

# VARIABLES MEDIADORAS Y ACTITUDES DE LOS DESEMPLEADOS MAYORES DE 45 AÑOS DE LA REGIÓN DEL ALGARVE EN PORTUGAL

## Mediating variables and attitudes of unemployed people over 45 years old of Algarve Region in Portugal

IZQUIERDO RUS, TOMÁS<sup>1</sup>, HERNÁNDEZ PINA, FUENSANTA<sup>2</sup> Y MAQUILÓN SÁNCHEZ, JAVIER J.<sup>3</sup>

### RESUMEN

En el presente trabajo analizamos la influencia que las variables mediadoras como el sexo, la duración del desempleo, la disponibilidad de recursos económicos y el apoyo social ejercen sobre las actitudes hacia el empleo en los desempleados mayores de 45 años de Portugal. Estas variables se configuran como los mediadores más importantes en las respuestas ante la situación de desempleo. Se adoptó una metodología cualitativa, recabando la información con una entrevista de actitudes hacia el trabajo, validada para su aplicación. El análisis cualitativo de las entrevistas se ha realizado con el software ATLAS.ti. De las 131 entrevistas recogidas, los resultados muestran que las variables analizadas son importantes determinantes de las actitudes hacia el trabajo en la población estudiada. Los re-

---

1 Doctor por la Universidad de Granada. Profesor Contratado Doctor de la Universidad de Murcia. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Facultad de Educación. Campus Universitario de Espinardo. Universidad de Murcia. Murcia. España. 30100. E-mail: tomasizq@um.es.

Enviar correspondencia a este autor.

2 Doctora por la Universidad de Murcia. Catedrática de la Universidad de Murcia. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Facultad de Educación. Campus Universitario de Espinardo. Universidad de Murcia. Murcia. España. 30100. E-mail: hhpina@um.es.

3 Doctor por la Universidad de Murcia. Profesor Contratado Doctor de la Universidad de Murcia. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Facultad de Educación. Campus Universitario de Espinardo. Universidad de Murcia. Murcia. España. 30100. E-mail: jjmaqui@um.es.

sultados sientan las bases sobre las que se pueden plantear actividades específicas, dentro de la orientación profesional, para mejorar el componente actitudinal de los desempleados y se sugieren nuevas investigaciones.

Palabras clave: actitudes hacia el trabajo, desempleo, variables mediadoras, mayores de 45 años.

## ABSTRACT

In this paper we analyze the influence of mediating variables such as gender, duration of unemployment, the availability of economic resources and social support have on attitudes towards the employment of the unemployed people over 45 years of age in Portugal. These variables are considered the most important mediators in the answers to the unemployment situation. Using a qualitative methodology, the instrument chosen to this research is the interview of attitudes towards work, which has been validated for use with the target group. The qualitative analysis of these has been done with the software ATLAS.ti. Of the 131 collected interviews, the analyzed variables show that they are important mediators of attitudes towards the employment of the population studied. The results show the way to suggest specific activities within the professional guidance to improve the attitudinal component of the unemployed and suggestions new research.

Key words: attitude toward employment, unemployment, mediating variables, people over 45 years of age.

## INTRODUCCIÓN

Muy pocos han sido los estudios que analizan la influencia de las variables mediadoras en el desempleo de los mayores de 45 años. Estudios previos (Izquierdo, 2005; Izquierdo y

Alonso, 2010) han tratado de analizar el impacto diferencial del desempleo en este colectivo de edad, no obstante, es conveniente adoptar una perspectiva transcultural (Izquierdo, 2008) para

conocer los efectos del desempleo en otros contextos culturales como es el caso de Portugal, puesto que, según Bauder (2006), están relacionados con el perfil sociodemográfico y la idiosincrasia cultural de cada población.

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

Buendía (2010) describe a los desempleados como aquellos que no han tenido éxito al recurrir a un empleador. Según este autor se presupone la existencia de un mercado de trabajo, al margen de otras formas de trabajo existentes. Diversas investigaciones (Ansa y Acosta, 2008; García, 1992; Garrido, 1996; Izquierdo, 2008) concluyen que los desempleados no constituyen

un grupo homogéneo y que, por tanto, existen importantes diferencias individuales en la reacción de los mismos ante la falta de trabajo. Esta evidencia ha determinado que las investigaciones sobre esta temática presten una atención, cada vez mayor, a la identificación de las variables que reducen o acentúan los efectos del desempleo.

Las variables mediadoras del desempleo son aquellas que explican por qué las consecuencias del desempleo varían de unas personas a otras (Álvaro, 1992). Este autor considera que el enfoque funcionalista de Jahoda, que permite comprender por qué los efectos del desempleo afectan de modo distinto a las diferentes clases de personas, es el marco más adecuado para explicar la influencia de las variables mediadoras en los efectos negativos del desempleo, sirviendo de reflexión sobre el impacto del mismo, determinando una actitud diferencial en el impacto que produce el desempleo en las personas.

