

Enfoques cognitivo y conductual: evaluación de dos programas de intervención con desempleados

Luis Aramburu-Zabala Higuera
Universidad Carlos III

Según la Organización Internacional del Trabajo en 2000 había sesenta millones de jóvenes entre 15 y 24 años que buscaban activamente un trabajo (OIT, 2001). Los psicólogos son conscientes de este problema y han elaborado programas de intervención para ayudar a los desempleados a incorporarse a la vida activa. En este artículo se compara la eficacia de dos modelos de intervención cuya meta es mejorar las destrezas de los jóvenes para conseguir empleo. Los resultados del estudio sugieren que la intervención cognitiva reduce el tiempo de búsqueda y facilita la transición al mundo del trabajo. Sin embargo, otras investigaciones han probado que la efectividad de los programas depende estrechamente del perfil del grupo meta. Por esta razón, en la parte final presentamos una serie de directrices para mejorar la eficacia de estos programas con desempleados.

Cognitive and behavioral approaches: an evaluation of two programmes with unemployed. According to the Bureau of Labour Organisation in 2000 there were sixty million people between 15-24 looking actively for a job (BLO, 2001). The psychologists are aware of this problem and have developed programmes to help the unemployed enter into the working life. In this study we compare the effectiveness of two schemes developed to enhance the skills of the unemployed to get a job. The results suggest that the cognitive treatment reduced the period of search, and facilitated the transition of the young into the working life. Nevertheless, previous research has showed that the effectiveness of these programmes is closely related to the profile of the target group. Keeping this in mind, we finally turn to specific guidelines that set the stage for effective use of these schemes with young unemployed.

La experiencia de muchos psicólogos, en diferentes países y épocas, sugiere que las habilidades de búsqueda de empleo pueden aprenderse (Fernández y Anónimo, 1993; 1997; Isaacson y Brown, 1993). Ese aprendizaje es posible mediante programas diseñados *ad hoc* o con ayuda de materiales autoinstruccionales. Los Talleres de Búsqueda de empleo se han ensayado con éxito en muchos países y con distintos tipos de demandantes de empleo. Por ejemplo, Azrin y Besalel (1980) han descrito el efecto de estas intervenciones, comparando sus resultados con grupos de control que no reciben entrenamiento. En conjunto, estas investigaciones demuestran que es posible facilitar la incorporación a la vida activa mediante el aprendizaje de destrezas y la reevaluación de las actitudes frente al trabajo (Caplan, Vinokur, Price y Van Ryn, 1989). Sin embargo, hasta la fecha no se han realizado estudios comparados de la eficacia de los modelos de intervención que adoptan una orientación psicológica específica. Esa comparación es útil desde el punto de vista científico y aplicado (Isaacson y Brown, 1993). En este artículo vamos a analizar dos modelos de Talleres de Búsqueda de empleo, uno de orientación cognitiva y otro de corte conductual. El interés de esa comparación se debe a

que ambos modelos son usados por los servicios de empleo de los países de la OCDE desde los años ochenta (Ricca, 1993). Sin embargo, la literatura psicosocial no recoge ningún estudio sobre su efecto comparado en la búsqueda de empleo. Por esta razón, vamos a describir brevemente estos dos enfoques, antes de presentar un estudio longitudinal-transverso con 156 desempleados que buscaban su primer empleo tras un curso de Formación Ocupacional.

El enfoque conductual tiene una larga tradición en los programas de orientación. Entre 1975 y 1980 Azrin y Besalel diseñaron el *Job-club*, un programa de intervención que se basa en principios y técnicas de la Psicología conductual, incluida la aplicación sistemática a la búsqueda de empleo de los principios del refuerzo y la extinción del comportamiento (Azrin y Besalel, 1980). Durante muchos años, los *Job-clubs* han sido el modelo prevalente en los servicios de empleo de Europa y los Estados Unidos, y han servido para adiestrar a miles de desempleados en habilidades de búsqueda. Un *Job-club* es un procedimiento altamente estructurado que utiliza el condicionamiento operante y la modificación de conducta para mejorar las destrezas de los participantes. En el *Job-club* se prepara a los desempleados para realizar una búsqueda en varios niveles, con ayuda del *role-playing* y el «ensayo de conducta». También se utilizan el modelado y la imitación para mejorar las habilidades de autopercepción y buscar soluciones a los problemas que se generan sobre la marcha (Isaacson y Brown, 1993). En líneas generales, estos Talleres han demostrado su utilidad para facilitar el logro de empleos cualificados y de más alta remuneración (Azrin y Besalel, 1980; Kimeldorf y Tornow, 1984);

para incrementar y diversificar las conductas de búsqueda de empleo (Stidham y Remley, 1992); y para reducir el tiempo de búsqueda previo al logro de un empleo (Azrin y Besalel, 1980; Azrin y Philip, 1979; Chandler, 1984; Kimeldorf y Tornow, 1984). Las evidencias procedentes de fuentes diversas sugieren que este tipo de intervención es muy eficaz en mercados de alta movilidad y donde abundan las ofertas de trabajo (Isaacson y Brown, 1993).

