

BizkaiLab

Área prioritaria / Lehenetsitako arloa: AP1/1go LA

Bizkaia Talentua: empleabilidad y formación / Bizkaia Talentua: enplegarritasuna eta prestakuntza

Iniciativa / Ekimena: Investigación para la empleabilidad / Ikerketa enplegarritasunerako

Acción - proyecto / Ekintza - proiektua: Inserción laboral de colectivos con especiales dificultades de activación laboral: redes de apoyo y empleo protegido / Lan aktibaziorako aparteko zailtasunak dituzten taldeen laneratzea: laguntzarako eta enplegu babesturako sareak

Responsable / Arduraduna: Lourdes Villardón

Equipo / Lan taldea: Lourdes Villardón, Manuela Álvarez, Concepción Yaniz, María Aguilar, Itziar Elempuru

Código Proyecto / Proiektu Kodea:5707



EL DESEMPLEO COMO FACTOR DE VULNERABILIDAD A LA EXCLUSIÓN SOCIAL. EL PROYECTO DE VIDA COMO FACTOR DE PROTECCIÓN

Equipo Desarrollo de Competencias y Valores

Facultad de Psicología y Educación

Universidad de Deusto

Enero 2012

INDICE

INTRODUCCIÓN

EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

- **EL EMPLEO EN CAPV Y ESTADO**
- **CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD**
- **FACTORES DE EMPLEABILIDAD**
- **EMPLEABILIDAD Y MERCADO DE TRABAJO**

DESEMPLEO

- **CONCEPTO DE DESEMPLEO**
- **FUNCIONES DEL TRABAJO EN LA VIDA SOCIAL**
- **FASES VIVENCIALES DE LA PÉRDIDA DE EMPLEO**
- **SITUACIÓN PSICOSOCIAL ASOCIADA AL DESEMPLEO**
- **FACTORES DE VULNERABILIDAD A LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO**
- **FACTORES DE PROTECCIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO**

METODOLOGÍA

- **INSTRUMENTO**
- **PROCEDIMIENTO**
- **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**
- **PARTICIPANTES**

RESULTADOS

- **CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO**
- **BÚSQUEDA DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD**
- **PROYECTO DE VIDA**

DISCUSIÓN

CONCLUSIONES

SITUACION Y CONTINUACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

REFERENCIAS

ANEXOS

INTRODUCCIÓN

En el momento actual en el que el desempleo ha llegado a datos históricos y la crisis mundial amenaza la estabilidad de las instituciones consideradas más “firmes” se hace patente el interés de mejorar el conocimiento sobre los procesos implicados en el empleo y actualizar conceptos como empleo, desempleo y empleabilidad.

El empleo dota a la persona de seguridad económica y status social y, frecuentemente le proporciona un grupo de pertenencia que le protege de situaciones de marginación y exclusión social¹. Por el contrario, el desempleo coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad, asentada en la inseguridad económica para cubrir las propias necesidades y en la falta de independencia que dificulta la planificación de la propia vida.

Esta fase de la investigación se ha dirigido a conocer la situación de vulnerabilidad de las personas desempleadas y los factores de protección frente a esta situación, porque no solo las personas en riesgo de exclusión tienen más probabilidades de estar desempleadas, sino que las personas desempleadas tienen un riesgo mayor que las empleadas de sufrir exclusión social. Nuestro estudio trata de hacer un estudio preliminar para conocer la situación de vulnerabilidad de las personas desempleadas como paso previo a un diagnóstico más extenso y profundo que dé paso a la propuesta de intervención para evitar este desenlace.

En primer lugar, se ha realizado una clarificación de términos tales como empleo, empleabilidad y desempleo, así como un análisis de sus consecuencias y de los factores de protección de acuerdo a las últimas investigaciones sobre el tema.

Los conceptos derivados de la revisión bibliográfica realizada en el marco teórico han conducido a establecer una serie de ejes que vertebran los objetivos del estudio y que han permitido acercarnos a la realidad que buscábamos. De forma analítica, estos ejes están compuestos por dimensiones, variables e indicadores que permiten recoger y registrar de forma precisa realidades complejas como el desempleo, la vulnerabilidad

¹ Entendemos por exclusión social un proceso progresivo que genera la imposibilidad de participación como miembro de la ciudadanía, en la sociedad en la que se vive. Consta de una dimensión económica (participación en la producción y en el consumo), una dimensión social (acceso a los derechos políticos y a la protección social) y una dimensión relacional (aislamiento social y participación en redes disfuncionales) (Marco Fabre, 2000; Laparra et al. 2007)

en la situación de desempleo y la importancia del proyecto de vida en personas desempleadas.

Los aspectos estudiados vinculados a la empleabilidad y a la situación de desempleo son los siguientes:

- *Factores socio-estructurales:* características sociodemográficas de los participantes (nivel económico, cultural, salud, redes sociales, uso de Tics.)
- *Iniciativas personales pro-empleo (motivación por buscar trabajo):* aspectos actitudinales como la predisposición a la búsqueda de trabajo, a la formación, la experiencia laboral.
- *Competencias para la empleabilidad:* competencias profesionales y características que se valoran como importantes para el empleo.
- *Efectos del desempleo:* en la situación psicosocial de la persona
- *Expectativas de futuro:* en el medio-largo plazo

Se han realizado 26 entrevistas a personas desempleadas de distintos grupos de edad, género y nivel de estudio con la finalidad de conocer su percepción de la situación y el estado de bienestar-malestar psicosocial en el que se encuentran a consecuencia del desempleo. Asimismo, hemos indagado sobre sus expectativas con relación al futuro a medio y largo plazo.

El análisis de estas entrevistas, nos ha permitido conocer su situación de vulnerabilidad y analizar qué factores están incidiendo positivamente para proteger a este colectivo de la exclusión social.

A través de este estudio preliminar se ha elaborado un marco teórico actualizado sobre el tema, se han validado instrumentos de recogida de información, y se han obtenido unos resultados preliminares sobre los que avanzar en la investigación y en la intervención. A partir de la interpretación de la información recibida de los entrevistados, desde una perspectiva educativa, hemos planteado la continuación de la investigación y sugerido algunas propuestas formativas con el objetivo de evitar la exclusión social de personas desempleadas, favoreciendo su desarrollo integral, y aumentando su grado de empleabilidad, sin perder de vista la dimensión contextual del empleo.

Se proponen intervenciones relacionadas con el aprendizaje a lo largo de la vida, bajo las que subyacen aspectos fundamentales como la competencia para aprender y el proyecto de vida, apoyada en los valores personales.

1. EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

En este apartado se hace una descripción de la situación de la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) y del Estado con relación al empleo, obstáculos, dificultades, modos de acceso, características, etc. Además se introduce el concepto de empleabilidad y se realiza un análisis de los aspectos que la potencian.

1.1. EL EMPLEO EN LA CAPV Y EN EL ESTADO

En el estudio realizado por el Consejo Económico y Social (CES, 2006) se identifica que los colectivos con más dificultades para acceder al empleo se agrupan en dos sectores bien diferenciados y con unas características particulares.

Por una parte, *los jóvenes que buscan su primer empleo* encuentran grandes obstáculos para llevar a cabo la transición de la etapa educativa a la etapa laboral o, al menos, para hacerlo en un plazo de tiempo razonablemente corto.

En la CAPV, este colectivo está formado por jóvenes, especialmente mujeres, que o bien tienen estudios básicos, inferiores a los de FPO de grado superior, o tienen una formación superior perteneciente a los sectores de las humanidades y las ciencias de la educación, de la salud o la naturaleza.

En el resto del Estado a este colectivo se suman los jóvenes, sobre todo mujeres, con el padre desempleado o residentes en comunidades autónomas con una economía poco dinámica. Tal es el caso de comunidades como Andalucía, Galicia, Asturias y Extremadura.

Los obstáculos con los que enfrenta este colectivo para encontrar empleo son la falta de experiencia o vivir en una Comunidad Autónoma con elevadas tasas de desempleo. La circunstancia de que el padre del joven esté en paro también resulta

ser un obstáculo porque hace que se tengan menos contactos, lo cual pone de manifiesto que el medio más utilizado para la búsqueda de trabajo sigue siendo recurrir a la familia o a los amigos. Esto es especialmente relevante a nivel del Estado y no tanto a nivel de la CAPV.

Por otra parte, están las personas con experiencia laboral previa pero con dificultades para encontrar empleo, como el colectivo de *mujeres y las personas mayores de 45 años*. Las características de este último grupo son las siguientes:

- Mujeres con estudios básicos, que fueron despedidas de su anterior empleo y que han trabajado en el sector servicios.
- Hombres que han trabajado como técnicos o profesionales de apoyo en los servicios de restauración y hombres que tienen estudios en el ámbito de las ciencias sociales.
- Hombres y mujeres indecisos para cambiar de ocupación.
- Hombres y mujeres que residen en una comunidad autónoma en la que la actividad económica no es lo bastante dinámica para generar suficiente empleo (Andalucía, Extremadura, Murcia, Asturias, etc.).

El principal *obstáculo* para encontrar empleo es el hecho de que se produzca un desfase entre la formación recibida y la que demanda el “nuevo” mercado de trabajo. Como efecto de una economía que se ha globalizado aceleradamente, se han incrementado las relaciones comerciales con otros países lo que origina la necesidad de trabajadores preparados para dar respuesta a las nuevas necesidades de tipo lingüístico y tecnológico. Este nuevo entorno laboral hace que los empresarios prefieran, como inversión a largo plazo, personas dinámicas y con estudios superiores. De esta manera los profesionales que habían trabajado en ocupaciones de cualificación media se ven desplazados y forzados a tener que aceptar empleos de menor cualificación.

Tanto en uno como en otro colectivo son las mujeres las que se enfrentan a dificultades mayores para encontrar trabajo. En el caso de las jóvenes se destaca una concentración importante de mujeres paradas con formación en humanidades, ciencias sociales y salud.

Los factores que determinan una mayor probabilidad de encontrar empleo en un plazo breve (en torno a tres meses o menos) son la situación laboral del padre y la Comunidad Autónoma de residencia. La situación laboral del padre no es, sin embargo, un factor relevante en la muestra de la CAPV, contexto en el que tienen más peso otros factores como el nivel y el tipo de estudios realizados (nivel de estudios de formación profesional de grado superior sobre todo en ciencias técnicas), y el género. Esto está en relación con que la CAPV sea una Comunidad Autónoma en la que la industria es el sector de mayores ofertas de trabajo. En el resto del Estado estos últimos factores comienzan a ser relevantes también cuando se alarga el periodo de búsqueda del primer empleo.

En la CAPV el primer empleo es por lo general de jornada completa y con contrato de trabajo temporal. Para las mujeres se encuentra fundamentalmente en empresas pequeñas del sector servicios, mientras que para los varones se da en las empresas grandes y del sector industrial. Se trata de ocupaciones para unos y otros que exigen una cualificación de nivel medio-alto. Por el contrario, a nivel del Estado el primer empleo se centra para ambos sexos en empresas pequeñas de servicios que exigen una cualificación de nivel medio. Si se habla de adecuación del primer empleo, este estudio concluye que el 62% de los jóvenes no lo obtiene acorde con los estudios realizados. Se da la circunstancia de que mientras que en la CAPV son los hombres los que alcanzan un porcentaje mayor de empleo no acorde con los estudios, en el resto del Estado son las mujeres las que representan un porcentaje mayor. Esta diferencia se explica apuntando a la idea de que quizás *“las jóvenes que residen en la CAPV y encontraron un empleo tienen un mayor nivel de formación en comparación a las jóvenes del conjunto del Estado”* (CES, 2006:170).

De los resultados de este estudio se desprende la importancia que puede tener a la hora de seleccionar la carrera que se va a estudiar el que se informe a los jóvenes sobre los vínculos entre la educación y el mercado de trabajo. Este es *“un buen objetivo de política económica que permitirá una mejor adaptación, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, entre empleadores y jóvenes que buscan su primer empleo, reduciendo los periodos de desempleo así como su duración”* (CES, 2006: 170). Se apela a la reforma del sistema educativo con el finalidad de garantizar *“la empleabilidad de la juventud, [...] su transición con éxito al mercado de trabajo”* (CES, 2006: 170).

En cuanto al sector de las personas con experiencia laboral previa, el nivel y tipo de estudios realizados deja de ser relevante y toman prioridad otros factores como determinantes de una más rápida probabilidad de encontrar empleo. Ahora son la edad, los métodos de búsqueda de empleo utilizados, el sector de actividad del empleo anterior, y recibir un subsidio de desempleo.

En este colectivo de personas con experiencia laboral previa, la edad superior a 44 años es uno de los factores que ocasiona más dificultades para el acceso en poco tiempo a nuevos puestos de trabajo, tanto en la CAPV como en el resto del Estado. Esta probabilidad es todavía menor en el caso de las mujeres mayores de esa edad. Además, en la CAPV el sector de la actividad del empleo anterior afecta a la probabilidad de encontrar empleo; no así en el resto del Estado. Así, haber trabajado en el sector de la industria aumenta las posibilidades de encontrar empleo rápidamente, especialmente entre las mujeres.

El método de búsqueda de empleo afecta a la probabilidad de encontrar nuevo empleo, aunque a partir de los 6 meses de búsqueda no parece ser un factor determinante y no tanto porque los métodos dejen de ser eficaces sino porque la preparación de quien busca empleo no se adapta a las necesidades del mercado laboral. De los diferentes métodos posibles, el que se muestra más eficaz en la CAPV es recurrir a amigos y conocidos, mientras que a nivel estatal es recurrir a las ofertas publicadas en diferentes medios de comunicación.

La probabilidad media para encontrar trabajo teniendo experiencia laboral previa es del 89% en el conjunto del Estado y del 94% para la CAPV.

Respecto a la duración media del período de búsqueda de un primer empleo es de aproximadamente 10 meses para el resto del Estado y de 8 meses y medio para la CAPV. Este tiempo de búsqueda se reduce aproximadamente a la mitad en el caso de aquellas personas con experiencia laboral previa. Cabe destacar que para las personas con experiencia laboral previa el desempleo de larga duración no parece ser un problema tan grave como el de los jóvenes que buscan su primer empleo, especialmente en la CAPV. Es posible que esto sea debido a las medidas adoptadas que han contribuido a paliar el paro de larga duración a base de empleos precarios de muy corta duración.

En síntesis, las características y circunstancias de los colectivos con dificultades para encontrar empleo en la CAPV y el resto del Estado no son exactamente iguales. La tabla 1 recoge esta información.

	CAPV	Resto del Estado
Jóvenes que buscan su primer empleo	<p>Obstáculos: -falta de experiencia -padre en el paro -género</p> <p>Primer empleo: Mujeres en empresas pequeñas del sector servicios Hombres en empresas grandes del sector de la industria Cualificación media-alta</p>	<p>Obstáculos: -falta de experiencia -vivir en Comunidades Autónomas con altas tasas de desempleo -padre en el paro (mayor incidencia que en la CAPV) -género</p> <p>Primer empleo: Ambos géneros en empresas pequeñas del sector servicios Cualificación media</p>
Personas con experiencia previa mayores de 45 años	<p>Obstáculos: -Desfase entre la formación que se tiene y la que demanda el nuevo mercado - ser mayores de 45 años -género</p> <p>Probabilidad de encontrar empleo: 94% Método más eficaz encontrar empleo: recurrir a amigos y conocidos</p>	<p>Obstáculos: -Desfase entre la formación que se tiene y la que demanda el nuevo mercado -ser mayores de 45 años -género</p> <p>Probabilidad de encontrar empleo: 89% Método más eficaz encontrar empleo: ofertas publicadas medios de comunicación</p>

Tabla 1. Características y circunstancias del colectivo de desempleados en la CAPV y resto del Estado.

1.2. CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD

La inserción de los diferentes sectores de la población al mundo laboral es hoy en día un tema que preocupa tanto a las personas que están en edad de trabajar como a sus familias, a las instituciones y a quienes dirigen las políticas de formación para el trabajo y a la sociedad en su conjunto.

El concepto de “empleabilidad” está presente en documentos de diferentes organismos nacionales e internacionales. Se hace referencia a él en muchas ocasiones pero se discute poco sobre su significado y sobre el alcance que éste pueda tener. Y, sin embargo, según la definición que se adopte, hablaremos también de diferentes dimensiones e indicadores del fenómeno.