Garrido (2006) señala que las variables más utilizadas para analizar las diferencias actitudinales entre los desempleados han sido el sexo, la edad, la duración del desempleo, el apoyo social, el grado de implicación en el trabajo, el nivel de ingresos económicos y la clase social. Estas variables determinan una actitud diferencial hacia el trabajo, reduciéndose dicha actitud en

aquellos grupos con mayores dificultades de inserción laboral.

A pesar del indudable interés que reviste esta cuestión, las investigaciones sobre la asociación entre variables mediadoras del desempleo y las actitudes hacia el trabajo han sido relativamente escasas en comparación con las llevadas a cabo sobre otras consecuencias derivadas de la falta de trabajo. Además las investigaciones realizadas no permiten extraer conclusiones claras sobre los cambios actitudinales que acompañan al desempleo.

Los estudios que incorporaron la variable edad en la investigación sobre el desempleo se centran principalmente en jóvenes que buscan su primer trabajo empleo, dada la importancia de las primeras experiencias en el mercado laboral en la evolución posterior del proceso de socialización (Álvaro, 1992; Garrido, 1996; Kulik, 2000; Izquierdo, 2008). Por el contrario, este tema ha sido poco investigado con desempleados adultos, máxime cuando los resultados alcanzados presentan conclusiones contradictorias ya que, como concluye Izquierdo (2005), mientras que en unos estudios se demuestra la existencia de una relación entre el desempleo y las actitudes negativas hacia el trabajo, en otros se concluye que el desempleo voluntario es poco frecuente.

La edad es una de las variables más estudiadas respecto a las consecuencias derivadas del desempleo. Autores como Kulik (2000) analizan el impacto de la edad en las actitudes y reacciones hacia el desempleo en una muestra de 613 individuos de Israel con edades comprendidas entre los 21 y los 60 años, encontrando diferencias significativas en los diversos grupos de edad que les permiten afirmar que: 1) los desempleados de mediana edad pasan más tiempo buscando empleo que los miembros de los grupos más jóvenes, 2) el grupo de desempleados más jóvenes considera el desempleo como una ventaja ya que les permite tener más tiempo para ellos y también muestran un menor deterioro en salud mental como resultado del desempleo y, 3) los más jóvenes prefieren no tener trabajo antes que aceptar uno que consideran mal remunerado. De este planteamiento, se deduce que las actitudes negativas derivadas de la situación de desempleo son especialmente importantes para el grupo de edades intermedias. Es, en este grupo, donde se dejan sentir más notablemente las consecuencias palpables por la pérdida de empleo. En ocasiones, los desempleados de mediana edad manifiestan una alta centralidad de empleo, es decir la importancia que los desempleados atribuyen al hecho de tener un trabajo (Izquierdo, 2007).

Los mayores de 45 años son los principales perjudicados por las transformaciones que viene experimentando el mercado de trabajo, como consecuencia de los avances tecnológicos y organizacionales (Izquierdo, 2010; Izquierdo y Alonso, 2010). Estas transformaciones suelen ir acompañadas de una serie de parámetros económicos, políticos, culturales..., que se interrelacionan y que determinan el perfil propio de los desempleados mayores de 45 años, convirtiéndose en uno de los grupos de edad con especiales dificultades de inserción laboral. Presentan, por lo general, tasas de actividad y de ocupación menores a la media de las poblaciones de referencia, ausencia de formación en niveles educativos básicos, incremento del absentismo laboral por razón de enfermedad y una mayor probabilidad de permanecer en desempleo de larga duración (Izquierdo, 2010). Los datos ofrecidos por el Observatorio Estadístico de Vila Real de Santo Antonio (2012) muestran que la ciudad, con una población con alrededor de 20.000 habitantes, tiene un alto índice de desempleados mayores de 45 años, con un porcentaje superior al 10%.

El sexo es otra de las variables que más interés ha suscitado en el impacto psicosocial del desempleo en cuanto al mayor número de estudios realizados se refiere. Es una de las variables más

utilizadas para explicar las diferencias individuales ocasionadas por el desempleo en diferentes grupos poblacionales. Los estudios que han incorporado la variable sexo a la hora de estudiar las diferencias individuales en la reacción ante el desempleo se han centrado principalmente en los efectos psicológicos del desempleo sobre los hombres, sin embargo hay un número más reducido de estudios acerca del impacto psicológico del desempleo en las mujeres. Sánchez (1994), en una muestra de mujeres, observa una relación significativa entre desempleo y una serie de indicadores como menor grado de bienestar psicológico general, material, laboral, etc.