Por su parte, los programas de orientación cognitiva son más variados en formato y enfoque. Un elemento común en todos ellos es la importancia que se concede al desarrollo de «expectativas de control» (Feather y Barber, 1983), así como a la Autoeficacia y la reevaluación de las actitudes frente a la búsqueda de empleo (Vinokur, Van Ryn, Gramlich y Price, 1991). En los años noventa, muchos Talleres de orientación cognitiva adoptan explícitamente los postulados de la teoría motivacional de la conducta planeada (Ajzen, 2002), lo que dio lugar a distintas investigaciones teórico-aplicadas sobre el tema. En particular, Van Ryn y Vinokur son autores de una teoría explicativa que hace depender la actividad de búsqueda de la Autoeficacia, la Actitud ante la búsqueda y la Permeabilidad a las normas grupales (Van Ryn y Vinokur, 1992). Esta teoría predice que la motivación de búsqueda es mayor cuando la Autoeficacia percibida es alta y las actitudes hacia el empleo son favorables (Eden y Aviram, 1993). Igualmente, la presión del grupo y las normas percibidas pueden favorecer la intención de búsqueda de empleo, lo que refuerza el papel del grupo y el apoyo social al desempleado. Finalmente, un aspecto central de los Talleres de orientación cognitiva es la importancia que conceden al desarrollo de las expectativas de control en la situación de búsqueda. Igual que en las intervenciones conductuales, los Talleres de orientación cognitiva han demostrado su eficacia a la hora de facilitar el acceso al primer empleo de los más jóvenes (Feather y O'Brien, 1986) y la recolocación de los desempleados (Feather, 1992). Otros efectos importantes incluyen la reducción del tiempo de búsqueda y el logro de empleos ajustados a la cualificación de los demandantes (Feather y Davenport, 1981). Uno de los efectos más significativos, y no analizado en las intervenciones conductuales, tiene que ver con la mejora de la Autoeficacia percibida y otros «mediadores» psicosociales de las conductas de búsqueda de empleo, como la Intención de búsqueda y las actitudes frente a la búsqueda de empleo (Van Ryn y Vinokur, 1992). Al parecer, la reducción del estrés y el aumento de la autoconfianza de los demandantes estarían muy relacionados con esos mediadores (Vinokur, Van Ryn, Gramlich y Price (1991), y el efecto de la Autoeficacia como variable «precursora» puede variar a lo largo del tiempo, ya que la resistencia a la frustración juega un papel más importante como predictor de la búsqueda cuando el desempleo se prolonga (*ibíd.*).

Metodología

Objetivos e hipótesis

Las metas de esta investigación eran dos. Por un lado, queríamos comprobar los efectos de dos modelos de intervención psicológica en los resultados que obtienen los desempleados jóvenes durante el proceso de búsqueda. Para ello, analizamos el tiempo que tardan en conseguir un empleo y la calidad del mismo, considerando la cualificación del puesto, el salario que reciben y otros factores. Además, queríamos saber si la participación en alguno de los talleres influye en la Autoeficacia en la búsqueda, una variable que algunos psicólogos consideran «precursora» de la actividad de

búsqueda (Van Ryn y Vinokur, 1992). En particular, estábamos interesados en saber si el tipo de intervención influye en el nivel de Autoeficacia de las personas que toman parte en los talleres, y si esa Autoeficacia está relacionada con el incremento en la actividad inicial de búsqueda. Para clarificar estos aspectos formulamos las siguientes hipótesis:

- A) Los resultados obtenidos en la búsqueda de empleo se asociarán significativamente con la participación en alguna de las dos modalidades de intervención diseñadas. En particular, habrá diferencias significativas entre los valores centrales de los resultados obtenidos por los participantes de los Talleres Cognitivo y Conductual y los sujetos del grupo de Control.
- B) Los niveles de Autoeficacia percibida en la búsqueda de empleo al término del Taller se asociarán significativamente con el nivel de actividad de búsqueda desarrollado en el período siguiente a la finalización del programa.

Contexto

Los Talleres se desarrollaron en dos centros de Formación Ocupacional adscritos a una organización sindical de ámbito nacional en la Comunidad de Madrid. En esos centros se desarrollan regularmente acciones de formación y orientación laboral con desempleados, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo. Los participantes pertenecen a un medio urbano y periurbano caracterizado por una economía de servicios muy especializada junto a un sector industrial en declive. El paro juvenil alcanza cotas comparativamente altas en la región, especialmente en el tramo entre los 16 y 25 años. Además, una parte importante de los jóvenes que trabajan están subempleados en relación con los estudios cursados (INE, 2001), siendo la situación de desempleo relativamente independiente de la edad y la preparación académica (INE, *ibíd.*).

