, así como que *un proceso de orientación profesional está constituido por cuatro elementos que forman parte de un sistema y su funcionamiento responderá, en parte, a los postulados recogidos en la Teoría General de los Sistemas.*

Este estudio ha permitido confirmar, en gran medida, las relaciones existentes entre todas las dimensiones que conforman un proceso de orientación: Habilidades, Información, Planificación y Motivación; es decir, que todas las partes son interdependientes y su interrelación compone el sistema. Por lo tanto, un cambio en alguno de sus elementos afectará a la totalidad del mismo, especialmente, cuando se intenta predecir uno de los puntos claves en la búsqueda: el desarrollo de acciones comportamentales hacia el empleo (Se confir-



ma una asociación significativa entre cada uno de los elementos y la puesta en marcha de conductas de búsqueda).

Por otra parte, se ha podido constatar también que el conjunto de los elementos del Sistema Facilitador de Inserción Profesional (Escala de Orientación Profesional para el Empleo) tiene más capacidad predictiva que las dimensiones específicas que lo forman, poniendo de manifiesto la "totalidad" como una característica propia de los sistemas, así como la meta que sustenta las partes e interacciones del mismo: el desarrollo de conductas de búsqueda.

Parece ser, por tanto, que una intervención en orientación profesional requiere "un esquema de trabajo multidimensional que preste una atención permanente a las relaciones que se establecen entre cada elemento significativo del proceso de inserción..., (INEM, 2000a, p.15).

Desde este planteamiento, tal vez, no fuese necesario diseñar itinerarios de inserción laboral o programas dirigidos a resolver "problemas" específicos que mejoren la ocupabilidad del demandante de empleo, (Entrenamiento en Técnicas de Búsqueda de Empleo, Talleres de Entrevistas de Selección, Cambio de Actitudes, Refuerzo de la Autoconfianza, etc...); es decir, intervenciones aisladas y dirigidas a paliar determinadas carencias competenciales o motivacionales de los desempleados, y sí otros programas que interpreten tanto la "totalidad" (el todo es más que la suma de las partes), como las relaciones que se producen entre todos los elementos de la orientación cuando un desempleado busca trabajo.

"... si entendemos así el proceso de orientación profesional, podemos conseguir cambios globales y significativos con

una intervención relativamente sencilla" (INEM, 2000a, p. 15).

Por otro lado, también se ha contribuido con este estudio a aclarar, en parte, las dudas que la literatura presenta en relación con los factores psicosociales determinantes de conductas de búsqueda. En este sentido se ha podido demostrar que, aunque la escala de expectativas de control percibido (Expectativas de Éxito, Autoeficacia y Locus de Control), en un intento de incluir variables que incidan en la actitud del desempleado hacia la búsqueda de trabajo, mejora la predicción de conductas en relación con la expectativa de resultados, siguen siendo las variables sociofamiliares (Centralidad del empleo y Limitaciones) las que mejor explican la conducta motivada, de tal forma que la presión hacia la búsqueda que el desempleado construye en su entorno más inmediato definirá, fundamentalmente, sus conductas de búsqueda de empleo.

Finalmente, llama la atención cómo uno de los constructos socio-cognitivos que mejor comportamiento han demostrado en contextos clínicos o de formación, las expectativas de locus de control interno, no tienen relación con el desarrollo de conductas de búsqueda.

En resumen, el planteamiento general metodológico propuesto por el INEM ("*Sistema Facilitador de Inserción Profesional*") se revela como una herramienta válida, capaz de incidir, notablemente, en el desarrollo de conductas hacia la búsqueda de trabajo.

Por último y como conclusiones finales, se expone, en primer lugar, una futura línea de investigación derivada de estos resultados y que podría ser dirigida a

demostrar que el modelo teórico expuesto tiene una incidencia sobre los procesos de colocación de los demandantes de empleo, representando, al mismo tiempo, un valor añadido frente a las otras intervenciones ya referidas; dicha investigación podría ser planteada desde un diseño longitudinal que midiera las dimensiones e indicadores de la orientación profesional, así como estableciera su relación individual con la inserción profesional de los desempleados.