Como se pone de relieve en diferentes estudios (De Grip, Loo y Sanders, 2004; Rentería-Pérez, 2008; Rodríguez Cuba, 2009; Freire, 2011) el constructo de empleabilidad surgió a comienzos del siglo XX y desde entonces se han propuesto nuevas y muy diversas definiciones. No interesa en este momento presentar un panorama histórico de su significado pero sí detenernos en algunas de ellas que puedan ser significativas para el estudio que se pretende.

Lee Harvey (1999) define la empleabilidad como *“la propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización (empresa)”*. Esta definición (citado por Rodríguez Cuba, 2009: 5) implica que: la empleabilidad está referida a personas que quieren trabajar; los empleadores tienen una idea de los atributos que son necesarios; los atributos deseados en los graduados estén ligados a requerimientos futuros; los empleadores tienen mecanismos para determinar si los graduados muestran los atributos apropiados.

Centrada también en los atributos de los graduados está la definición que aportan los holandeses De Grip, Loo y Sanders: *“Empleabilidad se refiere a la capacidad y la disposición de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones)”* (De Grip, Loo y Sanders, 2004: 249).

Ambas definiciones tiene en común el señalar como límite a la potencial empleabilidad de los jóvenes el hecho de que se quiera trabajar, o lo que es lo mismo, se dispongan de habilidades personales pro-empleo. Por tanto, en ambas definiciones, la voluntad de buscar activamente trabajo es un componente central de la empleabilidad.

Existen también otras definiciones que se articulan con categorías más propias de la formación profesional y de la teoría educativa contemporánea. En esta línea la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000) define la empleabilidad como:

“...uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y

adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.” (Rodríguez Cuba, 2009: 10)

Definida de esta manera, la empleabilidad tiene una dimensión personal o individual y otra dimensión social. Es en el plano de las personas donde se puede constatar su mayor o menor desarrollo, pero ...

“...no se deriva de ello la asignación de responsabilidad exclusiva a esas mismas personas. [...] La educación y la formación, base de los procesos que permiten desarrollar la empleabilidad, constituyen derechos humanos fundamentales, entre otros motivos, porque son el requisito imprescindible para el ejercicio de otro derecho fundamental: el derecho a un trabajo decente.” (Rodríguez Cuba, 2009: 11)

Dentro de este marco, la empleabilidad depende, por tanto, de las habilidades y competencias de quienes buscan trabajo y además de la demanda real del mercado *“por un particular conjunto de habilidades” (Rodríguez Cuba, 2009: 12).*

En consecuencia, recogiendo las aportaciones mencionadas, el concepto de empleabilidad implica la atención a cuatro dimensiones: la dimensión relativa a las habilidades y competencias que hacen potencialmente empleable a una persona, la de la motivación para buscar trabajo, la de los condicionantes sociales, económicos y culturales y una última dimensión que recoge los efectos diversos (laborales, personales, económicos, de salud, etc.) del desempleo.

A pesar de lo dicho hasta el momento, a juicio de los holandeses De Grip, Loo y Sanders, este concepto *“sigue careciendo de un fundamento teórico sólido, y siguen necesitándose estudios cuantitativos al respecto” (De Grip, Loo y Sanders, 2004: 262).*

Parece importante poder concretar la empleabilidad a través de una evaluación, la cual se podría realizar siguiendo dos vías (Gamboa, J.P. y otros, 2007: 8):

- a) Analizando indicadores objetivos relacionados con las características personales y del mercado laboral. Dentro de los indicadores primeros destacan la capacidad y disposición para la movilidad, para recibir formación y para la flexibilidad funcional. Por su parte, dentro de los indicadores referidos a los diversos sectores del mercado laboral sobresalen los desarrollos tecnológicos,

organizacionales, económicos, demográficos, crecimiento de empleo y disponibilidad de formación para los trabajadores en cada uno de ellos.

- b) Teniendo en cuenta una valoración subjetiva hecha por el propio individuo tanto de sus características de empleabilidad como de la situación de mercado y de su interacción. Esta vía que implica la exploración de las percepciones individuales a través de herramientas como el autoinforme es la más frecuente en los estudios por la dificultad para medir la empleabilidad a través de la combinación de los indicadores objetivos relacionados con las características del mercado de trabajo y con los de las características individuales en un índice unificado de empleabilidad individual.

1.3. FACTORES DE EMPLEABILIDAD

En el estudio que realizaron De Grip, Van Loo y Sanders (2004) se abordó la empleabilidad desde el punto de vista del trabajador y de los empleadores de trece sectores de la economía de los Países Bajos. Sin embargo, la empleabilidad de un trabajador no depende sólo de él sino también de la empresa y del sector al que pertenece.

Los indicadores de empleabilidad que manejaron estos autores son:

- a) Facetas de la empleabilidad individual: la movilidad, la formación y la flexibilidad funcional; estos tres indicadores se miden desde la faceta de la *voluntad* y desde la *capacidad* de hacer determinadas cosas.
- b) Facetas de la empleabilidad dependientes de los cambios de orden socioeconómico: cambios tecnológicos, organizativos, económicos y demográficos.

Los resultados de su estudio señalaron el sector que mejor Índice de Empleabilidad Sectorial obtenía, era el de los *Servicios Financieros*. Sin embargo, *Agricultura y pesca* era el que salía peor posicionado. Esto es debido a factores como: baja participación en actividades de formación y la baja voluntad de movilidad de los trabajadores; problemas de reducción de empleo; gran competencia internacional; y envejecimiento de los trabajadores en activo. La crisis actual está afectando a la empleabilidad de muchos otros sectores.

Los resultados en relación a grupos concretos muestran que la empleabilidad, en general, es más baja en los trabajadores de edad madura que en los jóvenes y en los poco o nada cualificados que en los que poseen una preparación media o superior. En cambio, las diferencias entre trabajadores de uno y otro sexo son bastante reducidas (De Grip, Loo y Sanders, 2004).

Rodríguez Cuba (2009) realizaron un estudio sobre la empleabilidad de jóvenes de entre 17 y 23 años pertenecientes a estratos sociales con escasos recursos económicos, que estudiaban la misma especialidad (informática) y procedentes de tres Institutos de Educación Superior Tecnológica de Perú, España y Venezuela.

Los jóvenes más empleables tenían siempre un alto nivel de desarrollo de sus habilidades y competencias, entre las que se mencionaron explícitamente las competencias básicas (comprensión de lectura, expresión escrita, razonamiento verbal y matemático) y las competencias para el trabajo, como la competencia en comunicación y trabajo en equipo a las que siempre se añade la responsabilidad y la integridad.

Otra dimensión asociada a la alta empleabilidad de los jóvenes que participaron en este estudio fue la predisposición a la búsqueda de empleo y una actitud positiva que les impulsaba a actualizar sus CV, buscar información en internet y otros medios para buscar experiencias de trabajo no ligadas necesariamente a sus estudios, ampliar su red de contactos y completar su capacitación.

En este estudio también se compararon los niveles de empleabilidad de los jóvenes procedentes de los tres países. En esta comparativa ocupaban un nivel más alto los jóvenes españoles lo que puede ser debido, a factores de la dimensión social. En concreto, se mencionaban las facilidades de estos jóvenes para acceder a las Tecnologías de la Información y la Comunicación y a sus ventajas económicas. A esto se añadía como factor determinante su dinamismo y motivación por encontrar empleo. Se destaca de esta manera la importancia decisiva de la motivación y de las iniciativas concretas que se llevan a cabo para la búsqueda de trabajo.

La revisión de estudios sobre empleabilidad hecha hasta el momento nos acerca prioritariamente al sector universitario. Ha sido en la primera década de siglo XXI cuando ha aparecido la mayoría de ellos. Así se pone de manifiesto en la recopilación

recogida en el portal de inserción laboral de los graduados universitarios, iniciativa de la ANECA (www.insercionlaboral.net).

Si bien es cierto que la formación universitaria es reconocida como un valor en sí misma, cada vez más se hace notar la necesidad de que dicha formación permita una adecuada y pertinente incorporación al mundo laboral. Dentro de este marco, se abre un debate en el que el concepto de “empleabilidad” ocupa un lugar preponderante, entendiéndose como un conjunto de competencias que hacen que una persona tenga más probabilidades de ocupar un puesto de trabajo y que pueda desempeñarlo de forma satisfactoria.

Las competencias profesionales juegan, cada vez más, un papel crucial en el mundo laboral como claves necesarias para acceder al mercado del trabajo y son el complemento perfecto a un currículum académico. En la Unión Europea (Informe Final de Tuning Education Structures in Europe, 2007) el debate sobre la educación está centrado en el papel que ésta juega en la economía del saber. De hecho, en muchas ocasiones se ha afirmado que las universidades están potenciando en sus alumnos competencias que no se ajustan a las demandadas por las organizaciones (Amat y Puig, 1999; Mir, Rosell y Serrat, 2003; Mora y García, 2004).

La incorporación al EEES demanda la puesta en marcha de modelos de formación orientados al dominio de las competencias. Por esta razón, no es de extrañar que se traten de identificar las competencias más importantes para la formación de los universitarios de cara a mejorar su empleabilidad y a conocer el papel de las universidades en el desarrollo de las mismas. Incluso en algunos contextos se ha considerado como un significativo indicador de rendimiento de las propias instituciones. Al centrar la responsabilidad de «encontrar empleo» en la preparación del titulado y en su conducta de búsqueda de empleo se implica a la institución que lo forma responsabilizándola también del logro de una adecuada inserción laboral de sus egresados.

En esta línea se han desarrollado diferentes estudios que hacen un seguimiento de los titulados universitarios. Freire (2011:2-3) menciona en su trabajo el proyecto Cheers: Careers After Graduation in European Research Study (1998), cuyo objetivo fue estudiar los vínculos existentes entre la universidad, el mercado de trabajo y las competencias. El proyecto Reflex: The Flexible Professional in Knowledge Society, y

su ampliación para Latinoamérica, proyecto Proflex, tuvo como objetivo identificar los aspectos de la formación de los universitarios en relación con su inserción laboral.

Freire (2011) también ha realizado una investigación sobre las competencias genéricas más valoradas por los titulados de la Universidad de la Coruña y por los empleadores de esa misma provincia, concluyendo que la mayoría de las investigaciones señalaban como competencias más valoradas para el desempeño laboral aquellas de carácter social tales como la capacidad de comunicación, el liderazgo, la orientación al cliente, la comprensión y la sensibilidad emocional, etc. (Levy-Leboyer, 2003; Bethell-Fox, 1997; Le Boterf, 2001; Caballero y Blanco, 2007). En esta misma línea y en otro trabajo también citado por Freire se decía que la mayoría de los empresarios demandaban competencias como el trabajo en equipo, habilidades de comunicación o la solución de problemas, competencias que han de complementar a las específicas adquiridas mediante la experiencia o la educación formal.

Sin embargo, los resultados en la provincia de La Coruña parecen dirigirse en otra dirección. Tanto universitarios como empleadores han coincidido con la opinión de los expertos que, considerando el carácter cambiante del entorno, las competencias que más se valoran como posibilitadoras de un empleo son las competencias sistémicas. Estas competencias hacen referencia a cualidades individuales y a la motivación a la hora de trabajar. Son las siguientes: capacidad de aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad de aprender, capacidad de liderazgo, capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, habilidad de trabajar de forma independiente y responsabilidad en el trabajo.

En el estudio llevado a cabo por Rodríguez Espinar (2010) tomando como muestra graduados de las universidades públicas de Cataluña de las promociones de 2001 y 2004 se puso de manifiesto el déficit formativo en relación al desempeño de las funciones propias de las profesiones. Además, se llegó a conclusiones interesantes sobre cuáles son las competencias más valoradas por estos graduados dependiendo del área disciplinar. En el área de Humanidades las tres competencias que alcanzaron mayor valoración fueron la expresión escrita, el pensamiento crítico y la documentación; en el área de Ciencias Sociales, sin embargo, las competencias más valoradas fueron trabajo en equipo, solución de problemas y toma de decisiones, tres competencias que ocuparon también la posición más alta del ranking en las áreas de Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud y el área Técnica.

Riveira (2004) realizó un estudio de similares características con alumnos del último curso de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Madrid. A partir de la autoevaluación y la evaluación de los compañeros se llegó a conocer que los factores de empleabilidad con mejor puntuación son “*las ganas de aprender*” y el “*afán de superación*”, factores determinantes en su adaptación futura a las crecientes y cambiantes exigencias de sus puestos de trabajo (Riveira, 2004: 160). Los aspectos menos valorados fueron orientación al cliente, liderazgo y expresión oral, competencias profesionales, cuyo déficit, sin embargo, tiene repercusiones importantes en su desarrollo profesional y en su promoción a puestos de dirección en las organizaciones. En otra línea distinta pero también con una puntuación baja se sitúan la creatividad y la iniciativa.

Conocer cuáles son las competencias más demandadas de cara al empleo es una preocupación constante en la institución universitaria. En el año 2008, Aranda Ogayar y otros se plantearon este interrogante en relación a los alumnos, exalumnos y empleadores de la provincia de Jaén. En este caso la recogida de datos se hizo a partir de un cuestionario elaborado y descrito en el *Informe Tuning Educational Structures in Europa* y el *Libro Blanco* del Título de Grado en Economía y Empresa ya que toda la muestra estaba relacionada con el campo de la empresa. Por una parte, se trataba de alumnos o exalumnos de titulaciones como Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas; Licenciatura en Ciencias del Trabajo; Diplomaturas en Ciencias Empresariales, en Turismo, en Relaciones Laborales, etc. Por otra, la mayoría de los empleadores correspondían a empresas familiares (sectores servicios, industria, distribución, etc.) de la provincia de Jaén.

Los resultados de este estudio señalaron que las competencias más valoradas por parte de los tres grupos eran aquellas relacionadas con el mercado laboral (trabajar en equipo, capacidad de organización y planificación, toma de decisiones, conocimientos del área funcional de una organización). Los exalumnos y empleadores coincidían más en sus opiniones que con los alumnos. Así, por ejemplo, las competencias vinculadas a trabajar en un contexto internacional son valoradas muy positivamente por los alumnos de cara a su empleabilidad pero no tanto por los exalumnos (trabajadores) y empleadores.

Queda claro, por los resultados de diferentes trabajos sobre empleabilidad, que las características del mercado laboral actual exigen no sólo una elevada capacitación profesional sino también gran capacidad para adaptarse a los cambios que suceden con mucha rapidez. Se señala con frecuencia la importancia que tiene el desarrollar competencias transversales para que se produzca la inserción laboral. Las competencias que parecen facilitar la inserción laboral son la autonomía, la adaptación a demandas nuevas, la capacidad para trabajar en equipo, la motivación y la capacidad de aprender a lo largo de la vida. Por lo tanto, conocimientos, pericia profesional y empleabilidad es lo que define el perfil de un trabajador potencial.

En general, cuando se habla de empleabilidad se piensa en un constructo multidimensional por lo que resulta difícil establecer el marco para su análisis. Se ha visto cómo ha ido cambiando su definición y, en consecuencia, sus componentes y el tipo de interacción que se produce entre ellos. Esto también genera la complejidad y las opciones de análisis.

En un estudio reciente (Hernández-Fernaud, 2011) se ha estudiado en una muestra de 462 estudiantes de los últimos años o recién titulados (de entre 19 y 30 años), la empleabilidad percibida, entendida como la autopercepción de un conjunto de competencias, habilidades y recursos sociales para conseguir o mantener un empleo y se relaciona con la autoeficacia para la búsqueda de empleo. Los resultados de la puesta en relación de estos dos conceptos son todavía iniciales pero ya ponen de manifiesto que correlacionan significativamente.

1.4. EMPLEABILIDAD Y MERCADO DE TRABAJO

La inserción de los jóvenes al mercado laboral se caracteriza por la falta de estabilidad en todos los casos, independientemente del nivel de formación, nivel económico familiar o género. Así se ponía de manifiesto en un estudio sobre los itinerarios laborales de los jóvenes de Reus realizado por Brunet y Pastor (2003).

De acuerdo con los resultados de este estudio la máxima inestabilidad laboral afecta sobre todo a los jóvenes que han finalizado estudios de formación profesional o universitarios. El colectivo más inestable era el más cualificado, mientras que los jóvenes que tenían un nivel de estudios menor parecían tener una trayectoria más estable.

Las trayectorias laborales de unos y otros dejaban claro que lo que buscaban todos era incorporarse al mercado laboral independientemente de las condiciones. Consideraban que lo importante era encontrar trabajo lo antes posible porque esto proporcionaba experiencia.