Grupos

Los participantes eran desempleados entre 18 y 21 años que finalizaban cursos de Formación Ocupacional de 250 horas de duración en el área Administrativa, en las especialidades de Ofimática y Administración de Personal. Estos cursos están dirigidos a jóvenes desempleados con estudios de Bachillerato y Formación Profesional y equivalentes. La actividad es gratuita y voluntaria e incluye un módulo de orientación laboral al finalizar los talleres. Todos los jóvenes proceden del medio urbano de Madrid y alrededores, y pertenecen a una clase social media y media-baja. Los criterios de selección eran que la persona esté en paro, finalice el curso y desee tomar parte en las sesiones. Inicialmente tuvo lugar una sesión preparatoria donde se describían los objetivos del taller, y se hizo hincapié en la necesidad de una asistencia regular.

La asignación a los Talleres y al grupo de control fue aleatoria. Los participantes tenían una media de edad de 19 años y un promedio de 12 años de educación reglada. A lo largo del programa y durante el seguimiento hubo un 15% de mortalidad, por lo que la muestra inicial de $N=183$ desempleados se redujo a 156 personas al finalizar el estudio.

VARIABLES Y MEDIDAS

La evaluación se centró en dos bloques:

I. Características sociodemográficas y educativas:

Edad, Género, Escolarización previa (número de años en el sistema reglado), *Titulación obtenida* en el sistema educativo (ciclos y niveles en enseñanzas secundarias) y *Experiencia prelaboral* (trabajos en general de corta duración realizados en la «economía informal»).

II. Indicadores de la eficacia de los programas:

(A) Resultados de la búsqueda de empleo:

Logro de empleo: consecución o no de un empleo «significativo», es decir, de al menos tres meses de duración (efectiva o prevista) y veinte horas semanales en las distintas fases del seguimiento.

Tipo o categoría del empleo: Los empleos que consiguen los demandantes se reagrupan en tres categorías: «No Cualificados» o de nivel 1 (categorías de aprendiz, subalterno y equivalentes); «Semicualificados» o nivel 2 (auxiliar, oficial y equivalentes) y «Cualificados» o nivel 3 (oficial de primera, encargado, especialista y análogos). Estas categorías corresponden en líneas generales a los tres niveles inferiores de cualificación profesional de la Unión Europea, y se considera el nivel del empleo que tiene el joven en cada etapa del seguimiento.

Nivel salarial estimado: una estimación del salario mensual (mediana) que se obtendría en un empleo a tiempo completo. Como es habitual en estos casos, el salario obtenido en un trabajo a tiempo parcial se recalcula tomando como base un hipotético empleo a tiempo completo.

Tiempo de búsqueda: número de semanas de búsqueda en el período de seguimiento.

Actividad de búsqueda: número de intentos de búsqueda «activos» realizados durante ese período.

(B) Mediadores de la actividad de búsqueda:

Autoeficacia percibida en la búsqueda de empleo, antes y después del Taller. Se trata de una dimensión particular del constructo global de «Autoeficacia» estudiado por otros investigadores (Sanjuán, Pérez y Bermúdez, 2000). En nuestro estudio la Autoeficacia de búsqueda era la mediana de seis ítems referidos al grado de confianza de los participantes en su habilidad para buscar empleo (establecer contactos informales; realizar presentaciones «espontáneas» en empresas; desenvolverse bien en las entrevistas, etc.) Se utilizó una escala de tipo Likert que se refieren al grado de confianza de cada participante en las propias habilidades de localización y búsqueda de empleo. Las puntuaciones de los ítems oscilan entre 1 y 9 (de menos a más Autoeficacia percibida). La consistencia interna del conjunto de la escala es de $\alpha = .77$

La asignación de los sujetos a los Talleres fue aleatoria, por lo que no fue posible controlar de forma exhaustiva todas las variables. Los requisitos para tomar parte en la experiencia incluyen: edad entre 18 y 21 años; haber finalizado el Curso Ocupacional; tener estudios completados de nivel de Secundaria (se eliminaron las titulaciones de nivel superior). Adicionalmente, se exigía estar en paro e inscrito como desempleado en el momento de terminar el curso; no haber trabajado anteriormente con un contrato o un «casi-contrato» (v.gr. contrato verbal con actividad regular), y desear tomar parte en las sesiones. A la hora de la asignación a los

grupos no se controló específicamente la realización previa de trabajos informales, esporádicos o de ayuda familiar. Sin embargo, el número de jóvenes que declaraban haber tomado parte en ese tipo de actividades era bastante bajo en el conjunto de la muestra (17%) y en general se trataba de trabajos de escasa entidad y muy corta duración. Los grupos resultantes se compararon en las siguientes variables: Edad, Género, Escolarización previa (número de años), titulación obtenida en el sistema reglado, Experiencia prelaboral y Autoeficacia en la búsqueda de empleo (antes y al finalizar el Taller). Dejando aparte la Autoeficacia (cf. *infra*), se encontraron diferencias en las variables siguientes: (a) *Composición por género de los grupos*, con un porcentaje algo mayor de varones en el grupo de control, 60%, frente a 53% en C1 y 56% en C2, sin que esa diferencia sea significativa desde el punto de vista estadístico [$\chi^2(2, N=156) = 0.785$, n.s.]; (b) *Escolarización previa*: los sujetos del grupo de control habían pasado más tiempo en el sistema educativo reglado que los de los grupos cognitivo y conductual [C1 - C3: *U* Mann-Whitney = 446.00, $p < .001$; C2 - C3: *U* Mann-Whitney = 335.00, $p < .001$]; y (c) *Titulación obtenida*: en el grupo C2 el porcentaje de jóvenes desempleados con estudios de Bachillerato/BUP era algo inferior a los otros dos grupos [$\chi^2(6, N=156) = 13.672$, $p < .01$].