Y, en segundo lugar, quiere también exponerse que, el peso innegable del sistema y de los factores psicosociales en el desarrollo de conductas de búsqueda, no debe ocultar los riesgos de un planteamiento, exclusivamente, competencial y motivacional a la hora de ayudar a los demandantes a encontrar un empleo, sobre todo en determinados mercados de trabajo caracterizados por altas tasas de desempleo y colectivos de desfavorecidos (Mujeres, jóvenes, adultos mayores de 45 años, parados de larga duración, etc...). La orientación profesional es una parte más de los procesos de inserción laboral y en ningún momento excluyente de otras intervenciones individuales o de carácter social y también ligadas a la experiencia personal del desempleo (presión social, estructura del tiempo, estigmatización, relaciones familiares, depresión, salud mental, exclusión social, ...), de otras políticas activas de empleo (Formación reglada y no reglada, programas experienciales, prácticas en empresas, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida laboral y familiar, incentivos a la contratación ...) o, del desarrollo socioeconómico y, por consiguiente, de la generación de puestos de trabajo. En suma, la inserción laboral de los desempleados, se entiende, será fruto de la transversalidad y del trabajo en red, en donde la orientación profesional jugará, sin duda,

un papel importante, pero nunca alternativo o excluyente.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ajzen, I. y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. New Jersey: Prentice-Hall.

Altuna Urcelay, A. (1997). *Las ideas de la terapia centrada en soluciones en contextos no clínicos. El trabajo desarrollado con demandantes de empleo sin objetivo profesional: El Plan Personal de Empleo y Formación*. Comunicación presentada en el Congreso Internacional de Terapia Familiar Breve. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca.

Alvaro, J.L. (1992). *Desempleo y Bienestar Psicológico*. Madrid: Siglo XXI.

Alvaro, J.L. y Marsh, C. (1993). Cultural mediation of political responses to unemployment: a comparison of Spain and the UK. *International Journal of Sociology and Social Policy*, V. 13 (3/4), 77-107.

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

Aramburu-Zabala, L. y Fernández, J. (1999). Intervención sociolaboral: del problema del empleo al empleo como problema. *Intervención psicosocial*, 8, 307-330.

Atkinson, J.W. (1964). *Introduction to motivation*. Nueva York: Van Nostrand.

Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior*

change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. Barcelona: Martínez Roca. (Orig. 1986)

Bandura, A. (1989a). Regulation of cognitive processes through perceived self-efficacy. *Developmental Psychology*, 25, 729-735.

Bandura, A. (1989b). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175-1184.

Bandura, A. (1992). Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism. En R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: thought control of action*, (3-38). Washington: Hemisphere

Banks, M.H y Ullah, P. (1987). *Youth unemployment: Social and psychological perspectives*. Department of Employment Research. Paper, n1, 61. Londres: HMSO.

Barberá, E. (2000). Marco conceptual e investigación de la motivación humana. *Revista Española de Motivación y Emoción*, 1, 23-36.

Barrón, A. (1996). *Apoyo social: aspectos teóricos y aplicaciones*. Madrid: Siglo XXI.

Bergere, J. (1989a). *Las actitudes ideológico-políticas de los trabajadores en situación de desempleo. Un estudio de casos*. Madrid: Complutense.

Bergere, J. (1989b). Las actitudes ideológico-políticas de los jóvenes madrileños en situación de desempleo: un análisis cualitativo. En J.R. Torregrosa, J. Bergere y

J.L. Alvaro. *Juventud, Trabajo y Desempleo. Un análisis psicosociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo.

Bertalanffy, L. von (1976). *Teoría general de los sistemas*. Madrid: Fondo de Cultura Económica (Orig. 1956).

Bisquerra, R. (1996). *Orígenes y desarrollo de la Orientación Psicopedagógica*. Madrid: Narcea.