En este contexto lo que los jóvenes valoraban más de cara a la inserción laboral eran factores relacionados con capacidades personales (nivel de estudios y la inteligencia) y factores actitudinales como la predisposición a “trabajar mucho”, a “saber adaptarse a todo” o a “tener una personalidad agradable”. En cambio factores que no dependían de la capacidad individual (como “tener una familia influyente”, “conocer gente importante” o “tener buena suerte”) eran muy poco valorados.

Es destacable que, entre los licenciados, fuera mucho mayor el número de los que consideraba que los factores externos eran muy importantes para conseguir el éxito social. Contrariamente, la mayoría de los jóvenes que habían tenido fracaso escolar afirmaba que estos factores no contribuían en nada al éxito social.

Las ocupaciones de los jóvenes con menos formación son aquellas en las que el sujeto no tiene ninguna relevancia, sólo la tiene la actividad en sí. Ahora bien, ésta es la única vía para tener experiencias en la práctica que los cualifique. Comparten con los titulados la forma precaria de inserción en el mercado de trabajo, paro y rotación laboral; pero en este caso se manifiestan como personas con bajas expectativas de promoción social y configuran trayectorias de precariedad y de desestructuración.

En cambio, pese a la intermitencia e inestabilidad laboral, los estudios y la procedencia social se convierten para los jóvenes universitarios en un eje estructurador de una identidad positiva: sujetos adaptables, flexibles, formados, responsables.

2. DESEMPLEO

En este segundo apartado se abordará el concepto de desempleo, las funciones del trabajo en la vida social, las fases vivenciales de la pérdida de empleo y la situación psicosocial asociada a dicha situación. Por último se presentarán los factores de vulnerabilidad y de protección a las consecuencias que se derivan del desempleo.

2.1. CONCEPTO DE DESEMPLEO

La discusión sobre el concepto del desempleo y su representación en el desempleado es algo abierto a multitud de matizaciones. Por ello, es conveniente centrar la definición del mismo en aspectos concretos que faciliten su análisis e interpretación.

Se puede considerar desempleada la persona que no ha conseguido un empleo al intentar buscarlo y que se ha inscrito en una agencia pública para buscar empleo. Presupone la existencia de un mercado laboral, refiriéndose a un trabajo por el que se recibe una remuneración material.

Esta definición deja fuera formas de trabajo en modalidades de “economía sumergida”, el trabajo doméstico no remunerado y el trabajo en voluntariado. Además, hay dos colectivos que son importantes al hablar del desempleo: los que prefieren trabajos ocasionales antes que un trabajo fijo mal remunerado y los estudiantes que prolongan los estudios porque la situación laboral no favorece que encuentren un empleo. Resulta difícil diferenciar unos de otros, sobre todo cuando nos referimos al desempleo juvenil (Buendía, 2010).

Definir qué personas están en paro y quienes no, ha sido motivo de controversia y el criterio básico para definir el paro laboral es parcial e inadecuado. La mayoría de los estudios seleccionan la muestra basándose en criterios administrativos, con las personas que están registradas como desempleados o que se equiparan a ellos.

Una definición convencional recogida en convenios internacionales asume como parada a la persona que cumple tres criterios: no tiene trabajo, busca activamente trabajo y está disponible para trabajar. Serían aquellos que no tienen un puesto de trabajo y les gustaría tenerlo o a aquellos que cuando no tienen un puesto de trabajo dependen de alguna ayuda económica para poder subsistir.

El desempleo es un problema que tiene dimensiones económicas, sociales, psicológicas y culturales que no es posible separar, que llevan a las personas a una situación de vulnerabilidad. Normalmente se ha estudiado más la vertiente económica y sociopolítica y menos la psicológica o emocional, que es en la que nosotros nos vamos a centrar y que, de alguna forma, tiene una relación bidireccional con el riesgo de exclusión social.

2.2. FUNCIONES DEL TRABAJO EN LA VIDA SOCIAL

Antes de tratar el fenómeno del desempleo desde una perspectiva psicológica o emocional es necesario tener en cuenta la función que juega el trabajo en la vida social:

“Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y desde entonces continuamente reforzada a través de las influencias de la escuela, la familia y los medios de comunicación; y cuando el individuo logra insertarse en el mundo del trabajo, accede a un nuevo status y a una nueva identidad social. El desempleo interrumpe este proceso con lo que va a generar una nueva experiencia de derrota y de fracaso.” (Buendía, 2010: pág. 26).

En este sentido, conociendo qué relación existe entre trabajo y sociedad y la importancia que el trabajo tiene en la misma, podemos comprender de forma más efectiva las principales dimensiones del paro laboral. Para ello, recogeremos el esquema de análisis de Marie Jahoda, que distingue entre las funciones *manifiestas* y las funciones *latentes* del empleo (Jahoda, 1979):

- *Funciones manifiestas*: el salario y las condiciones de trabajo, son las que más a menudo justifican los sentimientos negativos de los trabajadores hacia el empleo.
- *Funciones latentes*: aquellas que justifican la motivación positiva de los trabajadores hacia el empleo, incluso cuando el salario y las condiciones de trabajo no son buenas.
 - El empleo impone una organización del tiempo.
 - Implica regularmente experiencias compartidas y contactos con personas fuera del núcleo familiar.
 - Vincula al individuo a metas y propósitos que rebasan el propio yo.
 - Proporciona un status social y clarifica la misma identidad personal.
 - Requiere una actividad habitual y cotidiana.

Estas funciones hacen, por tanto, que el desempleo no solo suponga una pérdida de ingresos económicos, sino también una ruptura de estas funciones, en definitiva, un cambio en la estructura social a la que el individuo ya estaba habituado.

En este sentido, ser desempleado supone para muchos no sólo una privación económica (que podría subsanarse, en parte, mediante subsidios de desempleo), sino también y principalmente, una “mutilación” de la propia persona, lo cual podría descubrir algunas de las claves tanto de ciertos comportamientos sociales como de algunos trastornos afectivos o psicofisiológicos (Amiel, 1986; Sasseville y Grinberg, 1987; Schwefel, 1984; Viney, 1985).

2.3. FASES VIVENCIALES DE LA PÉRDIDA DE EMPLEO

Algunos autores hablan de distintas fases o etapas psicológicas del desempleo; la literatura sobre estas etapas comienza en los años treinta pero muchos de los aspectos allí tratados se han confirmado en estudios posteriores (Fagin, 1987; Kelvin y Jarret, 1985).

Las distintas etapas que produce el desempleo a nivel psicológico se pueden resumir en:

- *Fase de “Shock”*: Es la primera de las etapas, cuando se produce la llegada del desempleo o los anuncios de despido. Se trata de la primera reacción de "shock" que suele durar alrededor de una semana. Hay un sentimiento de desorientación y de confusión acompañado de una sensación de fracaso y de incapacidad de hacer planes para el futuro.
- *Fase de ligera recuperación*: Se caracteriza por un optimismo irreal. El individuo tiene la impresión de estar "de vacaciones", lo cual implica que todavía no se considera desempleado. La pérdida de empleo se percibe como algo que sólo tiene carácter temporal. Suele alargarse durante varias semanas.
- *Fase de concienciación*: Llega un momento en que el individuo ya no puede seguir viendo su situación como unas vacaciones y le asalta el temor de estar sin trabajo durante mucho tiempo; es entonces cuando se llevan a cabo una serie de gestiones para encontrar trabajo y las consiguientes experiencias de fracaso en la búsqueda de un nuevo empleo.

Cuando todos los esfuerzos fracasan, el individuo llega a ser pesimista y a sentirse ansioso, con periodos de melancolía e irritabilidad y en muchos casos con la aparición de trastornos psicofisiológicos. Esta fase es crucial y puede durar varios

meses, dependiendo de diversos factores, tales como el apoyo social y la capacidad de afrontamiento personal.

- *Fase de aceptación:* En esta fase se produce el reconocimiento de la propia identidad de desempleado con todas sus características psicológicas:
 - El individuo llega a ser fatalista y busca empleo ocasionalmente y sin ninguna esperanza de éxito.
 - Tiende a vivenciar el paro como un fracaso personal más que como un fracaso social, lo que le conduce al aislamiento.
 - Se produce una sensación de vacío y de falta de sentido. Pérdida del sentido del tiempo (Jahoda, 1982).
 - Se da un empobrecimiento de la experiencia social por el cambio en la estructura de la vida cotidiana y por la tendencia a apartarse de la vida social.
 - En situaciones más graves, aparece depresión, amargura, impulsos de cólera, ideas suicidas, abuso del alcohol, tabaco, drogas...

En conclusión, podemos decir que la importancia de identificar las distintas fases o etapas estriba en identificar los factores que determinan el paso a la etapa siguiente, en cuanto que los periodos de transición de una fase a otra alcanzan especial relieve de cara a las medidas que podrían tomarse para amortiguar los efectos debilitadores que produce el desempleo.

2.4. SITUACIÓN PSICOSOCIAL ASOCIADA AL DESEMPLEO

La interpretación y vivencia del desempleo es diferente según sean las circunstancias individuales y el tipo de recursos psicológicos de que dispone cada persona para afrontar esta situación. No obstante, existe una serie de variables o dimensiones que de una u otra forma se ven afectadas por esa ruptura de las funciones latentes del empleo: la forma de percibirse uno mismo (autoconcepto), la forma de ver y ser visto por los demás (percepción social) y la valoración que hace de los recursos con los que cree contar para enfrentarse a la situación.

2.4.1. AUTOCONCEPTO

Diversos autores, al referirse a los efectos del desempleo, hablan de pérdida de autoestima, de sentimientos de inseguridad y de fracaso, de una experiencia de degradación social, de vergüenza o sentimientos de culpa etc., todo lo cual revela un cambio importante en el autoconcepto del individuo (Borrero, 1980; Shamir, 1985; Apple, 1986; De Grace y Joshi, 1986; Tennen y Herzberger, 1987). La valoración que la persona desempleada hace de sí misma se degrada y en la imagen de sí se realzan características personales negativas.

En la situación de desempleo, posiblemente, uno de los efectos psicológicos más significativos es el aumento de la autoconciencia hasta un grado a veces que puede resultar enfermizo (Kelvin y Jarret, 1985) ya que altera los aspectos que se desarrollaban de forma automática durante el empleo (conductas, uso de capacidades y habilidades, itinerario, ejercicios, esfuerzo, ...)

“El desempleo proporciona al individuo una nueva información sobre sí mismo al observarse cómo responde a esa situación y cómo es visto por los demás, lo que le induce a una modificación de su propio autoconcepto y a una cierta dislocación psicológica.” (Buendía, 1990)

Otro aspecto relevante es la sensación de control en este proceso. Uno de los efectos del desempleo es que crea el sentimiento de que la situación está fuera del control de uno mismo. El *locus de control interno* se transforma en *locus de control externo*, lo que está directamente relacionado con el aumento de la sensación de indefensión, o creencia de que las cosas suceden de una determinada manera, independientemente de la actuación que uno tenga.

2.4.2. PERCEPCIÓN SOCIAL

El desempleo afecta a las dos principales redes de apoyo: los amigos y la familia. Su principal consecuencia es el sentimiento de desvalorización ante los otros, en algunos casos basado en evidencias y en otros no:

- Amigos. En algunos casos llegan a excluirle de determinadas actividades sociales, o el propio desempleado se excluye por los sentimientos de vergüenza o debido a la falta de recursos económicos.
- Familia. Suelen aumentar las tensiones y conflictos familiares, lo que representa una amenaza a la principal fuente de apoyo social y de estabilidad en las relaciones de que dispone el individuo en nuestra sociedad.

La característica psicológica más importante que proporciona el trabajo es que sitúa al individuo en una red de relaciones sociales con un lugar definido y una determinada función dentro de una estructura social, hasta el punto de que la gente aparece categorizada por el trabajo en términos de clase, nivel e influencia, estableciendo jerarquías y agrupaciones, amigos y relaciones sociales, de lo que deriva un sentimiento de seguridad, reconocimiento, dominio y comprensión (Fagin, 1987). El desempleo representa, por tanto, la ruptura de ese sistema de relaciones, y la desintegración de expectativas y modelos de comportamiento asociados a dichas relaciones.

Por otro lado el concepto que se tiene de sí mismo está profundamente influenciado por la forma en que es visto y tratado por los otros:

- Familia. El desempleado puede ser percibido como quien tiene "un problema", hasta el punto de convertirse en muchos casos en un problema para ellos como persona (Kelvin y Jarret, 1985) y no sólo como el que ha fracasado en el área de la actividad laboral. De esta forma polariza los modelos básicos de relaciones familiares, generando dependencia tanto desde el punto de vista económico como psicológico, lo que va a hacer a la persona desempleada especialmente vulnerable.
- Ambiente social. Si no encuentra colocación dentro de un plazo de tiempo razonable, puede comenzar a ser considerado como incompetente, pusilánime, vago y perezoso, haciéndole responsable de la situación. Estos prejuicios o clichés relacionados con los desempleados desempeñan un papel principal a la hora de explicar la tendencia de muchas de las personas desempleadas a refugiarse en ellas mismas (Buendía, 2010).

2.4.3. EFECTOS EN LA SALUD MENTAL

En lo que respecta a los trastornos psicofisiológicos han llamado la atención sobre la relación entre salud y desempleo diversos autores como Jahoda (1979), Feather (1982, 1983), Warr (1982, 1984), Kelvin y Jarret (1985), Morch (1987), Frese (1987), Winefield y Tiggemann (1989), entre otros.

En general, los resultados de los distintos trabajos revelan que los parados presentan alteraciones psicológicas significativas cuando se comparan con personas en activo. El parado presenta un descenso de su salud mental general y de su autoestima (Banks, 1980; Stafford, 1980; Johnson-Saylor, 1984; Delivre, 1982). Se ha

puesto de manifiesto igualmente el aumento de los estados depresivos y de la ansiedad (Brenner, 1973; Hill, 1978; Feather y Davenport, 1981).

También se ha constatado un aumento de tensión en las relaciones familiares (Mardsen y Duff, 1975; Rodríguez, Domenech y García, 1982; Voydanoff, 1983; Friedeman, 1986). Otros trastornos señalados por los investigadores son el aislamiento social, la dependencia, los sentimientos de inutilidad, etc. Estudios como los llevados a cabo por Pothier (1982), concluían la presencia de trastornos psicológicos, principalmente de índole depresiva.

Pero las consecuencias del paro no se encuentran de igual forma en todas las personas. Por una parte, el desempleo puede ser más difícil de sobrellevar psicológicamente si viene a frustrar grandes expectativas; por otra parte, aquellos que gozan de un mejor nivel educativo pueden haber desarrollado unos recursos propios y adquirido unos horizontes más amplios que les ayuden a mitigar algunas de las consecuencias psicológicas del desempleo. Los recursos personales y los apoyos sociales modulan y amortiguan los efectos debilitadores que produce el desempleo. En estos factores protectores hay que incidir para evitar el riesgo de exclusión de las personas desempleadas.

2.5. FACTORES DE VULNERABILIDAD A LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO

El desempleo tiene efectos psicológicos en mayor o menor grado en cualquier persona que durante cierto tiempo se encuentra en situación de inactividad laboral; pero esta situación es vivida de manera diferente según una serie de variables (Buendía, 1979) que intervienen en la forma de afrontarla: el tipo de recursos psicológicos que cada persona pueda desarrollar, la forma particular de percibir las situaciones, el género, la edad, la duración del desempleo, los recursos económicos, los apoyos sociales, las expectativas de encontrar empleo y el valor o compromiso establecido con el trabajo.

Centrándonos en la edad, la mayoría de los autores han tratado los efectos del desempleo en el trabajador adulto, incluido el joven adulto, pero rara vez se refieren al desempleo juvenil, a la situación de los jóvenes que salen de la escuela. Aparte de su importancia económica, la obtención de un empleo para los jóvenes tiene gran significación psicológica y cultural.

Para los jóvenes, el desempleo (paro juvenil) supone principalmente una prolongación de dependencia de los padres, al tiempo que suelen vivenciar esta situación como una circunstancia externa a ellos mismos. En un primer momento suelen responder con agresividad, (Tarilonte, 1983) al ser rechazada su demanda de trabajo. Pasada una fase de rebelión, el desempleo les conduce a una marginalización que proporciona la propensión hacia vías alternativas de socialización no deseadas, como pueden ser la delincuencia o la radicalización política. En muchos casos, el desempleo es vivido como una experiencia de fracaso que acarrea un retraimiento marcado por depresión, disminución de las relaciones sociales y pasividad; es un sentimiento de estar sólo e indefenso en un mundo hostil.