Tratamiento

La intervención cognitiva consistía en un taller de 16 horas de duración, dirigido a grupos de 11 a 15 personas que se reúnen en sesiones diarias de dos horas y media durante dos semanas. Este modelo de intervención se caracteriza por tres componentes principales (Van Ryn y Vinokur, 1992; Vinokur, Van Ryn, Gramlich y Price, 1991):

Entrenamiento en habilidades de búsqueda. Los participantes en el taller aprenden habilidades de búsqueda de empleo en un entorno amistoso y de apoyo, con el fin de incrementar la Autoeficacia, mejorar la actitud hacia la búsqueda de empleo e incrementar la motivación al tiempo que se reduce la probabilidad de desarrollar sentimientos de indefensión.

Inoculación contra el estrés. El grupo anticipaba posibles fuentes de estrés en la búsqueda, relacionadas con fracasos y frustraciones, prolongación del desempleo, etc. El objetivo era preparar a los participantes para afrontar esas situaciones a través de una estrategia de resolución de problemas.

Apoyo de los monitores y el grupo. A través de discusiones, *brainstorming* y otras actividades, los monitores del taller intentan promover la Autoeficacia de los participantes, su autoestima y la implicación en la búsqueda de empleo.

Por su parte, el taller conductual se ajustaba a las pautas del *Job-club* descritas por Azrin y sus colaboradores (Azrin y Besalel, 1980; Azrin, Flores y Kaplan, 1975; Azrin y Philip, 1979; Kimeldorf y Tornow, 1984) y tenía la misma duración y número de participantes que el taller cognitivo. La organización del taller incluye los siguientes procedimientos:

Reunión en grupo de 11 a 15 personas en sesiones de dos horas durante ocho días; realización de ejercicios y múltiples simulaciones estructuradas.

Evaluación de la línea de base de habilidades de búsqueda de empleo y control de los resultados de la búsqueda utilizando gráficos, protocolos y guiones de conducta.

Uso por parte del monitor de las *técnicas del refuerzo, extinción y rotación automática* en todos los grupos, para favorecer el aprendizaje de habilidades.

Procedimiento

Las sesiones tuvieron lugar durante las dos últimas semanas del curso, y el tamaño de los grupos variaba ligeramente de 11 a 15 personas. Un nuevo grupo se ponía en marcha al finalizar cada curso ocupacional. Las sesiones tenían lugar todos los días y se animaba a los participantes a que tomaran parte activa en las mismas.

Antes del taller se entrevistó a los participantes y se administró el protocolo *Datos-A* para evaluar el perfil profesional y los proyectos en relación con la búsqueda de empleo. Al finalizar el taller y en el seguimiento se aplicaron los protocolos *Datos-B* y *Seg*, para conocer el tipo de búsqueda, los resultados de la misma y la evolución de las expectativas de cada participante. Además, para medir la Autoeficacia se utilizó una escala de tipo Likert de seis ítems que se refieren al grado de confianza de cada participante en las propias habilidades de búsqueda (y no tanto a la confianza en los *outputs* o resultados). La distinción entre expectativas de resultados y Autoeficacia responde a dos perspectivas de la percepción de controlabilidad desarrolladas por los psicólogos durante los últimos años (Feather, 1992; Sanjuán, Pérez y Bermúdez, 2000).

Análisis de datos

Las evidencias disponibles en relación con los estudios sobre conductas de búsqueda de empleo avalan la hipótesis de que de las principales variables se distribuyen de asimétrica y no normal (Aramburu-Zabala, en prensa; Aramburu-Zabala y Fernández, 1994a). Por consiguiente, parece razonable utilizar técnicas no paramétricas tanto en los análisis de tipo comparativo (por ejemplo, cuando comparamos los resultados obtenidos por distintos subgrupos) como en los diseños correlacionales (v.gr., la asociación entre posibles predictores y resultados de la búsqueda).

Resultados

La Figura 1 muestra la evolución de los participantes en los Talleres Cognitivo, C1, Conductual, C2, y en el grupo de control, C3, en períodos bimestrales durante los ocho meses que siguen al fin del curso. Las diferencias entre los tres grupos son importantes ya a los cuatro meses. En ese momento, más de la mitad de los participantes en los Talleres estaban colocados, frente a poco más de la cuarta parte del grupo de control. A su vez, los participantes en el taller cognitivo tenían una tasa de colocación algo más alta que los del taller conductual. Al finalizar el seguimiento, casi un 87% de los participantes en el taller cognitivo tienen un contrato, frente a un 75% del taller conductual y un 67% del grupo de control. Puesto que la mayoría de los contratos juveniles en el campo administrativo son temporales, alguna de esas personas puede haber tenido más de un contrato en ese período. A partir del segundo cuatrimestre es difícil hacer seguimientos confiables debido a la movilidad funcional y geográfica de los participantes.