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

Buendía-Vidal, J. (1987). *Autoestima, depresión y paro laboral*. Valencia: Nau Llibres.

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía (2001). *La orientación profesional en Andalucía*. Sevilla. Dirección General de Empleo e Inserción.

De Pablo-Urban, 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. (1986). *Claves para la solución en terapia breve*. Buenos Aires: Paidós (Orig.1985).

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

Del Rio, E., Jover, D. y Riesco, L. (1991). *Formación y empleo*. Barcelona: Paidós.

Eden, D. y Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: hel-

ping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.

Eisenhuth, S. (1998). *La situación de la orientación profesional: Un nuevo concepto en Europa*. Comunicación presentada en el Foro de Orientación Profesional. Bilbao: Egailan.

Feather, N.T. (1982). *Expectations and actions: Expectancy-value models in Psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

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

Feather, N.T. (1990a). *The psychological impact of unemployment*. Nueva York: Springer-Verlag.

Feather, N.T. (1990b). The effects of unemployment on work values and motivation. En U. Kleinbeck; H. Quast; H. Thierry y H. Hacker (Eds.), *Work motivation* (201-229). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Feather, N.T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.

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

Feather, N.T. y Davenport, P.R. (1981). Unemployment and depressive effect: a motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 422-436

Fernández Abascal, E.G. (1997). *Psicología general. Motivación y emoción*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

Fernández, J. y Aramburu-Zabala, L. (1993). *SABE: Sesiones de adiestramiento en búsqueda de empleo*: COIE de la Universidad de Alcalá de Henares.

Fernández, J. y Aramburu-Zabala, L. (2000). Inserción y preparación para el empleo: Un estudio longitudinal. *Revista de Educación* nº 321, 137-152.

Ferrer, J.J., Villar, E., Capell, D. y Corominas, E. (1998). *¿Educación de postgrado o búsqueda de empleo? Predictores motivacionales de la toma de decisiones profesionales entre los estudiantes universitarios*. Comunicación presentada en el II Congreso Iberoamericano de Psicología. Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos. Disponible en: <http://copsa.cop.es/congresoiberoa/base/basicos/t15.htm>

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 5, 327-346.

Figuera, P. (1996). *La inserción socio-profesional del universitario/a*. Tesis doctoral. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Fontecilla, G.; Ramos, J.; Rodríguez-Arias, J.L. (1993). *Evaluación de resultados en terapia familiar*. Santiago de Compostela. Trabajo presentado en las XIV Jornadas de Terapia Familiar.

García, Y. (1993). *Desempleo: Alteraciones psicológicas*. Valencia: Promolibro.

Garrido, M. (1991). *Perfiles diferenciales de personalidad patológica en desempleados: un estudio empírico y psicodinámico*. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca. Facultad de Psicología.

Garrido, A. (1992). *Consecuencias psicosociales de las transiciones de los jóvenes a la vida activa*. Madrid: Complutense.

Garrido, A. (1999). Desempleo. En *diccionario crítico de ciencias sociales*. Madrid: Universidad Complutense.

Garrido, A. y Alvaro, J.L. (1992). La autoestima como reflejo de las transiciones de los jóvenes al mundo laboral. *Interacción Social*, 2, 127-139.

Gergen, K. (1996). La construcción social: emergencia y potencial. En M. Pakman (comp.), *Construcciones de la experiencia humana*. Barcelona: Gedisa.

González, A.M., y Navarro, K.L., (1998). Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo: Practical & Educational Training, una propuesta metodológica. *Intervención Psicosocial*, 7, 427-443.

Gracia, E., Herrero, J. y Musitu, G. (1995). *El apoyo social*. Barcelona: PPU.

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Nueva York: John Wiley.