Se encuentran encerrados en su familia mirando la televisión o escuchando música, faltos de objetivos y con un sentimiento de vergüenza ante su propia familia, especialmente cuando ésta ha realizado verdaderos esfuerzos para prepararles profesionalmente. Con frecuencia, las relaciones familiares suelen deteriorarse, ya que la presencia del joven desempleado en el hogar constituye una carga que es preciso soportar; continuamente es vulnerable a sufrir reproches por su pereza y pasividad (Touraine, 1988; Olafson y Svensson, 1986; Winefield y Tiggeman, 1989).

En un estudio realizado en Birmingham, pudo constatarse que la frustración y el pesimismo iniciales se transformaban después de un tiempo en resignación y apatía (Stokes, 1981), que se reflejaban en la falta de esperanza en el futuro y en el abandono de la búsqueda de un puesto de trabajo después de repetidos fracasos.

En otros casos, sobre todo cuando el individuo dispone de formación cultural suficiente, suele dirigir su agresividad contra sí mismo dando lugar a trastornos psicofisiológicos que se concretan principalmente en problemas digestivos, broncopulmonares y dermatológicos (Ortega Ricona, 1982). En este sentido, destacan los resultados de una investigación realizada en Alemania (Brinkmann, 1981), donde eran precisamente los jóvenes quienes se preguntaban con más frecuencia si no tendrían ellos mismos la culpa de estar desempleados. Los adultos por su parte, suelen responder a la pérdida de empleo con sentimientos de inutilidad, disminución de la autoestima y angustia, lo que provoca trastornos principalmente de índole depresiva.

2.6. FACTORES DE PROTECCIÓN DE LAS CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO

Entre los factores que protegen de las consecuencias negativas del desempleo en el estado emocional, se pueden citar el apoyo social y el proyecto de vida.

2.5.1. APOYO SOCIAL Y DESEMPLEO

Está bien documentado que los desempleados tienen más problemas de salud que los empleados, y que el apoyo social aminora dichos efectos. Existen multitud de estudios dentro de la literatura científica asociando desempleo y apoyo social como factor amortiguador en la aparición de alteraciones psicológicas entre las personas en situación de paro laboral.

Así, la relevancia del apoyo social ha sido reflejada desde distintos ángulos con la perspectiva de que ante determinados eventos un fuerte sistema de apoyo social amortigua y reduce la importancia percibida del problema planteado, y consecuentemente sus efectos perjudiciales para la salud del individuo.

Aneshensel y Stone (1982) constataron el papel amortiguador del apoyo social en la aparición de síntomas depresivos. El estrés conduce a la depresión y su impacto es modificado de forma significativa por el apoyo social. La existencia de apoyo potencia la propia identidad individual, facilitando el desarrollo de dimensiones cognitivas para resolver problemas y asegurando al individuo que será cuidado, valorado y estimado. Por su parte, Ullah, Banks y Warr (1985) en una investigación llevada a cabo con 1150 jóvenes desempleados pusieron de manifiesto el papel que juegan el apoyo emocional e instrumental en la disminución de dichas alteraciones.

Keefe (1984) analizó la situación de desempleo como factor estresante, destacando entre sus efectos la disminución de la autoestima y la depresión. Al mismo tiempo puso de manifiesto que el apoyo social aparece como un importante factor amortiguador del estrés en estas situaciones. La investigación de Depolo (1985) examinó los problemas psicológicos del desempleo, las estrategias de afrontamiento y los distintos factores que modulan estos efectos psicológicos entre los que destacó el apoyo social. Bolton y Oatley (1983) apoyaron mediante un diseño longitudinal, que el desempleo aumentaba la proporción de trastornos depresivos, mientras que las medidas de apoyo se convertían en un factor predictivo de primer orden en la aparición o no de dichos trastornos.

Kabanoff (1982) destacó que el apoyo social es la variable moderadora más importante en la amortiguación del estrés producido por el desempleo. Mediante el apoyo social la gente desempleada puede sentir que forma parte todavía de alguna red social valorada. El apoyo social les lleva a percibirse no como desempleados sino como amigos, hijos o padres, miembros de un grupo dentro del cual tienen la oportunidad de dar y recibir.

Algunos estudios han investigado si hay diferencias en el tipo de fuente de apoyo social como amortiguador de los efectos del desempleo. Así, Morch (1987) además de constatar que la relación del desempleo aparece relacionada con la necesidad de apoyo emocional, encontró que la eficacia del apoyo varía según la fuente de la que proviene, resultando más beneficioso el apoyo social proveniente de las relaciones de pareja.

Este papel moderador del apoyo social hace que muchos autores lo hayan estudiado y confirmado como una auténtica estrategia de afrontamiento al estrés por desempleo para contrarrestar los efectos psicológicos del paro. Es el caso de Halford y Learner (1984), Frazier (1983), Parry (1986) y Buendía (1989).

El apoyo social, además de afectar o aminorar los síntomas emocionales, también parece tener repercusión en el comportamiento proactivo de búsqueda de empleo. En este sentido, Keefe (1984) encontró que las personas que creen que les falta apoyo son más reacias a buscar un nuevo empleo, al mismo tiempo que aparecen con mayor sintomatología depresiva. Sèlebarska, Moser y Gunnesch-Luca (2009) investigaron la relación entre el apoyo social percibido por los desempleados y su comportamiento de búsqueda de empleo, concluyendo que existía una relación mediada por la autoestima, las expectativas optimistas y la resiliencia. Esto le lleva a considerar el apoyo social como un recurso con efectos en el comportamiento sobre la búsqueda de empleo.

La relación entre desempleo y apoyo social parece bidireccional, esto es, el apoyo social aminora los efectos psicológicos del desempleo, en caso de ser positivo y potencia dichos efectos en caso de relaciones sociales deterioradas; además, el desempleo puede afectar negativamente al apoyo social. El estudio longitudinal realizado en Detroit (Ferman y Gordus, 1979) pudo constatar que los efectos psicológicos del desempleo estuvieron aminorados sensiblemente por el apoyo

emocional que proporcionaban las mujeres a sus maridos desempleados. Por el contrario, cuando las relaciones entre el trabajador y su familia eran débiles o conflictivas las consecuencias resultaban negativas o devastadoras. En un estudio longitudinal sobre los efectos del apoyo social (Gore, 1978), pudo evidenciarse que el desempleado sin apoyo estaba significativamente en peor estado físico y psicológico que los que tenían apoyo. Además Atkinson, Liem y Liem (1986) investigaron en un estudio longitudinal el papel del apoyo social desde una perspectiva de modelo amortiguador. Entre los resultados cabe destacar cómo el desempleo influía negativamente sobre el mismo apoyo social proveniente de las relaciones de pareja y de familia.

Kroll, Lampert y Devitt (2011) concluyeron mediante un análisis de regresión con los datos del estudio GEDA que se obtuvieron de 12.022 personas de entre 30 y 59 años, que el desempleo y el apoyo social tienen efectos significativos, después de que la edad, ingresos y educación hubieran sido controlados. Consecuentemente, recomendaban que los médicos animaran a los pacientes desempleados a participar en las redes sociales, ante la evidencia de que el apoyo social podía tener beneficios para la salud.

Kabanoff (1982) revisó las investigaciones realizadas sobre el desempleo, concluyendo que el requisito esencial para el afrontamiento consistía en promover y desarrollar las capacidades de cada individuo, destacando la autoestima y el locus de control como los dos principales criterios de transformación personal. Asimismo, incidió en la importancia crucial del apoyo social. Sin duda, tal y como expresan estas investigaciones, a la hora de analizar los factores de protección frente a las consecuencias psicológicas del desempleo tenemos que contar con el apoyo social como un factor amortiguador muy importante. En este sentido habría que tenerlo en cuenta al planificar y llevar a cabo intervenciones a nivel social y comunitario para la población desempleada.

2.5.2. PROYECTO DE VIDA

“Cualquier destino por largo y complicado que sea, consta en realidad de un solo momento: el momento en el que el hombre sabe para siempre quien es.”

Jorge Luis Borges

Con el pensamiento de Jorge Luis Borges nos adentramos en uno de los temas más relevantes de la psicología del desarrollo y de la orientación, la constitución del proyecto de vida.

Una de las características más sobresalientes del ser humano es la capacidad de pensar y desplegar todo un conjunto de acciones en relación con el futuro. Los motivos, intereses y metas están orientados hacia el futuro (Díaz Morales, 2006). Las metas para el futuro son constitutivas del proyecto de vida, entendiéndolas como las intenciones a alcanzar. El conocimiento de las mismas juega un papel destacado en la motivación de la persona para actuar en una determinada dirección.

La palabra proyecto proviene de *proyettare*, o sea *de lanzar hacia*. El Proyecto de Vida es la manera como la persona está en el mundo, expresa una elección original en circunstancias particulares, remite a la acción, no refiriéndose sólo a la actividad presente o pasada sino a la acción que se articula con el futuro. Si bien están los tres tiempos, prevalece el futuro.

La persona puede conocer su lugar en el mundo y organizar un conjunto de representaciones de lo que todavía no está, hacer una selección y conformación de hechos pasados y presentes a la luz de una intención futura (Guichard, 1995). Hay proyecto personal cuando el individuo ha desarrollado por sí mismo una cierta reflexión tanto de los medios disponibles como de los motivos y metas. Requiere la elaboración y consolidación de una identidad.

Para que una persona pueda elaborar su proyecto de vida deben existir tres tipos de variables. (Casullo, 2006):

- 1) La coherencia personal que proporciona integración individual.
- 2) Las imágenes rectoras o ideologías de una época determinada.
- 3) Una historia de vida en función de una realidad socio histórica.

Casullo (2006) agrega que todo proyecto de vida está basado en el conocimiento y en la información sobre el propio sujeto, sus intereses, aptitudes y recursos económicos; sobre las posibilidades y expectativas del núcleo familiar, y sobre la realidad social, económica, cultural y política en la que se vive.

Pereyra (2010) afirma que las acciones de los jóvenes no están enteramente determinadas desde el exterior, sino que dependen de la capacidad de imaginar

futuros diferentes y mejores que el presente. Ésta aparece junto con otras capacidades y recursos personales como factores claves en el desarrollo humano.

El individuo, para resolver exitosamente las diferentes transiciones vitales, necesita estar motivado hacia el futuro, o sea plantearse metas, ser consciente de sus intereses, valores y aptitudes, estar informado de las oportunidades que depara el futuro, ser capaz de construir planes para llegar a las metas y disponer de estrategias para evaluar su cumplimiento. (Díaz Morales, 2006).

Esta afirmación es especialmente relevante en la situación de desempleo y se puede parafrasear para aplicarla a este momento vital tan difícil para la persona, ya que es una herramienta fundamental contra los sentimientos de desesperanza y de indefensión, que se unen de forma muy frecuente a las situaciones de desempleo. Para resolver la situación y evitar situaciones de vulnerabilidad, es importante que la persona esté motivada hacia el futuro, que se plantee metas, siendo consciente de sus intereses, valores y aptitudes y estando informada de las diferentes oportunidades que se le presentan. Debe, además, ser capaz de construir planes que le permitan llegar a las metas, evaluando sus logros y modificando los planes o las estrategias para ir adaptando las acciones al contexto.

Para ayudar a la persona en este proceso de avance hacia el futuro, la labor de la orientación es fundamental. Se plantea una orientación educativa que no se circunscribe a la educación reglada, sino que se amplía a lo largo de la vida y ayuda al individuo a diseñar su proyecto de vida, a informarse de las posibilidades que el entorno dispone para ayudarle a lograr sus metas, a conocerse a sí mismo, sus limitaciones y puntos fuertes, a tomar decisiones considerando el contexto y las características personales.

3. METODOLOGÍA

En este apartado se explica el instrumento utilizado, el procedimiento para recoger los datos, el análisis y la muestra participante.

3.1. INSTRUMENTO

Se trata de una entrevista en profundidad semiestructurada cuyo guión² viene determinado por los aspectos a estudiar: características sociodemográficas, actividad de búsqueda de empleo, competencias para la empleabilidad, efectos psicosociales del desempleo y perspectiva futura con relación al empleo. Dicho guión sirvió de hilo conductor en la conversación con los entrevistados para abordar el tema del desempleo de forma gradual y exhaustiva:

“La entrevista nace de una ignorancia consciente por parte del entrevistador quien, lejos de suponer que conoce, a través de su comportamiento exterior, el sentido que los individuos dan a sus actos, se compromete a preguntárselo a los interesados, de tal modo que éstos puedan expresarlo en sus propios términos y con la suficiente profundidad para captar toda la riqueza de su significado” (Ruiz Olabuenaga, 1999: 171)

3.2. PROCEDIMIENTO

Se contactó con las personas participantes a través de instituciones de formación para personas desempleadas y a través del procedimiento de “bola de nieve”. La entrevista se realizó de forma presencial y duró en torno a una hora. Cada persona aceptó participar de forma voluntaria y firmó un consentimiento, una vez informada de los objetivos y características de la investigación.

Las entrevistas han sido grabadas, previa aceptación del entrevistado, para su transcripción y análisis posteriores.

3.3. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Se han establecido a priori categorías de contenido a cada una de las preguntas. Dicha categorización ha sido flexible, y por tanto, algunas categorías se han modificado en función de las respuestas recibidas.

Este análisis cualitativo del fenómeno del desempleo y sus consecuencias emocionales, registrando los diferentes discursos y representaciones de los individuos, nos ha dado información de lo que es importante y significativo para ellos, con el fin de

² Anexo I – Guión de la entrevista

llegar a comprender cómo las personas en desempleo ven, clasifican e interpretan su propia realidad presente y futura.

3.4. PARTICIPANTES

En lo que se refiere a la muestra y siguiendo las principales diferencias categóricas de la literatura científica (Buendía, 2010), para la búsqueda de participantes establecimos una segmentación de personas desempleadas en base a tres criterios principales: la edad, el género y el nivel académico porque estas variables son incidentes en el modo en que la persona se representa la realidad relacionada con el desempleo.

- *La edad:* tres categorías <30 años (transición de la formación inicial al primer empleo o primeros empleos), >30<45 años (experiencia laboral previa y plenitud de la vida laboral) y >45 años (experiencia laboral previa y final de la vida laboral).
- *El nivel de estudios:* tres categorías (primarios, secundarios y universitarios). Aunque algunos estudios (CES, 2006: 135) no lo encuentran especialmente significativo en la probabilidad de encontrar un empleo, si lo parece a la hora de afrontar y vivenciar el desempleo o las expectativas de futuro.
- *El género:* Las representaciones, imágenes y roles asociados al empleo, o los sentimientos que puede producir la pérdida del mismo, no parecen ser iguales dependiendo del género, al menos en las generaciones mayores (Buendía, 2010).

Con esta clasificación a priori, y queriendo establecer una muestra lo más diversa posible realizamos 26 entrevistas distribuidas de la siguiente forma (Tabla 2):

VARIABLE	CATEGORÍA	Varones	Mujeres
Edad	<30 años	5	3
	>30-<45 años	6	4
	>45 años	5	3
Total		16	10

Estudios	Primarios	4	0
	Secundarios	5	3
	Universitarios	7	7
Total		16	10

Tabla 2. Características de la muestra

4. RESULTADOS

Los resultados que a continuación se presentan recogen la información proporcionada por los veintiséis entrevistados, en respuesta a la entrevista elaborada para el presente estudio.

4.1. CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO

El desempleo afecta las dimensiones económicas, sociales, psicológicas y culturales del ser humano. Sus consecuencias se estudiaron, interrogando sobre:

- Las diferencias registradas en la propia vida con la situación actual de estar desempleado
- Las reacciones y estilo de relaciones con las personas cercanas a su entorno.
- El estado anímico actual.

Con respecto a las diferencias registradas en la propia vida, algunos participantes resaltan *consecuencias emocionales* como pueden ser preocupación, infravaloración, impotencia, desesperación, soledad y baja autoestima:

“Cuando estás en el paro, hay un desgaste psicológico bastante fuerte.” (entrevista 03)

“La autoestima se viene abajo.” (entrevista 15)

“Te desespera.” (entrevista 15)

“Si no trabajo estoy más pasivo.” (entrevista 17).

Asimismo se resiente la situación económica personal, que desemboca en restricciones en la *vida social* y en la formación académica. El trabajo proporciona a la persona una red de relaciones sociales, un lugar definido, una determinada función dentro de una estructura social, generando un sentimiento de pertenencia, seguridad y reconocimiento; produciendo el desempleo una ruptura y/o lesión del sistema de relaciones sociales.

Algunos participantes comentaron una situación de merma y restricción de las interacciones sociales:

“Te aíslas, llega un momento en el que no te relacionas” (entrevista 18).