La categoría profesional de los contratos obtenidos por los participantes depende directamente de las políticas de contratación juvenil de cada país. En general, la mayoría de los contratos ini-

ciales que obtienen los jóvenes en España pueden situarse en tres niveles: trabajos «no cualificados» o de base (nivel 1 de la Unión Europea), «semicualificados» (nivel 2) y «cualificados» o de alta especialización (nivel 3). Existe una relación significativa entre la participación en los talleres y el logro de empleo, en particular de un empleo cualificado *a los ocho meses* [$\chi^2 (6, N= 156)= 29.716, p<.000$]. En cualquier caso, una proporción mayor de personas que toman parte en los Talleres obtienen algún tipo de contrato, en comparación con los parados que no reciben entrenamiento [$\chi^2 (2, N= 156)= 5.399, p<.000$]. Además, quienes participaron en el taller cognitivo obtienen mejores resultados que los participantes en el taller conductual. Las diferencias se mantienen, aunque más reducidas, al comparar la proporción de colocados y desempleados al cabo de ocho meses. En ese momento, el porcentaje de parados sigue siendo más alto en el grupo de control C3 que en los otros dos grupos. El taller conductual le sigue a bastante distancia y el porcentaje más bajo de desempleados corresponde al taller cognitivo. Los resultados del seguimiento referidos al tipo de empleo pueden apreciarse en la Figura 2.

Sólo fue posible obtener una estimación aproximada del nivel salarial de la mayoría de las personas que obtuvieron empleo. En conjunto, la estimación de la mediana del salario mensual de los participantes en el taller cognitivo fue de 78.510 ptas. (472 euros en el cambio actual), mientras que los participantes en el taller conductual

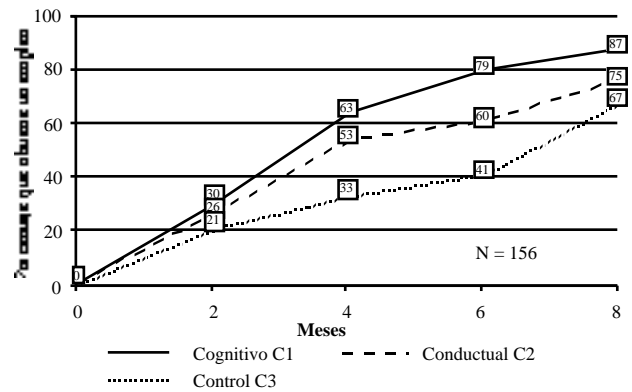


Figura 1. Porcentaje de personas que obtienen empleo después del curso ocupacional. Porcentajes redondeados a la cifra más próxima

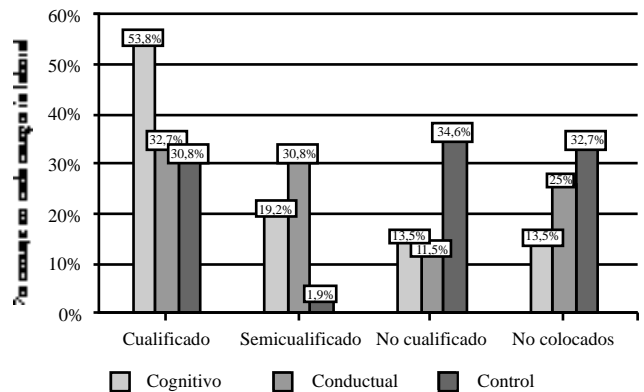


Figura 2. Tipo de empleo obtenido por dos subgrupos de 52 personas que tomaron parte en el taller de búsqueda de empleo de orientación cognitiva y conductual y un grupo de control que no recibió ningún entrenamiento, a los ocho meses

obtenían un salario base que oscilaba en torno a 73.200 ptas. (440 euros) y la mediana del grupo de control fue de 60.025 ptas. (361 euros). Es preciso notar que los datos obtenidos son aproximados, ya que existen otros complementos difíciles de estimar.

La mediana de búsqueda de empleo de las personas que tomaron parte en la experiencia fue de 12 semanas en el taller cognitivo, 18 semanas en el taller conductual y 27 semanas en el grupo de control. La superioridad del taller cognitivo sobre el conductual y el grupo de control es estadísticamente significativa con la prueba de Mann-Whitney. Igualmente, los participantes en el taller conductual obtienen empleo en un tiempo inferior al de las personas del grupo de control, C3, utilizando el estadístico *U* (Tabla 1). En cada grupo hubo un porcentaje reducido de sujetos que no consiguieron empleo al final del seguimiento de ocho meses. En concreto, siete personas del taller cognitivo, trece del conductual y diecisiete del grupo de control no tuvieron ningún contrato reglado en los ocho meses que duró el seguimiento.