Cuando se analiza la variable duración del desempleo, se observa que las investigaciones centran la atención en la descripción de los distintos tipos de reacción que muestra la persona en función del tiempo que permanece sin empleo, evidenciando que el tiempo que una persona lleve en desempleo parece ser un factor importante para que tenga lugar un cambio en la actitud hacia el trabajo. Garrido (1996) considera que al aumentar el tiempo en desempleo disminuyen las expectativas de encontrar trabajo, se desarrolla una actitud más negativa hacia la búsqueda de empleo y se reduce la intensidad con que se busca un puesto de trabajo, es decir, hay cambios actitudinales que

podrían reducir las probabilidades de éxito en el mercado laboral.

Diversos autores (Buendía, 2010; García y García, 2008; Garrido, 2006; Izquierdo, 2005; Izquierdo, 2008) ponen de manifiesto la existencia de importantes factores como variables mediadoras del impacto psicológico que produce el desempleo en la aparición de actitudes negativas hacia el trabajo. Conocer estas variables permite una valiosa aportación con vistas a las acciones que se lleven a cabo con personas que se encuentran sin empleo. Esto tiene especial relevancia con vistas a la intervención, ya que las actividades para desempleados centran su atención en cuestiones relativas a la motivación y un énfasis en apoyar conductas motivadas hacia el empleo (Altuna, 2005).

Coincidimos con Izquierdo (2005, 2008), en su revisión de estudios, cuando destaca que existe un número menor de investigaciones en el desempleo femenino, principalmente a partir de los 45 años. Esto puede deberse, según Warr (1987), a que la distinción entre empleo y no empleo se hace difícil en parte de la población femenina.

Algunos autores como Pérez (2004) consideran que ser mujer y de edad intermedia reduce las probabilidades de inserción laboral. Además aquellas mujeres inscritas formalmente como

desempleadas tienen una visión distinta de la situación que aquellas que no trabajan por decisión propia (Izquierdo, 2005). Esta hipótesis se confirma con el estudio de Caputo y Cianni (2001) donde las historias previas de desempleo femenino aumentaban la probabilidad de desarrollar trabajos a tiempo parcial. Los resultados de la investigación realizada por Kulik (2001), muestran la existencia de diferencias entre mujeres respecto al rechazo de posibles trabajos, motivado por condiciones adversas, motivos familiares y empleos considerados como preferentemente masculinos.

El estudio del sexo en la inserción laboral, en la literatura existente, ha estado unido al análisis de otras variables que han tenido un efecto mediador en esta relación. Entre estas variables se encuentra la duración del desempleo, el apoyo social y la disponibilidad de recursos económicos. Rooney (1997) afirma que la efectividad en la búsqueda de trabajo viene determinada no sólo por la longitud temporal (especificada en meses) de la búsqueda sino también por el grado de aceptación de la diferencia existente entre el nivel económico-retributivo del antiguo al nuevo empleo.

Desde los inicios de la investigación psicosocial del desempleo en los años 30, se hizo evidente que la

duración del desempleo juega un papel trascendental en el estudio de las etapas o fases por las que pasaban los desempleados. Garrido (1996) considera que existen tres hipótesis diferentes a la hora de explicar la relación entre duración del desempleo y los efectos derivados del mismo. Por un lado, resultados de estudios muestran que el deterioro psicológico es mayor a medida que aumenta el período en desempleo. Investigaciones realizadas con desempleados de larga duración manifiestan un mayor empobrecimiento de aspiraciones, de autonomía y de competencia personal que acaban mermando su salud mental (Colás, 1998). Otros resultados manifiestan que esa relación desaparece a medida que aumenta el periodo en desempleo dando lugar a una estabilización del bienestar psicológico o incluso a una mejora del mismo. Warr y Jackson (1985) observan leves mejorías en el malestar psicológico de los desempleados entre los doce y veinticuatro meses de desempleo continuado. Por último, no se observa una relación significativa entre dichas variables en los resultados obtenidos de otros estudios. En los primeros meses de desempleo se produce un aumento del deterioro psicológico de las personas de mediana edad, sin embargo este aumento no se ha visto confirmado en las personas jóvenes (Warr, 1987).

La disponibilidad de recursos económicos ha sido otra de las variables más utilizadas en los estudios sobre el impacto psicosocial del desempleo. Los investigadores concluyen que la disminución de ingresos económicos, asociada a la situación de desempleo, ocasiona un deterioro psicológico. Snir y Harpaz (2002) evaluaron el compromiso real con el empleo sin tener en cuenta las circunstancias económicas derivadas del mismo. Los resultados muestran que los participantes anteponen otros aspectos derivados del trabajo, más allá de los meramente económicos.