“Pierdes contacto con la gente, estas como fuera del mundo” (entrevista 20).

Otros, en cambio, expresaron el aspecto favorable ya que dijeron tener más tiempo para estar con la familia y amigos:

“Pasar más rato con mis hijos” (entrevista 04).

“Tienes más tiempo para tu familia” (entrevista 25).

La vivencia del *trascuro del tiempo* es un cambio destacado por los entrevistados. La estructura del tiempo es una función latente que impone el empleo y que el desempleo fractura, provocando, en consecuencia, un cambio en la estructura social a la que la persona está habituado a pertenecer. El tiempo es vivido como lento:

“Las mañanas se hacen eternas” (entrevista 09),

“Trabajando, el día se pasa muy rápido y ahora se pasa muy lento” (entrevista 11)

“El tiempo se hace más lento y tu ritmo también se hace más lento” (entrevista 18)

“Tienes un montón de horas y lo único que haces es pensar” (entrevista 21)

Las apreciaciones más compartidas con respecto a las reacciones de las personas cercanas con relación a la situación de desempleo giran en torno al *apoyo* recibido en lo económico, lo afectivo y a la información brindada sobre ofertas de trabajo y cursos:

“Mis hijas me apoyan.” (entrevista 16),

“Gracias a ellos económicamente estoy saliendo del paso.” (entrevista 18).

Otras respuestas expresan preocupación de sus familiares por la situación vivida:

“mi familia, mis padres, lo pasan fatal.” (entrevista 07).

El estilo de relaciones con las personas del entorno es mayoritariamente cordial aunque también se definieron relaciones más tensas y difíciles

“Complicadas, porque no existe independencia.” (entrevista 03)

“Tienes más roces con tu pareja en casa,..., pues tienes que escoger entre lo prioritario a lo que no es necesario y a veces hay roces por eso.” (entrevista 05).

En general, los resultados de los distintos estudios ponen de manifiesto que las personas en paro, presentan alteraciones psicológicas significativas, con aumento de los estados depresivos y de ansiedad. Así al interrogar sobre el actual *estado anímico*, prevalecieron, las respuestas referidas a la depresión, angustia, desánimo, agobio,

impotencia, sentimientos de insatisfacción, pérdida de la propia estima, y descenso de la capacidad atencional y de la concentración:

“No me siento lleno, lleno, lleno, especialmente como saltando de alegría porque no tengo el dinero que aporta el trabajo pero tampoco me hundo” (entrevistado 12)

“Ahora estoy un poco triste. Hay momentos de bajón que es un poco deprimente la situación” (entrevistado 07).

“Pues claro no te da animo. No quiero perder la esperanza pero es que cada vez te cuesta más encontrarla” (entrevistado 08).

“Si tu no trabajas te sientes un poco inútil o vago o caradura” (entrevista 04),

“Desconcentrado, no prestas atención, se te caen las cosas” (entrevista 01)

“Hay días que no tienes ganas ni de levantarte de la cama” (entrevista 25).

Con respecto a la *salud física*, hay respuestas que expresan ausencias de síntomas orgánicos:

“No me ha afectado la salud” (entrevistado 07)

“De momento, no me ha afectado la salud” (entrevista 26)

Y, por el contrario, otras que afirman la presencia de síntomas físicos:

“No hemos dormido bien; influye en todo, en como tratas a tu hijo.”(entr. 01)

y el empeoramiento de la salud:

“Mentalmente más cansada” (entrevistada 06).

4.2. BUSQUEDA DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

Otra área temática investigada ha sido la concerniente a la empleabilidad entendiendo por ésta el conjunto de competencias, habilidades y recursos para conseguir o mantener un empleo. Se han estudiado, en concreto:

- Las acciones relevantes para conseguir empleo.
- El tiempo dedicado a la búsqueda.
- Las cualidades propias percibidas para ser empleado.

Las respuestas obtenidas respecto a las *acciones* dirigidas a la búsqueda de empleo son diversas y múltiples; se han agrupado en las siguientes categorías:

- Confeccionar, actualizar, entregar e enviar el curriculum.
- Buscar ofertas de trabajo en páginas de internet, el periódico y en bolsas de trabajo.
- Recurrir a los contactos, conocidos y redes sociales.
- Realizar cursos de formación y capacitación.

El *tiempo utilizado* en esta búsqueda oscila en torno a las 5 horas diarias y básicamente se describe como revisión a través del ordenador de las posibles ofertas existentes. La cantidad de tiempo empleado varía en relación al tiempo en que están en situación de paro y a la progresiva aceptación de dicha situación. Hay una tendencia a disminuir la cantidad de tiempo empleado para buscar empleo, en la medida que se permanece más tiempo en el paro o se están realizando cursos de formación.

Las *cualidades propias percibidas* como atributos favorables a la empleabilidad, se ordenan en las siguientes categorías, relación interpersonal, valores y actitudes, y eficacia e interés:

En la categoría de relaciones interpersonales podemos encontrar respuesta relacionadas con un trato cordial y la colaboración:

“El trato con la gente” (entrevista 02).

“Soy buena compañera” (entrevista 06).

“Me gusta el trabajo en equipo”. (Entrevista 07).

“El saber trabajar en equipo, saber escuchar a los demás recibir y dar.”(Entr. 14)

Entre los *valores y actitudes* encontrados, se citan la responsabilidad, el esfuerzo y la fortaleza:

“Soy una persona responsable, trabajadora, perfeccionista” (entrevista 07).

“Trabajadora, puntual, responsable, no miento” (entrevista 16).

“Con capacidad de trabajo” (entrevista 04).

“Me he caído tres veces en la vida, no tanto como esta y he tenido temperamento para salir” (entrevista 15)

Un grupo de respuestas indican eficacia y resolución:

“Soy una persona resolutiva” (entrevista 04).

“Cuando vas a la práctica encuentras pequeñas dificultades y es ahí donde uno tiene que entrar a tratar de resolverlas sin complicar a la persona que está encima” (entrevista 05)

“Sé trabajar bajo presión” (entrevista 25).

Un tipo de respuestas se refiere a la disposición para aprender:

“Voluntad de aprender continuamente mientras trabajo o formarme para hacer mi trabajo más efectivo” (entrevista 12),

“Seguir aprendiendo” (entrevistado 14)

“Ganas de aprender y ver cosas nuevas” (entrevista 09).

Los aspectos valorados por los participantes, además de las cualidades personales, son la experiencia profesional, la formación y las redes sociales:

“Tengo bastante preparación” (entrevista 16)

“Los enchufes que puedas tener” (entrevista 12)

“Si la red de contactos funciona a la hora de curro o de hacer favores” (entrevista 11).

4.3. PROYECTO DE VIDA

Se estudió la representación del futuro como parte constitutiva del proyecto de vida. El estudio de las expectativas de futuro se centra en la concepción de que la persona supera transiciones vitales motivándose hacia el futuro, planteándose metas, conociendo sus valores, intereses y sus recursos para construir planes y llevarlos a cabo.

El *proyecto de futuro* a medio y a largo plazo (3-5 años a 10 años), en la mayoría de las respuestas se refirió a la categoría situación laboral, concretándose en la adquisición de un trabajo estable

“Un trabajo ya definido... en una empresa estable” (entrevista 8)

Otro tipo de respuesta se orientó a una mejora de la situación económica propia:

“Lograr independencia a nivel material” (entrevista 01),
“Tener una casa propia en alquiler” (entrevista 03)
“Comprar una casa” (entrevista 08).

Otro grupo de participantes se refirió a la situación afectiva y social:

“Formar una familia” (entrevista 08)
“Con pareja” (entrevista 09)
“Buscando mejorar a nivel personal” (entrevista 12)
“Ver a mis hijas bien, con salud física y mental, encaminadas, ser feliz, ser reconocida” (entrevista 16).

Los participantes valoran sus *propios recursos* para llegar a esta situación esperada en el futuro, tales como la formación adquirida, actitudes como el esfuerzo y la disciplina, y características de la personalidad como la capacidad de influencia:

“Mi preparación, voluntad y ganas” (entrevista 16),
“Todo el esfuerzo que ponga para formarme” (entrevista 12).
“La formación de aquí es muy valiosa” (entrevista 14).
La disciplina y la garra” (entrevista 10).

A partir de estos recursos, las expectativas de logro de la situación futura deseada varían desde la desesperanza hasta el optimismo. Las *dificultades* esperadas por los participantes para lograr su proyecto de futuro se refieren al contexto socioeconómico actual:

“La situación de crisis ha afectado mucho al sector, no hay trabajo de lo mío” (entrevista 18).
“Con respecto al año pasado he notado mucho bajón de trabajo” (entrevista 08).

Así como a sus propias características sociodemográficas, como la edad y los años de experiencia laboral:

“La edad, cualquiera que reciba un curriculum mío, solo con mirar, sé que lo va a dejar de lado totalmente” (entrevista 19)

La valoración de la situación contextual y personal lleva a los participantes a definir el futuro a través de estados emocionales que denotan desesperanza e incertidumbre:

"Un poco negro... Lo veo un poco deprimente... que no tengo futuro dentro del mundo que me he metido yo...pues no es fácil..." (entrevista 07).

"Negro, te pones a pensar y no sabes por dónde tirar" (entrevista 18).

"El futuro no lo veo, solo veo el día a día" (entrevista 24).

"Incierto, muy incierto" (entrevista 06).

Sin embargo, algunos entrevistados muestran cierto optimismo y esperanza con respecto al futuro:

"Yo tengo esperanza" (entrevista 17).

"Siempre mantengo la esperanza de que intentaré buscar algo que se aproxime a lo que yo siempre he querido o que se relacione con lo que yo he estudiado" (entrevista 06).

En resumen, los participantes declaran estar viviendo las consecuencias del desempleo, mencionando alteraciones en el estado emocional, interpersonal y en las relaciones sociales. Destacan un cambio en la vivencia del propio tiempo, a partir de la situación de desempleo.

Dedican parte de su tiempo a buscar empleo, fundamentalmente por internet y destacan las redes sociales como medio favorable para encontrarlo. Las cualidades propias que más valoran para conseguir empleo están relacionadas con las habilidades interpersonales, con actitudes hacia el trabajo en equipo, el trato con las personas, la responsabilidad, el esfuerzo y el interés por aprender. Además consideran importante, la formación y el grado de preparación. La mayoría de los participantes acude a cursos de formación profesional.

Con respecto al proyecto de vida, la expectativa mayoritaria es la concerniente a la estabilidad laboral, o sea a tener un trabajo estable, y a tener una vivienda propia, a mejorar la situación económica que proporcionará independencia. Muchos de los participantes se muestran pesimistas, pero reconocen la formación, el interés por aprender, la responsabilidad, entre otras cosas, como recursos personales disponibles para acceder a la meta futura.

La coyuntura económica actual, que afecta más críticamente a unos sectores que a otros, y en algunos casos, la edad, se destaca como las mayores dificultades para su logro.

Algunos entrevistados manifiestan señales de vulnerabilidad relacionadas con el deterioro de la seguridad personal, autoestima y autoconcepto, así como algunos indicadores de vulnerabilidad, principalmente por la situación económica y social. Sobre estos aspectos es necesario actuar fortaleciendo a las personas, ayudándoles a afrontar la situación, dotándoles de herramientas personales para ello.

5. DISCUSIÓN

Este informe corresponde a la fase preliminar de una investigación más amplia sobre la orientación a las personas desempleadas a partir del proyecto de vida.

En esta fase, se ha realizado un estudio piloto para conocer la situación de vulnerabilidad de las personas desempleadas y los factores de protección frente a dicha situación. Es un paso previo a un estudio diagnóstico de la situación psicosocial de las personas en paro que permita planificar y desarrollar para su validación un plan de intervención dirigido a potenciar el desarrollo personal y la empleabilidad.

De acuerdo con el estudio realizado por el Consejo Económico y Social (CES, 2006) los colectivos con más dificultades para acceder al empleo se agrupan en sectores diferenciados: jóvenes que buscan su primer empleo bien con estudios básicos o bien con formación superior, personas con experiencia laboral previa mayores de 45 años, especialmente mujeres.

Los resultados de las 26 entrevistas realizadas a sujetos desempleados muestran que se trata de un colectivo en situación de vulnerabilidad emocional e interpersonal. Muchos de ellos son pesimistas en cuanto a sus expectativas de futuro. Dedicar gran parte de su tiempo a buscar trabajo y valoran tanto las habilidades interpersonales como las actitudes de responsabilidad y esfuerzo en el trabajo, junto con la formación, como elementos para conseguir empleo. La actual coyuntura económica afecta de manera más crítica a unos sectores que a otros de acuerdo con la edad, el nivel educativo y el género.

En primer lugar, es necesario atender a las consecuencias psicológicas del desempleo. Como parte de un sistema de orientación a lo largo de la vida, es necesario ofrecer apoyo a las personas para hacer frente a las consecuencias psicológicas del desempleo. Las narrativas predictivas y el diseño del propio proyecto de vida son algunos de los instrumentos que se proponen con este objetivo.

La forma de atención a las consecuencias psicológicas del desempleo tiene que ver con las maneras de hacer frente a la realidad del fracaso y aceptación de los límites y las potencialidades personales.

En lo que se refiere a las maneras de hacer frente a la realidad del fracaso, se propone ahondar en la narrativa de los desempleados. Estos reflejan la experiencia de fragmentación del tiempo vital, de su propia trayectoria, de las decisiones que han tomado, de las expectativas de su futuro. Estas narrativas personales presentan:

“Un yo maleable, un collage de fragmentos que no cesa de devenir, siempre abierto a nuevas experiencias; estas son precisamente las condiciones psicológicas apropiadas para la experiencia de trabajo a corto plazo, las instituciones flexibles y el riesgo constante. Sin embargo, hay poco espacio para comprender el derrumbe de una carrera si creemos que toda la historia de una vida es una colección de fragmentos. Tampoco hay espacio para analizar la gravedad y el dolor del fracaso si no es más que otro incidente.” (Sennet, 2000: 140)

La narrativa vital, tal y como plantea Sennet, es en sí misma saludable:

“El lector de una novela, el espectador de una pieza de teatro, experimenta un particular consuelo al ver que la gente y los hechos encajan en una estructura temporal; la moraleja de la narrativa reside en la forma no en el consejo” (Sennet, 2000: 141)

Este es el motivo por el cual algunos de los entrevistados de la investigación han señalado que *“poder hablar de su situación les había servido como terapia”*.

Sin embargo, el desahogo que supone la creación de una narrativa coherente del pasado no ofrece en sí misma una perspectiva de futuro. Más allá, Sennet habla sobre *“la imposibilidad, en este presente flexible y fragmentado, de crear narrativas predictivas sobre lo que será”* (Sennet, 2000: 142)

“El futuro no lo veo, solo veo el día a día” (entrevista 24)

En otras palabras:

“¿Cómo ‘gobernarse a sí mismo’ realizando acciones en las que uno es el objeto de esas acciones, los dominios en que se aplican, los instrumentos a los

cuales tienen que recurrir y el sujeto que actúa?” (Michel Foucault citado por Sennet, 2000: 137)

El trabajo referido a los límites y potencialidades personales puede abordarse desde la formación continua o desde la orientación, como ya se ha comentado en el presente informe, *“estableciendo una asesoría que haga a la persona cada vez más autónoma y capaz de manejar su propia vida”*.

Una propuesta novedosa para lograrlo es la denominada Perspectiva Temporal Futura (P.T.F.) (Omar, Uribe Delgado, Aguiar Souza, Soares Formiga, 2005). Se trata de un componente o dimensión constitutiva del Proyecto de Vida. Se entiende por Proyecto de Vida una manera de estar en el mundo en la que se expresa una elección original en circunstancias particulares. Hay tal Proyecto cuando la persona ha desarrollado por sí misma una cierta reflexión sobre sus metas y motivos, y sobre los medios disponibles para lograrlos. La perspectiva de un Proyecto de Vida neutraliza la influencia de falsos determinismos, desesperanza e indefensión y atribuciones causales externas e incontrolables, y alimenta la resiliencia preservando el principio de *empowerment* comúnmente aceptado como prioritario en la intervención psicopedagógica actual.

Una serie de estudios realizados para conocer el impacto de las variables sociodemográficas en las perspectivas de futuro muestran que los grupos minoritarios y de bajos ingresos tienen perspectiva de futuro limitada y restringida. (Greene y Wheatley, 1992; Nurmi, 1991; Seginer, Trommsdorff y Essau, 1993; Zimbardo, 1994) Esta innovadora línea de trabajo, permite mostrar que mientras la orientación hacia el presente está asociada con la incapacidad para diferir las recompensas, la orientación hacia el futuro se relaciona con el desarrollo de la confianza en los demás, las creencias acerca de la predictibilidad y el control de la propia vida.