En cuanto al segundo objetivo, las posibles diferencias en Autoeficacia, no hemos encontrado discrepancias significativas entre los tres subgrupos en el pretest pero sí en el postest (Tablas 2 y 3). Al terminar la intervención, los desempleados que tomaron parte en el taller cognitivo tenían más confianza en sus habilidades para encontrar empleo que quienes participaron en el taller conductual y el nivel de Autoeficacia de estos últimos es superior al de las personas que no reciben ningún entrenamiento. Además, se compararon los resultados en Autoeficacia con una medida global de «Actividad de búsqueda de empleo» en los dos meses posteriores al taller. En general, la Autoeficacia percibida parece estrechamente relacionada con la intensidad de búsqueda [$\chi^2(4, N=156)=38.350, p<.000$], en línea con las hipótesis de otros investigadores, por ejemplo Vinokur *et al* (1991) y Van Ryn y Vinokur (1992).

Discusión

En este trabajo hemos analizado el efecto de dos modalidades de intervención sobre los resultados obtenidos en la búsqueda de empleo y la Autoeficacia, un posible mediador de las conductas de búsqueda. En particular, hemos planteado dos hipótesis que tienen que ver con la eficacia de las intervenciones cognitiva y conductual y la relación entre la Autoeficacia previa y el esfuerzo de búsqueda en el período que sigue al fin de los Talleres.

En líneas generales, los resultados del estudio confirman las hipótesis ya que, al parecer, los Talleres han sido efectivos a la hora

de facilitar la transición de los jóvenes a la vida activa en el período posterior al curso ocupacional. Esa superioridad es más clara en el taller cognitivo y tiene que ver con el salario, la cualificación de los empleos y el tiempo que se requiere para localizar un empleo. Igualmente, el taller cognitivo tiene un efecto en el desarrollo de expectativas de Autoeficacia de búsqueda en el período posterior al fin de los Talleres. Este resultado no es sorprendente, ya que uno de los objetivos del taller es potenciar esa variable, que parece tener relación con la intensidad de la búsqueda (Eden y Aviram, 1993; Sadri y Robertson, 1993; Vega e Isidro, 1995).

Los resultados anteriores son relevantes ya que nos orientan a la hora de elegir las modalidades de intervención psicosocial más eficaces con los desempleados jóvenes, un tema que interesa a los especialistas en orientación (Isaacson y Brown, 1993). Conviene destacar que la literatura sobre búsqueda de empleo recoge algunos estudios donde se comprueba la eficacia de las intervenciones basadas en hipótesis cognitivas (Feather y O'Brien, 1986; Van Ryn y Vinokur, 1992) y conductuales (Azrin y Besalel, 1980; Azrin y Philip, 1979; Chandler, 1984; Kimeldorf y Tornow, 1984; Stidham y Remley, 1992). Sin embargo, los estudios comparados son prácticamente inexistentes. En este trabajo hemos comprobado que ambos tipos de intervención acortan el tiempo de búsqueda y permiten obtener empleos de más calidad. Además, el taller cognitivo fue superior al conductual en lo que respecta a la Autoeficacia y los resultados de la búsqueda. Sin embargo, no es recomendable generalizar esos resultados a contextos y poblaciones distintos de aquellos en los que se realizó la investigación. Existen indicios de que la eficacia de la intervención depende de otros factores aún poco estudiados, como las características sociodemográficas del grupo-meta, las perspectivas del mercado y la red de apoyos sociales del demandante (Blanch, 1990; Fernández y Aramburu-Zabala, 1993,

Tabla 1
Diferencias en tiempo medio empleado en conseguir trabajo (número de semanas) entre los subgrupos cognitivo (C1), conductual (C2) y control (C3). Test U de Mann-Whitney

Comparaciones	N	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	z
C1 - C2	$N_{C1} = 52$	2008.50	630.50	-4.761***
	$N_{C2} = 52$	3451.50		
C1 - C3	$N_{C1} = 52$	1854.50	476.50	-5.731 ***
	$N_{C3} = 52$	3605.50		
C2 - C3	$N_{C2} = 52$	2261.00	883.00	-3.090 ***
	$N_{C3} = 52$	3199.00		

*** $p < .001$

Tabla 2
Diferencias en Autoeficacia en la búsqueda de empleo entre los subgrupos cognitivo (C1), conductual (C2) y control (C3) en el pretest. Prueba de Kruskal-Wallis

Grupo	N	Rango promedio	Estadísticos de contraste	
C1	52	81.72	χ^2	.526
C2	52	70.69	<i>g.l.</i>	2
C3	52	77.69	Sig. asintót.	.769

Tabla 3
Diferencias en Autoeficacia en la búsqueda de empleo entre los subgrupos cognitivo (C1), conductual (C2) y control (C3) en el postest. Test U de Mann-Whitney

Comparaciones	N	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	z
C1 - C2	$N_{C1} = 52$	3126.50	955.50	-2.626 **
	$N_{C2} = 52$	2333.50		
C1 - C3	$N_{C1} = 52$	3841.50	240.50	-7.288 ***
	$N_{C3} = 52$	1618.50		
C2 - C3	$N_{C2} = 52$	3608.50	473.50	-5.781 ***
	$N_{C3} = 52$	1851.50		

** $p < .01$; *** $p < .001$

1997). En este campo se echa de menos una clasificación sistemática de los tratamientos y los perfiles de los buscadores de empleo (Blanch, *ibíd.*). Precisamente por esta razón, la elección de un programa u otro la mayoría de las veces se realiza en base a criterios empíricos y no a partir de taxonomías bien establecidas.