INEM (1995a). *Plan Personal de Empleo y Formación. (PPEF)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM (1995b). *Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación.*

(DAPO). Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM (1995c). *Información Profesional para el Empleo. (IPE)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM (1995d). *Búsqueda Activa de Empleo. (BAE)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM (1997a). *Guía IOBE: Plan Personal de Empleo y Formación. (PPEF)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo. (Segunda edición)

INEM (1997b). *Guía IOBE: Información Profesional para el Empleo, Mercado, Formación, Servicios e INEM (IPE-M, IPE-F, IPE-S, IPE-INEM)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM (1997c). *Guía IOBE: Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo. (Segunda edición.)

INEM (1997d). *Guía IOBE: Búsqueda Activa de Empleo, Grupos. (BAE-G)*. Madrid: Subdirección General de Empleo. (Segunda edición)

INEM (1997e). *Guía IOBE: Búsqueda Activa de Empleo, Taller de Entrevista (BAE-TE.)* Madrid: Subdirección General de Empleo.

INEM (1997f). *Guía IOBE: Seguimiento de Información, Orientación y Búsqueda de Empleo (SIOBE)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM (2000a). *Guía OPE: Tutoría*

*Individualizada. (TI)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo.

INEM (2000b). *Guía OPE: Desarrollo de los Aspectos Personales para la Ocupación. (DAPO)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo. (Revisión de la segunda edición)

INEM (2000c). *Guía OPE: Búsqueda Activa de Empleo. Grupos y Taller de Entrevista. (BAE-G y BAE-TE)*. Madrid: Subdirección General de Promoción de Empleo. (Revisión de la segunda edición)

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

Lawlis, G.F. (1971). Motivational factors reflecting employment instability. *Journal of Social Psychology*, 87, 215-223.

López-Cabanas, M. y Chacón, F. (1997). Apoyo social, redes sociales y grupos de autoayuda. En López-Cabanas, M. y Chacón, F. *Intervención psicosocial y servicios sociales*. Madrid: Síntesis. Capítulo 7.

Maddux, J.E., Sherer, M., Rogers, R.W. (1982). Self-Efficacy expectancy and outcome: their relationships and their effects on behavioral intention. *Cognitive Therapy and Research*, 6, 207-211.

Magnuson, D. (1990). Personality development from an interactional perspective. In L.A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality. Theory and Research*. New York: Guilford Press.

Marsden, D. y Duff, E. (1975). *Workless: some unemployed men and their families*. Penguin: Harmondsworth.

Mayor, L. y Barberá, E. (1987). Motivación cognitiva: teorías basadas en expectativas y valencias. *Psicologemas*, 1 (1), 51-86

McFarlin, D.B. y Blascovich, J. (1981). Effects of self-esteem and performance feedback on future affective preferences and cognitive expectations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 521-531.

McName, S. y Gergen, J.K. (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.

Montilla, S. (2001). *Un modelo de intervención en Orientación Profesional. Su evaluación a través de un estudio longitudinal-transverso*. Proyecto Master. Granada: Facultad de Psicología. Trabajo no publicado.

Nallet, F. (1998). *Del método Retravailleur: para una ingeniería de la orientación profesional continua, la historia de una dinámica*. Comunicación presentada en el Foro de Orientación Profesional. Bilbao: Egailan.

Nichols, M. (1989). *The self and the system. Expanding the limits of family therapy*. New York: Brunner-Mazel.

O'Brien, G.E. (1986). *Psychology of work and unemployment*. John Willey: Chichester.

O'Hanlon, W.H. y Weiner-Davis, M.

(1990). *En busca de soluciones*. Barcelona: Paidós (Orig.1989).

Palenzuela, D.L. (1988). *Control personal: Un enfoque Integrativo-Multidimensional*. Manuscrito no publicado. Salamanca.

Palenzuela, D.L. (1989). *Control Personal: Un enfoque Integrativo-Multidimensional*. Invited Address to the International Conference "Psychology and Psychologists Today" And Portuguese Psychologists Convention, Lisboa, Portugal (November 23-25).