Según Zimbardo (1994), para que se den estos aspectos las personas han de crecer en una familia y comunidad caracterizada por algún grado de estabilidad (psicológica, económica, social, y política), aspectos ajenos a las personas carenciadas y/o discriminadas. Se han encontrado asociaciones positivas entre perspectivas de futuro y un elevado desarrollo socioemocional, optimismo, resiliencia, autocontrol y responsabilidad, pertenencia a la escuela y logros académicos. (Kazarian y Martín, 2004; Kerpelman y Mosher, 2004; Lengua, 2003; Meyer y Krumm-Merabet, 2003; Tugade y Fredrickson, 2004).

Al mismo tiempo se han encontrado vinculaciones negativas entre escasas perspectivas de futuro y consumo de drogas, alcohol y conductas de riesgo (Giancola, 2003; Ham y Hope, 2003; Robbins y Bryan, 2004).

Estos estudios permiten inferir que la perspectiva de futuro se asocia con una amplia gama de aspectos positivos, mientras que la falta de orientación hacia el futuro podría predecir comportamientos antisociales, desviados y conductas de riesgo.

El Proyecto de Vida es un antídoto contra la desesperanza y la indefensión que puede acompañar a una situación de desempleo, cuando la persona cree que nada depende de ella y que no va a hacer ningún cambio en el futuro. El Proyecto de Vida supone tener unas metas e implica tener la esperanza de tomar decisiones y realizar acciones para lograrlas. En el diseño del Proyecto de Vida, la orientación tiene un papel fundamental ya que puede ayudar al individuo a plantearse metas de futuro, a conocer las posibilidades que el entorno le ofrece para ayudarle a lograr sus metas, a conocerse a sí mismo y adaptar su proyecto de vida a sus características y a las del contexto. Se plantea una orientación a lo largo de la vida, no limitada al entorno educativo formal y, por tanto, a una edad determinada.

Es importante continuar investigando en las características de vulnerabilidad y resiliencia de los desempleados para conocer qué aspectos sitúan a este colectivo en riesgo de exclusión social y qué factores les protegen. Determinadas competencias que favorecen la empleabilidad, así como el desarrollo de determinados valores y actitudes que, junto con el apoyo social, son importantes factores de protección. Por tanto, debería potenciarse una orientación a lo largo de la vida que incida en estos elementos.

Entre los objetivos de la orientación, estaría ayudar a la persona a manejar situaciones de estrés y estados emocionales negativos, facilitar el que cada persona conozca las posibilidades que tiene de resolver el problema. La demanda de orientación profesional está asimismo creciendo como herramienta para afrontar la búsqueda de empleo. Esta orientación ha de realizarse tratando de buscar la adecuación de los aspectos personales, con los cambios en la realidad social y laboral que requieren nuevas competencias y nuevos niveles de cualificación.

Esto nos lleva al segundo de los ámbitos que consideramos imprescindible abordar que es el de la formación permanente. Las sociedades y mercados laborales a escala europea e internacional están experimentando cambios acelerados que exigen una

adaptación continúa de ciudadanos y trabajadores. Las políticas de aprendizaje permanente se asocian a mercados de trabajo cambiantes, en los que hay que mantener viva la cualificación, adquirir nuevas competencias y ser capaz de cambiar a nuevas profesiones, y se vinculan a profundas transformaciones sociales, que exigen competencias personales para ser ciudadanos saludables, creativos, interactivos y comprometidos (Ministerio de Educación. 2011).

La sociedad del conocimiento requiere de una actualización constante en competencias que son más complejas. Supone un cambio de mentalidad que acerque el aprendizaje y la formación al mundo del trabajo, que reintegre al sistema educativo a aquellos que están en riesgo de exclusión, potencie un aprendizaje cívico y social, que *“ayude a cada uno a descubrir el tesoro que lleva dentro”* (Celáa, 2011).

La Comisión Europea prevé para el 2020 una disminución de empleos de escasa cualificación y un aumento en la demanda de empleos de media y alta cualificación. Esta situación plantea *“la necesidad urgente de mejorar la cualificación de todos esos trabajadores que actualmente carecen de las competencias necesarias para mantener su empleos a corto y medio plazo, de lo contrario el desfase entre la demanda y la oferta de cualificaciones nos llevará al aumento en las tasas de desempleo y a la merma en la competitividad de los países de la UE”* (Pérez Ruiz, 2011).

Se establecen como estrategias (Pérez Ruiz, 2011) la necesidad de que a) la educación y la formación se adecuen a las demandas del mercado en cuanto a las competencias transversales (se configuran como esenciales: la competencia digital, el tratamiento adecuado de la información, la comunicación en diferentes idiomas o la capacidad de trabajo en equipo) y específicas se refiere; b) de que haya una mayor colaboración entre el mundo laboral y el formativo tomando como eje de colaboración las competencias profesionales; c) y de que los procesos de selección del personal trabajador tengan en cuenta el talento de las personas y no se centren únicamente en calificaciones formales.

En este contexto, se puede observar el énfasis que tanto las propuestas anteriores como las investigaciones que presentamos otorgan a la formación en competencias y valores antes mencionados, en el marco de una colaboración estrecha entre los sectores educativo y laboral/empresarial.

Los resultados de un estudio que se llevó a cabo con una muestra de 1319 jóvenes trabajadores de la Comunicada Valenciana, Barcelona y Madrid confirmaron que la

empleabilidad y la iniciativa personal están relacionadas con la satisfacción laboral: los empleables con mayor iniciativa tienen más probabilidades de conseguir los trabajos que desean y de adecuarlos más a sus preferencias y valores (Gamboa, J.P. y otros, 2007). Esto tendría una implicación práctica relevante dentro de las actividades de asesoría profesional: incluir intervenciones para el desarrollo de la iniciativa personal en los programas de mejora de la empleabilidad de los jóvenes con el fin de habilitarlos para buscar y encontrar empleos más satisfactorios.

De manera análoga al concepto de “aprendizaje a lo largo de la vida” también se habla de “empleabilidad durante toda la vida”. Para su desarrollo John Berkeley (1995) señala la necesidad de que el sector empresarial colabore con el sector educativo en la elaboración de los planes de estudio de manera que la formación que los jóvenes reciban desde el inicio sea una formación que les proporcione herramientas para el desarrollo continuo y se refuerce el compromiso con el autoaprendizaje. Se insiste en la necesidad de que este tipo de formación se lleve a cabo ya desde el sistema escolar ya que las actitudes respecto al aprendizaje y el trabajo se forman en etapas tempranas.

A diferencia con otros enfoques que consideran la formación en la empresa como algo complementario, esta otra visión de la participación de la empresa en la formación de los estudiantes los estimula a decidir qué parte de su aprendizaje tendrá lugar en las instalaciones de una empresa y no en las aulas. Desde un enfoque integrado en el que se emprenda una reestructuración de la enseñanza y la formación se podrá afrontar los desafíos que plantea el siglo XXI (Berkeley, 1995). A pesar de las experiencias que se han desarrollado hasta el momento, es necesario que la cooperación se desarrolle de manera más activa, estableciendo nuevas relaciones no sólo valorando en términos de igualdad los resultados académicos y los profesionales sino también reconociendo la legitimidad del lugar de trabajo como un entorno de aprendizaje.

Así, un programa de formación que se plantee desde un enfoque integrado aporta una base mejor para la empleabilidad y el aprendizaje a lo largo de toda la vida. La sensibilización de los estudiantes hacia el mundo laboral aumenta con la intervención de las empresas siempre que esta intervención no se represente como un elemento marginal de la experiencia educativa en la que los estudiantes sacan sus propias conclusiones de una combinación de actividades incluidas en los planes de estudios,

relacionada en teoría con el trabajo pero que apenas ofrecen una preparación eficaz para la vida laboral.

Una cooperación eficaz entre enseñanza y empleo construye el primer requisito para crear una cultura de aprendizaje continuo. Luego se necesita un marco coherente e integrado, para la formación inicial y la formación continua, que permita reconocer y valorar el aprendizaje basado en el trabajo y su equiparación con los resultados académicos (Berkeley, 1995).

Sin embargo, la necesaria cooperación entre formación y empleo, no debe hacernos olvidar las dimensiones de desarrollo personal y de cohesión social: el desarrollo de competencias y valores en el marco del Aprendizaje a lo Largo de la Vida.

El consejo de Ministros de la Unión Europea adoptó, en su reunión del 12 de mayo de 2009, el nuevo *Marco para la Cooperación Europea en educación y formación*, con el objetivo de asegurar la realización profesional, personal, social de todos los ciudadanos, la empleabilidad y prosperidad económica sostenible, a la vez que la promoción de los valores democráticos, la cohesión social, la ciudadanía activa y el diálogo intercultural. La nueva estrategia de educación y formación 2020 establece entre sus iniciativas emblemáticas la Agenda de Nuevas Cualificaciones y Empleos para modernizar los mercados laborales y potenciar la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de la vida. Estos objetivos se concretan en *El Plan de acción para el aprendizaje permanente. Nuevas oportunidades para aprender* presentado por el Ministerio de Educación, 2011 dirigido a toda la población y con especial atención a los colectivos con baja o nula cualificación (MEC, 2011).

El aprendizaje a lo largo de la vida (ALV) pretende una educación de calidad y una formación a lo largo de la vida para todos. Se trata de un marco de referencia para desarrollar recursos humanos a todos los niveles para el crecimiento humano y socioeconómico. Hacer del Aprendizaje a lo Largo de la Vida una realidad es crear oportunidades en todos los entornos para todas las personas. Requiere aprender para la empleabilidad, la inclusión social, la ciudadanía activa, la autorrealización personal, fundamentados en valores humanistas de educación, paz democracia, tolerancia, respeto e interculturalidad (UNESCO, 2010). En su declaración de visión 2008-2013, Unesco enfatiza la necesidad de incidir en los valores humanos y en las competencias clave que demanda el mundo actual, que son competencias más complejas que

ayudan a anticipar cambios y a poder afrontarlos: Aprender a aprender, a pensar de manera crítica y creativa, innovadora y flexible, a emprender, a resolver problemas para reducir el riesgo de exclusión social y económica.

El ALV tiene que estar dirigido a todas las personas como herramienta necesaria para la cohesión social y permitir que no haya brechas entre las personas cualificadas y las que no lo están para que todos participen en la construcción social. El reto está en la flexibilización del sistema de formación y en el reconocimiento, validación y acreditación de los aprendizajes no formales y formales (Carlsen, 2011). Es necesario un sistema comprensivo de reconocimiento y validación de todos los tipos de experiencia. La Unesco presentará en 2012 una guía de orientación para que todos los países puedan llevarlo a cabo de forma coordinada.

En síntesis, formar y educar considerando las necesidades de aprendizaje y orientación a lo largo de la vida de los diferentes colectivos de personas desempleadas, jóvenes o adultos, teniendo en cuenta las necesidades sociales emergentes y los cambios que se avecinan en el mundo laboral europeo es una tarea ineludible.

La empleabilidad está relacionada con la capacidad no solo de adaptarse a un mundo cambiante sino de anticiparse a los cambios o, incluso, promoverlos. Requiere de valores como la autonomía y el espíritu emprendedor. Para que estos valores se concreten en comportamientos eficaces es necesario que desarrollen la competencias para aprender y para emprender, para planificar, analizar y evaluar situaciones, para resolver problemas y para tomar decisiones, entre otras.

La Comisión Europea, el Ministerio, las Comunidades Autónomas, los potenciales empleadores, las instituciones de formación y los agentes sociales deben tener en cuenta estas metas para diseñar y desarrollar acciones y recursos de forma coordinada.

6. CONCLUSIONES

Las conclusiones que se pueden extraer de la fase preliminar de esta investigación son las siguientes:

- El colectivo de desempleados se encuentra en una situación de vulnerabilidad emocional y social debido a la situación de dependencia vinculada a la disminución de recursos económicos.
- La pérdida de independencia producida por la situación económica, dificulta elaborar un proyecto futuro de vida y genera sentimientos de indefensión con respecto al futuro.
- El apoyo social y el proyecto de vida son elementos protectores de la situación de vulnerabilidad ante el desempleo.
- La empleabilidad se vincula al desarrollo de competencias sistémicas que permitan prever los cambios, adaptarse a ellos e incluso promoverlos.
- El aprendizaje a lo largo de la vida favorece la empleabilidad y el desarrollo personal. Dentro de este enfoque, la competencia para aprender y el proyecto de vida, son elementos fundamentales.
- Es preciso intervenir y orientar al colectivo de desempleados para mejorar su empleabilidad y favorecer su desarrollo personal
- La formación continua, la vinculación entre el mundo laboral y la educación hacen posible la mejora de la empleabilidad.

7. SITUACIÓN Y CONTINUACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Sobre el proyecto inicial presentado se hizo una adaptación de los objetivos y de la metodología para ajustarlo a los recursos económicos recibidos y al tiempo disponible durante el año 2011. Así, en esta fase preliminar del proyecto, se ha realizado un estudio cualitativo sobre la situación de vulnerabilidad de los desempleados, sobre su empleabilidad y sobre su perspectiva futura, para obtener datos preliminares y validar los instrumentos de recogida de información.

Entre las fortalezas de este estudio piloto se pueden citar el haber conseguido la participación de 26 participantes desempleados seleccionados en base a la edad, nivel de estudio y género con el objetivo de que los distintos grupos estuvieran representados. Asimismo, el hecho de haber utilizado metodología cualitativa, ha permitido recoger más información de la que, en un principio, a partir del guión, estaba prevista. Los entrevistadores, profesionales entrenados para esta tarea establecieron

una relación que favoreció la apertura de los entrevistados, señalando algunos de ellos, que “poder hablar de su situación les había servido como terapia”.

Los objetivos de partida del estudio, brindaron una base para el guión de las entrevistas, con lo cual esta parte de la investigación desarrollada en el 2011 ha servido como estudio preliminar, que ha permitido acercarse a las variables de funcionamiento personal de personas desempleadas, sus características relacionadas con la empleabilidad y su proyecto de futuro. Sería interesante conocer estas características en una muestra representativa de desempleados de Bizkaia.

La investigación, no obstante, ha tenido sus limitaciones, entre las que está el tamaño de la muestra. Si bien es cierto que, tratándose de metodología cualitativa, el número es más que aceptable, en el conjunto de desempleados y combinando las características de edad, género y estudios, no ha habido muchos representantes de cada grupo e, incluso, algún grupo no ha tenido representación, lo que ha dificultado interpretar la información teniendo en cuenta dicha agrupación.

Además, no fue posible promover otro tipo de dinámicas para conseguir información tales como focus group organizados en base a las características mencionadas. Sin duda, la interacción habría enriquecido y completado la información recogida.

En las siguientes fases del estudio, se subsanarán algunas de estas limitaciones, tales como el tamaño de la muestra, la utilización de un solo instrumento de recogida de información y la interpretación de la información, realizada a partir de la totalidad de la muestra, sin diferenciar por grupos formados según nivel de estudios, género y edad debido al escaso número de representados en cada grupo.

Los resultados presentados en este informe hacen muy interesante y conveniente profundizar en el análisis de la información recogida, por ejemplo, relacionando las respuestas con las características sociodemográficas de los entrevistados, tales como el género, los estudios y el tiempo de desempleo, así como diseñar y validar un plan de intervención para favorecer la empleabilidad y el desarrollo personal de las personas desempleadas.

En definitiva, la combinación de la adaptación del proyecto original y las implicaciones de los resultados obtenidos en esta primera fase, conducen al planteamiento de la continuación del proyecto de investigación para los tres años siguientes, planteando estos objetivos:

AÑO 2012

Objetivo 2. Identificar el grado de presencia de dichas variables en el colectivo de desempleados de Bizkaia

Tareas:

1. Diseñar y aplicar instrumentos de recogida de información para estudiar las variables propias del perfil y de su situación emocional (Cuestionarios, guiones de entrevista, narraciones, etc.)

Partiendo del guión de entrevista empleado en esta parte de la investigación, se recogerá información cuantitativa a partir de cuestionarios, para llegar a un mayor número de desempleados e identificar sus perfiles.

Asimismo, se organizarán diferentes focus group de desempleados homogéneos en cuanto a ciertas características demográficas para recoger información en profundidad de su situación emocional, perspectiva futura.

Además, se utilizará la técnica de la narración con un número pequeño de desempleados de distintas características.