Por lo demás, las evidencias disponibles sugieren que los talleres de orientación conductual son eficaces en mercados de trabajo flexibles, de alta movilidad y donde los jóvenes disponen de un número comparativamente grande de oportunidades (Isaacson y Brown, 1993). En estas situaciones, una intervención directiva, muy estructurada y dirigida «a la acción» tiene más posibilidades de acelerar la inserción laboral de los jóvenes (Clarke, 1980). Algunas situaciones descritas en los últimos años en Estados Unidos y Canadá parecen ajustarse bien a este modelo (Aramburu-Zabala, en prensa). En los seguimientos de los talleres de entrenamiento de tipo *Job-club* llevados a cabo en esos países se comprueba que hay una relación «contingente» entre la actividad de búsqueda y el logro de un empleo cualificado. Puede concluirse, por tanto, que el uso intencionado del refuerzo y la extinción es adecuado cuando el objetivo del orientador es «elicitación del comportamiento». Sin embargo, son posibles otros escenarios que demandan diferentes modelos de intervención.

En algunos países de Europa la inserción laboral es un proceso complicado que se realiza en varias etapas (Casal, Masjuan y Planas, 1991). Los jóvenes que buscan empleo se enfrentan a un período de incertidumbre y estrés, y la inserción se realiza por «aproximaciones sucesivas». En esos casos, las Expectativas y la Autoeficacia juegan un papel importante como variables precursoras de la búsqueda y reductoras del estrés cuando el paro se prolonga. Algunos autores postulan que las creencias de control son un antídoto contra la tentación de abandonar la búsqueda cuando se produce algún contratiempo (Feather, 1992). En esas situaciones, los jóvenes son un colectivo muy vulnerable porque carecen de experiencia de búsqueda y caen fácilmente en la indefensión (Seligman, 1991).

Los resultados obtenidos por Van Ryn y Vinokur (1992) en un taller de orientación cognitiva confirman algunas de estas ideas. Estos autores ponen el acento en el desarrollo de habilidades, la Autoeficacia y el apoyo grupal. En la misma línea, Feather y sus colaboradores han destacado el papel de las «expectativas de resultado» en la búsqueda de empleo (Feather, 1992). No obstante,

conviene ser realistas a la hora de evaluar el peso de las variables motivacionales en la búsqueda de empleo. En particular, el «exceso de motivación» que promueven algunos programas es contraproducente cuando el contexto no permite una rápida colocación. Por eso, nos gustaría formular algunas observaciones que pueden ser relevantes para la investigación en este campo:

- Los resultados descritos son tentativos y no equivalen a declarar la «superioridad» de un modelo de intervención sobre los demás. Es posible que el taller conductual sea más eficaz en mercados de alta movilidad y donde abundan las ofertas de empleo (Azrin y Besalel, 1980; Kimeldorf y Torrow, 1984). También es razonable suponer que la combinación de estrategias cognitivas y conductuales sea útil con algunos grupos de buscadores de empleo, de acuerdo con sus circunstancias particulares (Aramburu-Zabala, en prensa).
- Existen algunas variables intervinientes cuyo peso en estos programas de orientación está por determinar. Entre ellas, el posible efecto placebo en los tratamientos (Pérez, 1990; 1996) y los solapamientos entre modalidades de intervención que *a priori* responden a principios teóricos diferentes. El conocimiento de esas variables nos permitirá dilucidar hasta qué punto son válidos los tratamientos «posiblemente eficaces».
- El objetivo prioritario de una intervención psicosocial no es generar expectativas positivas (ver al respecto, Schaufeli y Van Ypersen, 1993). Como han señalado distintos autores (O'Brien, 1987), la percepción de controlabilidad puede incrementar la frustración de los desempleados al hacerles creer que el paro depende de factores *internos*. Por consiguiente, los encargados de diseñar los talleres han de evitar la «culpabilización de la víctima» cuando el logro de empleo no depende del esfuerzo individual, sino de variables que escapan al control del sujeto (Clark, 1980; Feather, 1986; Seligman, 1991).
- Además del desarrollo de la Autoeficacia, el taller debe centrarse en el entrenamiento de habilidades prácticas, como la preparación para las entrevistas, la presentación en las empresas, etc. Este entrenamiento produce una «socialización anticipada» y permite superar con éxito las situaciones que afrontan los desempleados (Vinokur *et al.*, 1991).