Palenzuela, D.L. (1993). Personal control: an integrative-multidimensional approach. In D.L. Palenzuela A.M. Barros (Eds.), *Modern trends in personality theory and research* (pp. 87-108)

Palenzuela, D.L. y Barros, A. (1993). Modern trends in personality theory research: An introduction. In D.L. Palenzuela A.M. Barros (Eds.), *Modern trends in personality theory research*. Braga: Associação Dos Psicólogos Portugueses.

Palenzuela, D.L. y Rodríguez, A. (1993). *Cognitivismo y personalidad: un análisis histórico-epistemológico*. Trabajo presentado en el VI Simposium de la Sociedad Española de la Historia de la Psicología. Salamanca.

Peiró, J.M. y Moret, D. (1978). *Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Valencia: Nau Libres.

Pervin, L.A. (1990). A brief history of modern personality theory. En L.A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality. Theory and research*. New York: Guilford Press.

Piqueras, R. y Rodríguez, A. (1997). Orientación Profesional centrada en las soluciones. *Intervención Psicosocial*. 6, V. 3, 317-337.

Piqueras, R. y Rodríguez, A. (1998). *Evaluación del cambio de actitudes en búsqueda de empleo*. Comunicación presentada en el IV Congreso Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Valladolid.

Porter, L.W. y Lawler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and performances*, Homewood, III: Dorsey Press.

Rodríguez, A. (1994). *Un modelo de agencia humana para analizar el cambio en psicoterapia. Las expectativas de control percibido en terapia sistémica breve*. Tesis Doctoral. Universidad Pontificia de Salamanca: Facultad de Psicología.

Rodríguez, A. y Beyebach, M. (1994). Terapia sistémica breve: trabajando con los recursos de las personas. En M. Garrido y J. García (comps.), *Psicoterapia: Modelos contemporáneos y aplicaciones*. Valencia: Promolibro.

Rodríguez, A. y Beyebach, M. (1997). Reflexiones sobre el trabajo con soluciones en terapia familiar sistémica. *Cuadernos de Terapia Familiar*. 34, 39-56.

Rodríguez, A., Palenzuela, D.L. y Rodríguez, J.L. (1996). La relación de colaboración en terapia sistémica breve: un análisis desde las expectativas de control. En A. Espina (comp.), *Terapia familiar: Clínica e investigación*. Madrid: Fundamentos.

Rodríguez, M.L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador*. Barcelona: Barcanova.

Rotter, J.B. (1978). Generalized expectancies for problem resolving and psychotherapy. *Cognitive Therapy and Research*, 2, 1-10.

Rowley, K. y Feather, N.T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 323-332.

Schmit, M.J., Amel, E.L. y Ryan, A. M. (1993). Self-reported assertive job-seeking behaviors of minimally educated job hunters. *Personnel Psychology* 46, 105-124.

Seligman, M.E.P. (1981). *Indefensión*. Madrid: Debate (Orig. 1975)

Torregrosa, R., Bergere, J. y Alvaro, J.L. (1989). *Juventud, trabajo y desempleo: Un análisis psicosociológico*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ullah, P. y Banks, M.H. (1985). Youth unemployment and labour market withdrawal. *Journal of Economic Psychology*, 6, 51-64.

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

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.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford. Oxford University Press.

Warr, P. y Jackson, P. (1985). Factors influencing the psychological impact of prolonged unemployment and of re-employment. *Psychological Medicine*, 15, 795-807.

Watzlawick, P., Beavin, J.H. y Jackson, D.D. (1983). *Teoría de la comunicación humana*. Barcelona: Herder (Orig. 1967).

Watzlawick, P. y Kries, P. (1994). *El ojo del observador: Contribuciones al constructivismo*. Barcelona: Gedisa (Orig. 1991).

Weiner, B. (1974). An attributional interpretation of expectancy-value theory. En B.Weiner (Ed.), *Cognitive views of human motivation*. Nueva York: Academic Press.

Weiner, B. (1980). *Human motivation*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.

Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. Nueva York: Springer-Verlag.

Wroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. Nueva York: Wiley and Sons.