Objetivo 3. Analizar las medidas de orientación al empleo que se están aplicando en Bizkaia y evaluar su impacto en el desarrollo personal del colectivo de desempleados

Tareas:

1. Analizar las necesidades actuales y emergentes de apoyo y orientación en este colectivo según las variables sociodemográficas descritas anteriormente.

2. Identificar y analizar las prácticas llevadas a cabo en las distintas entidades.

Para ello se realizará análisis de documentos y datos de archivo, entrevistas con los implicados y observación

3. Describir el grado y modo de acceso y uso de los servicios por parte de las personas desempleadas y variables que favorecen y dificultan el acceso.

4. Analizar en qué grado las medidas de orientación responden a las necesidades de los desempleados y ayudan a su desarrollo

AÑO 2013

Objetivo 4. Diseñar y Validar un Plan de Orientación para el Desarrollo Integral de Desempleados basado en el aprendizaje a lo largo de la vida

Tareas:

1. Diseño de un Plan de Orientación para el colectivo de desempleados

Considerando los resultados del análisis de las características de vulnerabilidad y protección de los desempleados y el análisis de las medidas actuales de orientación para el empleo, se diseñará un el Plan de Intervención basado en los principios del aprendizaje a lo largo de la vida

2. Elaboración de materiales didácticos para su aplicación
3. Aplicar el Plan de Orientación a un grupo piloto de desempleados para su validación. El objetivo es recoger información durante el proceso y los resultados de cara al rediseño del dicho Plan.
4. Mejorar del Plan de Orientación original teniendo en cuenta el proceso y los resultados de la aplicación piloto.

AÑO 2014

Objetivo 5. Desarrollar el Plan de Orientación diseñado en la fase anterior y valorar el impacto en el desarrollo personal y profesional de las personas desempleadas

Tareas:

1. Elaboración y publicación de materiales de orientación e intervención, como recurso para la aplicación del Plan de Orientación.
2. Aplicación del Plan de Orientación validado incidiendo en los pilares del aprendizaje a lo largo de la vida, tales como el desarrollo de la competencia para aprender y la realización de un proyecto de vida
3. Evaluación del impacto del Plan de Orientación, con indicadores tales como: estado de vulnerabilidad o resiliencia de los desempleados, y grado de

empleabilidad a partir del desarrollo de competencias, de planes de futuros, valores y actitudes desarrolladas, posibilidades de empleo detectadas y empleos conseguidos

4. Desarrollo de acciones formativas y de asesoramiento a orientadores vocacionales y formadores para la aplicación y mejora continua del Plan de Orientación

Los resultados pretendidos a partir de la investigación son los siguientes:

- Fase Preliminar: estudio piloto de las características psicosociales del colectivo de desempleados. Validación de instrumentos e Informe de resultados. Finalizado en Enero 2012.
- Recogida de información sobre las características del colectivo de desempleados, considerando variables de vulnerabilidad y de protección y de empleabilidad
- Análisis de las medidas actuales de orientación para el empleo.
- Diseño y evaluación de un Plan de Intervención y Orientación para el Desarrollo Integral del colectivo de Desempleados desde la perspectiva del aprendizaje a lo largo de la vida
- Elaboración de materiales didácticos para la aplicación del Plan de Orientación.
- Desarrollo o aplicación del Plan de Intervención Orientación al colectivo de desempleados de Bizkaia
- Evaluación del impacto de la intervención y adaptación de dicho Plan de Orientación de acuerdo a los resultados.
- Adaptación y publicación de materiales didácticos
- Formación y asesoramiento a formadores para la aplicación del Plan de Orientación para el Desarrollo Integral del colectivo de desempleados. De Bizkaia

REFERENCIAS

- Amat, O., & Puig, X. (1999). Situación actual de la universidad y de sus relaciones con las empresas. *Alta Dirección*, (208), 65-73.
- Amiel, R. (1985). Psychopathologie du travail, approche psycho-bio-écologique du malmenage professionnel et considérations sur la prévention des maladaptions. *Annales Médico-Psychologiques*, 143(8), 729-751.
- Aneshensel, C. S., & Stone, J. D. (1982). Stress and depression: A test of the buffering model of social support. *Archives of General Psychiatry*, 39(12), 1392-1396.
- Apple, M. (1986). Double depression: Schooling, unemployment and family life in the eighties. *Comparative Education Review*, 30(4), 408-610.
- Atkinson, T., Liem, R., & Liem, J. H. (1986). The social costs of unemployment: Implications for social support. *Journal of Health & Social Behavior*, 27(4), 317-331.
- Banks, M. H. (1980). The use of the general health questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies. *Journal of Occupational Psychology*, 53(3), 187-194. doi:10.1111/j.2044-8325.1980.tb00024.x
- Berkeley, J. (1995). En busca de la empleabilidad durante toda la vida: Prioridades en materia de formación inicial. *Revista Europea de Formación Profesional*, (5), 58-66.
- Bethell-Fox, C. (1997). Selección y contratación basadas en competencias. En M.M. Dalziel, J.C.Cubeiro y G. Fernández (Comps.), *Las competencias. Clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao, España: Deusto. En Freire Seoane, M. J. y otros (2011), "Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?", en *Revista Archivos analíticos de políticas educativas*, nº 28, vol. 19, pp. 1-24.
- Bolton, W., & Oatley, K. (1987). A longitudinal study of social support and depression in unemployed men. *Psychological Medicine: A Journal of Research in Psychiatry and the Allied Sciences*, 17(2), 453-460. doi:10.1017/S0033291700025010

- Borrero, M. (1980). Psychological and emotional impact of unemployment. *J.Soc.& Soc.Welfare*, 7, 916.
- Brenner, M. H. (1973). *Mental illness and the economy*. Oxford England: Harvard U. Press.
- Brinkmann, C. (1981). Finanzielle und psycho-soziale Belastungen während der Arbeitslosigkeit. En A. Wacker (Ed.), *Vom Scholck zum Fatalismus?*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Brunet Icart, I., & Pastor, I. (2003). Tercera vía. comisión europea y estrategias de empleabilidad. *Anduli*, (3), 11-26.
- Buendía, J. (1989). Aspectos psicológicos y psicopatológicos del desempleo: Depresión y apoyo social. *Psiquis: Revista De Psiquiatría, Psicología y Psicósomática*, 10(2), 47-53.
- Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia. Editum.
- Caballero, D. y Blanco, A. (2007). Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones. *Psicothema*, 19 (4), pp. 616-620. En Freire Seoane, M. J. y otros (2011), "Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?", en *Revista Archivos analíticos de políticas educativas*, nº 28, vol. 19, pp. 1-24.
- Casullo, M. M., Cayssials, A. N., Liporace, M. F., Diuk, L., Michel, J., & Álvarez, L. (1994). *Proyecto de vida y decisión vocacional* Paidós Buenos Aires.
- Carlsen, A. (2011) Conferencia invitada en el International Congress. LifeLong Learning. Aprendizaje a lo largo de la Vida. Gobierno Vasco. Donostia - San Sebastián. 7-9 de Noviembre de 2011.
- Celáa (2011). Intervención en el International Congress. LifeLong Learning. Aprendizaje a lo largo de la Vida. Gobierno Vasco. Donostia - San Sebastián. 7-9 de Noviembre de 2011
- CES (Consejo Económico y Social Vasco). *Estudio nº 4: Informe sobre Colectivos con dificultades especiales para acceder al empleo en la CAPV*. 2006.

- Cuba, J. R. (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes.
- De Grâce, G., & Joshi, P. (1986). Estime de soi, solitude et dépression chez les chômeurs diplômés, d'université selon la durée du chômage: Une comparaison avec les non diplômés. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 5(1), 99-109.
- De Grip, A., Loo, J., & Sanders, J. (2004). El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo. *Revista Internacional Del Trabajo*, 123(3), 243-267.
- Depolo, M. (1985). La problematica psicosociale della disoccupazione. *Giornale Italiano Di Psicologia*, 12(1), 21-43.
- Delivre, J. (1982). Chomage et sante mentale. *Arch. Mal. Prof.*, 2, 147-149.
- Díaz Morales, F. (2006) *Pensando sobre el futuro a lo largo del ciclo vital*. En www.infocop.es/view_article.asp?id=996 ISSN 1886-1385 INFOCOP ONLINE consultado el 10 de julio de 2011.
- Fagín, L. (1987). Stress y desempleo. *Revista De La Asociación Española De Neuropsiquiatría*, 7(21), 265-276. Feather, N. T. (1983). Causal attributions and beliefs about work and unemployment among adolescents in state and independent secondary schools. *Australian Journal of Psychology*, 35(2), 211-232. doi:10.1080/00049538308255067
- Feather, N. T. (1982). Unemployment and its psychological correlates: A study of depressive symptoms, self-esteem, protestant ethic values, attributional style, and apathy. *Australian Journal of Psychology*, 34(3), 309-323. doi:10.1080/00049538208254726
- Feather, N. T., & Davenport, P. R. (1981). Unemployment and depressive affect: A motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 422-436. doi:10.1037/0022-3514.41.3.422
- Ferman, L. A., Gordus, J. P., & Upjohn (WE) Inst for, Employment Research. (1979). *Mental health and the economy*

- Frazier, C. L. (1983). *Depression, self-esteem, and physical health as a function of social support in the elderly*. ProQuest Information & Learning). *Dissertation Abstracts International*, 44(1-). (1983-75520-001)
- Freire Seoane, M. J. (2011), *Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?*, en *Revista Archivos analíticos de políticas educativas*, nº 28, vol. 19, pp. 1-24.
- Frese, M. (1987). Alleviating depression in the unemployed: Adequate financial support, hope and early retirement. *Social Science & Medicine*, 25(2), 213-215. doi:10.1016/0277-9536(87)90392-3
- Friedemann, M. (1986). Family economic stress and unemployment: Child's peer behavior and parents' depression. *Child Study Journal*, 16(2), 125-42.
- Gamboa, Z., Pablo, J., Lerin, G., Javier, F., Ripoll Botella, P., & Peiró Silla, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Working Papers= Documentos De Trabajo: Serie EC (Instituto Valenciano De Investigaciones Económicas)*, (1), 1.
- García Aracil, A., & Mora Ruiz, J. G. (2004). University-to-work transition among young spanish higher education graduates: Analytical approaches and results.
- Giancola, P. R. (2003). Constructive thinking, antisocial behavior, and drug use in adolescent boys with and without a family history of a substance use disorder. *Personality and Individual Differences*, 35(6), 1315-1330. doi:10.1016/S0191-8869(02)00352-5
- Gore, S. (1978). The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment. *Journal of Health & Social Behavior*, 19(2), 157-165.
- Greene, A. L., & Wheatley, S. M. (1992). "I've got a lot to do and I don't think I'll have the time": Gender differences in late adolescents' narratives of the future. *Journal of Youth and Adolescence*, 21(6), 667-86.
- Guichard, J. (1995). *La escuela y las representaciones de futuro de los adolescentes*

- Halford, W. K., & Learner, E. (1984). Correlates of coping with unemployment in young australians. *Australian Psychologist*, 19(3), 333-344.
doi:10.1080/00050068408255439
- Ham, L. S., & Hope, D. A. (2003). College students and problematic drinking: A review of the literature. *Clinical Psychology Review*, 23(5), 719-759. doi:10.1016/S0272-7358(03)00071-0
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de, I. R., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. (spanish). *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 131-142. doi:10.5093/tr2011v27n2a5
- Hill, J. (1978). The psychological impact of unemployment. *New Society*, 19(1), 118-120.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184-191.
doi:10.1037/0003-066X.36.2.184
- Johnson-Saylor, M.T. (1984). Unemployment and health: Issues in a primary care nursing practice. *Public Health Nurs.*, 1 (2), 74-84.
- Kabanoff, B. (1982). Psychological effects of unemployment: A consideration of some alternative explanations. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 16(2), 37-42. doi:10.3109/00048678209161189
- Kazarian, S. S., & Martin, R. A. (2004). Humour styles, personality, and well-being among lebanese university students. *European Journal of Personality*, 18(3), 209-219. doi:10.1002/per.505
- Keefe, T. (1984). The stress of unemployment. *Social Work*, 29(3), 264-268.
- Kelvin, P., & Jarrett, J. E. (1985). *Unemployment: Its social psychological effects* Cambridge University Press Cambridge.
- Kerpelman, J. L., & Mosher, L. S. (2004). Rural african american adolescents' future orientation: The importance of self-efficacy, control and responsibility, and identity

development. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 4(2), 187-208. doi:10.1207/s1532706xid0402_5

Kroll, L. E., Lampert, T., & Devitt, C. (. (2011). Unemployment, social support and health problems. *Deutsches Ärzteblatt International*, 108(4), 47-52.

Laparra, M.; Obradors, A.; Perez, B.; Perez Yruela, M.; Renes, V.; Sarasa, S.; Subirats, J. y Trujillo, M. (2007). *Una propuesta de consenso sobre el concepto de exclusión. Implicaciones metodológicas*. Revista Española del tercer sector, nº 5, enero-abril 2007, 15-57.

Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000. En Freire Seoane, M. J. y otros (2011), "Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?", en *Revista Archivos analíticos de políticas educativas*, nº 28, vol. 19, pp. 1-24.

Lengua, L. J. (2003). Associations among emotionality, self-regulation, adjustment problems, and positive adjustment in middle childhood. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 24(5), 595-618. doi:10.1016/j.appdev.2003.08.002

Lévy-Leboyer, C (2003). *Gestión de las competencias*. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000. En Freire Seoane, M. J. y otros (2011), "Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?", en *Revista Archivos analíticos de políticas educativas*, nº 28, vol. 19, pp. 1-24.

Mardsen, D. y Duff, F. (1975). *Workless: some unemployed men and their families*. Londres: Penguin Books.

Marco Fabre, M. (2000). *Consideraciones en torno al concepto de exclusión social*. Acciones e investigaciones sociales, nº11, 2000, 10-21.

Meyer, T. D., & Krumm-Merabet, C. (2003). Academic performance and expectations for the future in relation to a vulnerability marker for bipolar disorders: The hypomanic temperament. *Personality and Individual Differences*, 35(4), 785-796. doi:10.1016/S0191-8869(02)00283-0

Ministerio de Educación (2011). *El aprendizaje permanente en España*. Madrid, Catálogo de Publicaciones del Ministerio educación.gob.es

- Mir, P., Rosell, A. y Serrat, A. (2003), El observatorio del mercado de trabajo de recién titulados en la UPC en el año 2001-2002. *XI Congreso de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas*, Villanova y la Geltru, Barcelona.
- Morch, H. (1986). *Coping with unemployment among young danes: An empirical study of the differential effects of individual coping and social support*. ProQuest Information & Learning). *Dissertation Abstracts International*, 47(4-). (1987-54477-001)
- Nurmi, J. (1991). How do adolescents see their future? A review of the development of future orientation and planning. *Developmental Review*, 11(1), 1-59.
doi:10.1016/0273-2297(91)90002-6
- Ogayar, M. A., Poyatos, R. P., & Solís, J. M. A. (2008). Competencias profesionales desde el punto de vista de los empleadores, exalunos y alumnos de la universidad de Jaen. *Universidad, Sociedad y Mercados Globales*, , 437-451.
- Olafsson, O. y Svensson, P. (1986). Unemployment-related lifestyle changes and health disturbances in adolescents and children in the western countries. *Soc. Sci. Med.*, 22 (11), 1105-1113.
- Omar, A., Delgado, H. U., de Souza, M. A., & Formiga, N. S. (2005). Perspectivas de futuro y búsqueda de sensaciones en jóvenes estudiantes. un estudio entre Argentina y Brasil. *Números* 1, 2.
- Ortega Ricoma, P. (1982). El paro una nueva patogenia. *La Vanguardia*, nº especial sobre el paro.
- Parry, G. (1986). Paid employment, life events, social support, and mental health in working-class mothers. *Journal of Health & Social Behavior*, 27(2), 193-208.
- Pereyra, A. L (2010) *Los jóvenes y los proyectos en las sociedades actuales*. En *Las elecciones vocacionales de los jóvenes escolarizados. Proyectos, expectativas y obstáculos*. Rascovan, Sergio (Comp.) Noveduc Buenos Aires. Págs. 169 a 203.
- Pérez Ruiz, D. (2011) *Cinco pasos para planificar nuestra carrera profesional en un Mercado Laboral en constante cambio*, en educaweb.com

- Pothier, J. (1982). Le Chomeur devant son médecin. *Panorama du Medicin*, 1375, 1376, 1322, 1326, 1331.
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Riveira Rico, V. (2004). Autoevaluación de factores de empleabilidad de los alumnos de último curso de la titulación de ingeniero industrial. *VIII Congreso De Ingeniería De Organización: Leganés, 9-10 Septiembre De 2004*, 153-162.
- Robbins, R. N., & Bryan, A. (2004). Relationships between future orientation, impulsive sensation seeking, and risk behavior among adjudicated adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 19(4), 428-445.
- Rodríguez Cuba, J. (2009), Índice de empleabilidad de los jóvenes, *Avances de Investigación*, 32, 1-57
- Rodríguez, A., Domenech, M. y García, J.M.A. (1982). Paro laboral y alteraciones familiares. *VII Cong. Nac. Psic. Santiago*.
- Rodríguez Espinar, S., Prades Nebot, A., Bernáldez Arjona, L., & Sánchez Castiñeira, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en catalunya: Del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación (Madrid)*, (351), 107-137.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa* Universidad de Deusto; Deustuko Unibertsitatea.
- Sasseville, M., & Grunberg, F. (1987). Chômage et santé mentale. *The Canadian Journal of Psychiatry / La Revue Canadienne De Psychiatrie*, 32(9), 798-802.
- Schwefel, D., John, J., Potthoff, P., & Hechler, A. (1984). Unemployment and mental health: Perspectives from the federal republic of germany. *International Journal of Mental Health*, 13(1-2), 35-50.
- Seginer, R., Trommsdorff, G., & Essau, C. (1993). Adolescent control beliefs: Cross-cultural variations of primary and secondary orientations. *International Journal of Behavioral Development*, 16(2), 243-260.