Referencias

- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 32, 665-683.
- Aramburu-Zabala, L. (en prensa). *Transición a la vida activa: procesos de búsqueda de empleo en una muestra de universitarios madrileños*. Madrid: Editorial Complutense.
- Aramburu-Zabala, L. y Fernández, J. (1994a). *Módulos de Búsqueda, Información y Localización de Empleo*. Madrid: Fundación Formación y Empleo.
- Aramburu-Zabala, L. y Fernández, J. (1994b). ¿De qué hablamos cuando hablamos de empleo? *Intervención Psicosocial*, 8, pp. 9-26.
- Azrin, N. y Philip, R. (1979). Job club method for the job handicapped: A comparative outcome study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 23(2), 144-155.
- Azrin, N. y Besalel, V. (1980). *Job Club Counselor's Manual: a Behavioral approach to vocational counseling*, Austin, Texas: PRO-ED.
- Azrin, N., Flores, T. y Kaplan, S. (1975). Job-finding club: A group-assisted program for obtaining employment. *Behavior Research and Therapy*, 13, 17-27.
- Caplan, J.J., Vinokur, A.D., Price, R.H. y Van Ryn, M. (1989). Job seeking, reemployment and mental health: A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, 759-769.
- Blanch, J.M. (1986). *Desempleo juvenil y salud psicosocial*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J.M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias, S.A.
- Casal, J., Masjuan, J.M. y Planas, J. (1991). *La inserción profesional y social de los jóvenes*. Madrid: CIDE-MEC.
- Chandler, A. (1984). Using an abbreviated Job Club program in a job service setting. *Journal of Employment Counseling*, 21(3), 98-102.
- Clarke, L. (1980). *The transition from school to work: a critical review of research in the United Kingdom*. London: HMSO.

- Eden, D. y Aviram, A. (1993). Self efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- Feather, N.T. (1986). Employment importance and helplessness about potential unemployment among students in secondary schools. *Australian Journal of Psychology*, 38, 33-34.
- Feather, N.T. (1992). Expectancy-value theory and unemployment effects. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 315-330.
- Feather, N.T. y Barber, J.G. (1983). *Depressive reactions and unemployment*. *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 185-195.
- Feather, N.T. y Davenport, P.R. (1981). Unemployment and depressive affect: A motivational and attributional analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 422-436.
- Fernández, J. y Aramburu-Zabala, L. (1993). *Sesiones de Adiestramiento en Búsqueda de Empleo*. Madrid: COIE de la Universidad de Alcalá de Henares.
- Fernández, J. y Aramburu-Zabala, L. (1997). *Exploración de los itinerarios de inserción de los universitarios madrileños*. Investigación no publicada. Programa de Ayudas a la Investigación Educativa MEC-CIDE PR30/95-5830.
- INE (2001). *Encuesta de la Población activa. Módulo de Transición de la Educación al Mercado Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Isaacson, L. y Brown, D. (1993). *Career information, career counseling, and career development*. Needham Heights, Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Kimeldorf, M. y Tornow, J. (1984). Job clubs: Getting into the hidden job market. *Pointer*, 28(3), 29-32.
- O'Brien, G. (1987). *Psychology of work and unemployment*. Chichester: John Wiley & Sons.
- OIT (2001). *Las políticas de mercado de trabajo activas en el contexto de unos planes de actuación más amplios*. Technical report GB.258/ESP/2/5, Ginebra: Employment and Social Policy Commission.
- Pérez, M. (1990). *Médicos, pacientes y placebos*. Oviedo: Pentalfa.
- Pérez, M. (1996). *Tratamientos psicológicos*. Madrid: Universitas.
- Ricca, S. (1993). *Los servicios del empleo. Su naturaleza, mandato, funciones y administración*. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.
- Sadri, G. y Robertson, I. (1993). Self-efficacy and work-related behavior: a review and meta-analysis. *Applied Psychology: an International Review*, 42, 139-152.
- Sanjuán, P., Pérez, A. y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para la población española. *Psicothema*, 12, Supl. 2, 509-513.
- Schaufeli, W. y Van Ypersen, N. (1993). Success and failure in the labour market. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 559-572.
- Seligman, M. (1991). *Learned optimism*. Nueva York: Knopf.
- Stidham, H. y Remley, T. (1992). Job Club methodology applied in a workfare setting. *Journal of Employment Counseling*, 29(2), 69-76.
- Van Ryn, M. y Vinokur, A. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which a community intervention influenced job-search behavior among an unemployed sample. *American Journal of Community Psychology*, 5, 557-597.
- Vega, M.T. e Isidro, A. (1995). «La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo». En: L. González, A. De la Torre y J. De Elena (Eds.). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y nuevas tecnologías* (pp. 507-524). Salamanca: Eudema.
- Vinokur, A., Van Ryn, M., Gramlich, E. y Price, R. (1991). A long term follow-up and cost-benefit analysis of a successful preventive intervention for the unemployed. *Journal of Applied Psychology*, 76, 1-7.