**Anexo I****CONSISTENCIA INTERNA Y HOMOGENEIDAD.**

Correlación entre los items de la escala "OPE" y sus dimensiones.

	<b>IBE</b>	<b>HBE</b>	<b>ECPBE</b>	<b>CSFBE</b>
<b>INFORMAC. 1</b>	<b>0,48</b>	0,39	0,05	0,20
<b>PLANIFIC. 1</b>	<b>0,49</b>	0,45	0,20	0,23
<b>INFORMAC. 2</b>	<b>0,50</b>	0,41	0,12	0,11
<b>INFORMAC. 3</b>	<b>0,41</b>	0,32	0,08	0,14
<b>INFORMAC. 4</b>	<b>0,45</b>	0,32	0,23	0,18
<b>INFORMAC. 5</b>	<b>0,43</b>	0,39	0,16	0,24
<b>PLANIFIC. 2</b>	0,36	<b>0,47</b>	0,05	0,37
<b>HABILIDADES. 1</b>	0,35	<b>0,51</b>	0,00	0,17
<b>HABILIDADES. 2</b>	0,38	<b>0,56</b>	0,07	0,14
<b>HABILIDADES. 3</b>	0,39	<b>0,55</b>	0,18	0,16
<b>HABILIDADES. 4</b>	0,43	<b>0,60</b>	0,19	0,25
<b>HABILIDADES. 5</b>	0,38	<b>0,46</b>	0,10	0,22
<b>HABILIDADES. 6</b>	0,31	<b>0,58</b>	0,11	0,29
<b>ÉXITO</b>	0,13	0,09	<b>0,27</b>	0,21
<b>AUTOEFICACIA</b>	0,24	0,21	<b>0,32</b>	0,19
<b>LOCUS A</b>	0,14	0,11	<b>0,49</b>	0,15
<b>LOCUS B</b>	0,11	0,07	<b>0,50</b>	0,19
<b>CENTRAL. EMP.</b>	0,24	0,20	0,23	<b>0,55</b>
<b>LIMITACIONES</b>	0,18	0,19	0,17	<b>0,55</b>

**Anexo II****VALIDEZ FACTORIAL.**

Análisis factorial de componentes principales y rotación Varimax. Escala "OPE"

Matriz de componentes rotados

	<b>Componente</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Habilidades 6</b>	<b>,762</b>	5,584E-02	7,443E-02	,234
<b>Habilidades 4</b>	<b>,726</b>	,192	,171	,134
<b>Habilidades 1</b>	<b>,692</b>	,176	-7,841E-02	,129
<b>Habilidades 2</b>	<b>,679</b>	,233	3,232E-02	-3,032E-02
<b>Habilidades 3</b>	<b>,659</b>	,227	,194	-1,463E-02
<b>Habilidades 5</b>	<b>,560</b>	,285	-3,225E-02	,167
<b>Planificación 2</b>	<b>,535</b>	,407	3,148E-02	-,220
<b>Información 3</b>	,125	<b>,675</b>	-6,131E-02	,173
<b>Información 2</b>	,259	<b>,667</b>	7,905E-02	-2,721E-02
<b>Información 1</b>	,196	<b>,657</b>	-3,022E-02	,241
<b>Planificación 1</b>	,308	<b>,644</b>	,235	-3,636E-02
<b>Información 4</b>	,189	<b>,581</b>	,270	9,006E-03
<b>Información 5</b>	,365	<b>,437</b>	,131	,245
<b>Locus de Control A</b>	6,481E-02	1,003E-02	<b>,826</b>	1,661E-02
<b>Locus de Control B</b>	9,811E-03	-5,341E-02	<b>,807</b>	,116
<b>Autoeficacia</b>	,110	,230	<b>,564</b>	-3,860E-02
<b>Éxito</b>	2,028E-02	9,985E-02	<b>,443</b>	,193
<b>Limitaciones</b>	,105	,107	7,845E-02	<b>,854</b>
<b>Centralidad Empleo</b>	,171	,125	,194	<b>,768</b>