- Sennett, R. (2001). La corrosión del carácter. *Las Consecuencias Personales Del Trabajo En El Nuevo Capitalismo*. Anagrama. Barcelona.
- Shamir, B. (1986). Self-esteem and the psychological impact of unemployment. *Social Psychology Quarterly*, 49(1), 61-72.
- Ślebarska, K., Moser, K., & Gunnesch-Luca, G. (2009). Unemployment, social support, individual resources, and job search behavior. *Journal of Employment Counseling*, 46(4), 159-170.
- Stafford, E. M., Jackson, P. R., & Banks, M. H. (1980). Employment, work involvement and mental health in less qualified young people. *Journal of Occupational Psychology*, 53(4), 291-304.
- Stokes, G. (1981). Unemployment among school-leavers. University of Birmingham.
- Tarilonte Diez (1983). Repercusiones psicosociales del paro. *I Congreso Nacional de Psicología del Trabajo*. Madrid.
- Tennen, H., & Herzberger, S. (1987). Depression, self-esteem, and the absence of self-protective attributional biases. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 72-80. doi:10.1037/0022-3514.52.1.72
- Touraine, A. (1988). Quel emploi pour les jeunes?: Vers des stratégies novatrices Unesco.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320-333. doi:10.1037/0022-3514.86.2.320
- Ullah, P., Banks, M., & Warr, P. (1985). Social support, social pressures and psychological distress during unemployment. *Psychological Medicine: A Journal of Research in Psychiatry and the Allied Sciences*, 15(2), 283-295. doi:10.1017/S0033291700023564
- UNESCO (2010). *Informe Mundial sobre el Aprendizaje y la Educación de Adultos*. http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UII/confintea/pdf/GR_ALE/grale_sp.pdf Consulta 5 de enero de 2011

- Viney, L. L. (1985). 'They call you a dole bludger': Some experiences of unemployment. *Journal of Community Psychology*, 13(1), 31-45.
doi:10.1002/1520-6629(198501)13:1<31::AID-JCOP2290130105>3.0.CO;2-0
- Voydanoff, P. (1980). The effect long-term unemployment on workers and their families (book). *Journal of Marriage & Family*, 42(1), 218-219.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. New York, NY US: Oxford University Press.
- Warr, P. (1982). Psychological aspects of employment and unemployment. *Psychological Medicine: A Journal of Research in Psychiatry and the Allied Sciences*, 12(1), 7-11. doi:10.1017/S0033291700043221
- Winefield, A. H., & Tiggemann, M. (1989). Job loss vs. failure to find work as psychological stressors in the young unemployed. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 79-85.
- Zimbardo, P.(1994). "Foreword" .En Z. Zaleschi (ed.). *Psychology of future orientation*, Lublin, Scientific Society of the Catholic University of Lublin, 567 pp.

ANEXO I GUIÓN PARA LA ENTREVISTA

INDICE

1. PRESENTACIÓN

- 1.1. Explicación del objeto de investigación
- 1.2. Confidencialidad
- 1.3. Consentimiento informado

2. DESEMPLEO

- 2.1. Situación
 - 2.1.1. Personal (edad, género, vivienda, familia, estado civil,...)
 - 2.1.2. Factores económicos (prestación, ingresos, ayudas...)
 - 2.1.3. Factores sociales y culturales (nivel académico,...)
- 2.2. Dificultades para conseguir empleo

3. CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO

- 3.1. Laborales (fase del desempleo, expectativas, actitud hacia el trabajo, empleo ideal)
- 3.2. Personales (autoestima, sentimientos que reflejan su estado de ánimo,...)
- 3.3. Sociales (tensiones familiares, ruptura de contactos en el medio social,...)
- 3.4. Salud (enfermedades/problemas, terapia/tratamiento,...)

4. EMPLEO

- 4.1. Experiencia laboral (historia laboral)
- 4.2. Acciones para conseguir empleo
 - 4.2.1. Acceso a TICs (acceso y uso de herramientas)
 - 4.2.2. Redes sociales (familiares, amigos, ex compañeros, grupos socio-culturales,...)
 - 4.2.3. Iniciativa Personal (métodos de búsqueda de empleo, tiempo dedicado, inversión en capacitación, CV, entrevistas,...)
- 4.3. Puntos favorables para conseguir empleo

5. MIRANDO AL FUTURO

- 5.1. Visión personal deseada a medio plazo (3-5 años) y largo plazo (10 años)

- 5.2. Posibilidades de conseguir ese ideal (visión personal deseada) y momento en el que cree que lo va a conseguir
- 5.3. Dificultades para conseguir ese ideal
- 5.4. Acciones concretas que va a realizar para conseguirlo

6. CONCLUSIONES – RESUMEN

- 6.1. Factores de empleabilidad / desempleabilidad
- 6.2. Estado emocional vinculado al desempleo
- 6.3. Proyecto de vida

CONTENIDO

Este guión es un únicamente mapa de referencia que utilizaremos para no perdernos durante la entrevista. En este sentido, tenemos que aceptar y respetar el hecho de que el entrevistado/a adopte una dirección diferente a la que habíamos previsto en el guión hablando sobre temas no incluidos o alterando el orden de las preguntas. Eso sí, aún alterando el ritmo y el orden de las preguntas, tendremos que intentar hablar de todos los temas importantes que habíamos previsto en un principio volviendo, en la medida de lo posible y de forma muy sutil, a los temas no analizados.

1. PRESENTACIÓN

*Antes de nada, **le agradecemos su participación** en esta investigación.*

*En primer lugar, queremos aclarar que esta **entrevista forma parte de una investigación** llamada “factores de empleabilidad y estado emocional vinculado al desempleo”, donde se pretende estudiar mediante diversos procedimientos cuáles son los factores más relevantes de cara a conseguir un empleo, así como las principales consecuencias de la falta del mismo.*

La información recogida será tratada de forma confidencial y colectiva.** Es decir, sus respuestas solo serán conocidas por el equipo investigador. Los resultados del presente estudio podrán difundirse a través de reuniones y publicaciones científicas o divulgativas **preservando siempre su identidad.

*Como trámite necesario le entrego un documento donde expresa su participación voluntaria bajo el **consentimiento informado** de las características y contexto de esta entrevista.*

(Entregar para firmar el formulario de consentimiento informado)

2. DESEMPLEO

Para comenzar nos gustaría tener cierta información sobre sus características socio-demográficas

- Edad, estado civil, estudios
- Familia, hijos, personas dependientes,...
- Vivienda propia, casa familiar, alquiler,...

¿Qué formación posee?, ¿nivel académico?, ¿idiomas?

Actualmente se encuentra en una situación de desempleo, ¿nos podría detallar más concretamente esta situación?

¿Cómo se quedó en paro?, ¿Cuánto tiempo lleva?

¿Recibe o ha recibido alguna prestación?, ¿ayuda?, ¿ingresos?

Volviendo a su trayectoria laboral, Nos podría describir brevemente cuál ha sido su experiencia laboral?

¿Dónde ha trabajado? ¿Cuánto tiempo?

¿Qué estabilidad (tipo de contrato, duración) ha tenido?

¿era empleo asociado a su cualificación?

¿cómo consiguió esos empleos? ¿Por qué perdió el empleo o los empleos?

¿En qué sentido es importante conseguir un empleo para usted? ¿Por qué?

¿Cómo le gustaría que fuera su próximo empleo? ¿Qué aspectos valoraría más?

Mencionar posibles aspectos (salario, estabilidad, ajustado a su formación, proyección personal, status social,...)

3. CONSECUENCIAS DEL DESEMPLEO

Durante su situación actual de desempleo ¿qué diferencias ha notado en su vida con respecto a cuando trabajaba?

¿Cómo reaccionan las personas cercanas a usted con relación a su situación?

*¿Cómo son sus relaciones con las personas de su entorno(familiares, amigos...)?
¿Cómo se siente de ánimo?, ¿Cómo se siente de salud?*

4. EMPLEO

¿Qué acciones está realizando para buscar empleo?, ¿Cuánto tiempo dedica habitualmente a estas acciones?

*¿Cuál de estas acciones cree más relevante para encontrar empleo?, ¿Por qué?
A nivel personal ¿Qué cualidades más destacadas cree que posee para ser empleado?*

¿Qué elementos o aspectos de su situación pueden ayudar a que encuentre empleo?

FUTURO

¿Cómo te gustaría estar dentro de 3-5 años? ¿Cuál es tu situación ideal? ¿Y dentro de 10 años?

¿Qué posibilidades crees que tienes de conseguir este ideal?

¿Qué elementos te van a ayudar a lograrlo?

¿Qué dificultades vas a tener para conseguirlo?

¿Qué acciones concretas vas a llevar a cabo para conseguirlo?

5. CONCLUSIONES – RESUMEN

Ya para terminar, y a modo de resumen, en general, ¿Qué factores cree más relevantes de cara a conseguir un empleo?

Mencionar posibles factores (formación, actitud de búsqueda, buenos contactos, altas capacidades, idiomas...)

Si la respuesta es la combinación de varios factores pedir que los ordene por orden de importancia

Así mismo podría comentar cuáles son a su juicio, en general, las sensaciones o estados de ánimo más característicos de una situación de desempleo?

Mencionar posibles situaciones (personales, familiares, sociales,...)

Si la respuesta es la enumeración de varias situaciones pedir que los ordene por orden de importancia

¿En su opinión, cómo se presenta el futuro propio y en general?, Cómo se le presenta su propio futuro?, Y el futuro en general?

Hemos finalizado con la entrevista, desea realizar algún comentario....

Le agradezco su colaboración.

ANEXO II INDICADORES

FACTORES DE EMPLEABILIDAD Y EFECTOS PSICOLÓGICOS DEL DESEMPLEO		
DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES
EJE 1: FACTORES SOCIO-ESTRUCTURALES		
Factores económicos	Trabajadores en la familia	Número de personas que viven en casa (incluyendo al encuestado)
		Estudia (para cada persona en la casa)
		Número de personas que trabajan en el hogar
	Ingresos familiares	Ingreso Mensual (para cada persona en la casa)
		Aporte al hogar (para los que aportan)
	Vivienda	Tipo de vivienda (familiar, propia, alquiler)
Factores sociales y culturales	Migración	Lugar de nacimiento del entrevistado, padres y abuelos
		Tiempo de residencia en la ciudad
	Nivel educativo de los Padres	Nivel educativo de los Padres
	Sexo	Sexo
	Edad	Edad
	Estado Civil	Estado Civil

Informe Bizkailab 2011. Desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social

	Hijos	Número de hijos
Nivel académico	Educación	Nivel formativo
		Idiomas
Acceso y uso de "TICs"	Acceso a herramientas vinculadas al aprendizaje	Internet
		TV
	Acceso a herramientas vinculadas a la búsqueda de trabajo	Internet en casa
		Teléfono fijo
		Teléfono móvil
		Vehículo propio
	PC	PC
	Uso de Internet	Lugar de Acceso a Internet
		Uso que le da a internet
		Frecuencia de Uso
Acceso a servicios sociales	Programas de empleo	Participación en algún programa público de empleo
	Programas de formación	Participación en programa público de formación profesional
Salud y discapacidad	Salud	Enfermedades Crónicas
	Discapacidad	Tiene o no tiene alguna discapacidad

DIMENSIONES	VARIABLES	INDICADORES
Redes sociales	Relaciones familiares que favorecen el acceso al empleo	Número de familiares que sirvan de contacto para conseguir trabajo
		Experiencia laboral dentro de la familia
		Numero de amistades o familiares dueñas de un negocio
	Compañeros de estudio	Número de contactos para conseguir trabajo de las personas con las que estudió
	Compañeros de trabajo o ex-trabajos	Número de contactos para conseguir trabajo de las personas con las que trabajo en trabajos anteriores
Grupos socio-culturales	Numero de grupos/instituciones a las que pertenece	
EJE 2: INICIATIVAS PERSONALES PRO-EMPLEO (MOTIVACIÓN POR BUSCAR TRABAJO)		
Predisposición a la búsqueda	Métodos utilizados para la búsqueda de empleo	Utilización de bolsas de trabajo y similares (últimos 3 meses)
		Otros métodos utilizados para la búsqueda de empleo (últimos 3 meses)
	Tiempo dedicado a buscar empleo	Días a la semana dedicados a la búsqueda de empleo (últimos 3 meses)
	CVs. entregados	Número de CV impresos entregados (últimos 3 meses)
	Visitas a Empresas/Instituciones	Número de Entrevistas de Trabajo (últimos 3 meses)

Informe Bizkailab 2011. Desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social

Actitud ante la formación para el trabajo	Esfuerzo e inversión en capacitación	Número de Cursos de capacitación certificados a los que asistió
		Número de Cursos de capacitación certificados a los que asistió
		Dinero invertido en cursos de capacitación certificados
		Número de conferencias a las que asistió en los últimos 3 meses
Documentación adecuada	Curriculum Vitae (actualización y adaptación del CV)	Tiene CV
		Nº de veces que ha actualizado su CV (últimos 3 meses)
		Nº de "versiones" de su CV (adaptadas a diferentes empleadores)
Empleo	Prácticas	Total de horas de prácticas (especificar unidad de tiempo)
		Lugares donde se llevaron a cabo las prácticas
	Experiencia laboral	Número de empleos tenidos (formales e informales)
		Tareas corresponden con su formación
		Duración de los empleos (meses)
Búsqueda de Información	Búsqueda de Información sobre empleos ofrecidos	Fuentes de información (Últimos 3 meses)
		Frecuencia con que acude/revisa (Últimos 3 meses)
EJE 3: COMPETENCIAS PARA LA EMPLEABILIDAD		
Competencial	Competencias profesionales	Competencias profesionales que posee (elegir en una lista)

DIMENSIONES		VARIABLES	INDICADORES
EJE 4: EFECTOS DEL DESEMPLEO			
Laboral	Situación		Duración del desempleo (meses)
			Fase del desempleo (frustración, resignación, apatía)
	Proyección		Expectativas de conseguir empleo
			Actitud hacia el empleo
Económica	Prestaciones y ayudas		Tiene reconocida alguna prestación (desempleo, invalidez,)
			Tiene reconocida alguna ayuda (maternidad, incapacidad temporal,...)
	Ingresos		Ingreso Mensual Tipo de vivienda (familiar, propia, alquiler)
			Duración de la prestación
Personal	Aumento de la conciencia		Pérdida de autoestima
			Sentimientos de inseguridad
			Sentimientos de fracaso
			Sentimientos de vergüenza
			Sentimientos de culpa
Social	Ruptura de la red de relaciones sociales		Sentimientos de inferioridad
			Tensiones familiares

Informe Bizkailab 2011. Desempleo como factor de vulnerabilidad a la exclusión social

		Desagregación familiar
		Ruptura de contactos en el medio social
		Pérdida de amigos del trabajo
	Aislamiento social	Minoración del status social
		Prejuicios / clichés asociados (Ociosidad, inutilidad, incompetencia,...)
	Salud Mental	Salud
Visita a algún especialista		
Participación en alguna terapia o tratamiento		

BizkaiLab