La posibilidad de contar con un mayor o menor grado de apoyo social entre los desempleados es una variable mediadora de gran relevancia en los efectos ocasionados por el desempleo. Buendía (1990) destaca que el apoyo social es especialmente apropiado a la hora de analizar el fenómeno del desempleo y particularmente cuando hay que planificar y llevar a cabo intervenciones a nivel social y comunitario. Resultados de estudios empíricos muestran un mayor deterioro psicológico en aquellos desempleados en los que se manifiesta un menor grado de apoyo social. Frías, Díaz y Reyes (2012) señalan que la percepción de apoyo social disminuye situaciones de estrés, depresión, alcoholismo y síntomas psicósomáticos. Un entorno facilitador

de contacto interpersonal proporciona mayores oportunidades de apoyo social (Warr, 1987). Esta posibilidad de relaciones interpersonales beneficia la salud mental, según García (1993), por cuatro razones: primeramente, es una necesidad humana; seguidamente, provee apoyo emocional, instrumental y motivacional; en tercer lugar, mediante la comparación social se valoran y se consideran a sí mismos; y, en último lugar, el logro de algunos objetivos sólo es posible a través de una interdependencia entre las personas.

### **Actitud y conducta de inserción: Escala de actitudes hacia el trabajo**

Descritas las variables mediadoras de las actitudes hacia el trabajo, en el siguiente apartado se presenta la importancia de las actitudes en el ámbito de la inserción laboral. Las actitudes juegan un papel fundamental en el plano de inserción laboral ya que toda persona que emprenda una búsqueda de empleo pondrá en marcha una serie de conductas de inserción (Izquierdo, 2005; Izquierdo, 2008). Es de enorme importancia el papel de las actitudes en el procesos de cambio social, por su carácter mediador (Pallí y Martínez, 2004) entre la persona y el contexto social al que pertenece.

Estudios como el de Montilla (2004) concluyen que las personas con

un alto nivel de disposición interna hacia la acción de búsqueda de empleo pondrán en marcha más conductas y encontrarán trabajo antes que aquellas otras con niveles de disposición medios o bajos. Lograr el éxito en la inserción depende, según De Pablo (1996), no sólo de formarse en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario también poseer una actitud que favorezca la motivación de la persona para buscar y encontrar un empleo.

Desde la intervención psicosocial, Martínez (2009) considera que los profesionales de la orientación intentan trabajar las actitudes que se encuentran en sus usuarios con respecto al empleo; de una situación que ellos juzgan de pasividad (desmoralización, apatía con el empleo...) a una situación de búsqueda activa de empleo. Investigaciones como la de Izquierdo (2008) plantean propuestas específicas para mejorar la calidad de los programas de inserción laboral destinados a desempleados con problemas actitudinales. Estas propuestas se refieren a la inclusión de nuevos objetivos, mayor flexibilidad metodológica, combinar modalidades de intervención individual y grupal y mayor número de actividades para adaptar los programas a las circunstancias y características de cada demandante de empleo, que activarían el cambio actitudinal de los desempleados.



Conocer las actitudes de los desempleados hacia la búsqueda de empleo requiere nuevas investigaciones donde se analice la relación existente entre desempleo y actitudes hacia el trabajo. Diferentes estudios (Izquierdo, 2005; Izquierdo, Hernández, Maquilón y López, 2011; Marín, Garrido, Troyano y Bueno, 2002; Martínez, García y Maya, 2001) utilizan la escala de actitudes hacia el trabajo de Blanch (1990). Esta escala, a través de 85 ítems, indica el grado o desacuerdo del sujeto con una serie de afirmaciones sobre la búsqueda de empleo.

Otros estudios (Izquierdo, 2010) han prestado atención a la influencia del contexto cultural en el que el desempleo tiene lugar partiendo de la consideración de Bauder (2006), que concede gran importancia a los valores culturales que emanan de cada lugar determinando que las actitudes hacia el empleo difieran entre sociedades y grupos sociales.

Desde una aproximación cualitativa, en el estudio de Izquierdo (2008) se valida un instrumento dirigido a desempleados mayores de 45 años que recoge las dimensiones de la escala de actitudes hacia el trabajo de Blanch (1990) e incorpora una nueva dimensión denominada “*percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios*”. Las cuestiones de las que se compone

el instrumento se estructuran en torno a las siguientes escalas: a) *Centralidad del empleo*: Analiza la importancia que las personas conceden al empleo en las circunstancias contemporáneas de su vida. La centralidad supone colocar al empleo como valor central de su vida; b) *Explicación del desempleo*: Se compone de la atribución interna y la atribución externa. Explora en qué medida aparecen indicios del papel de tales atribuciones causales sobre las probabilidades de salida de ese estado. Se refiere a la explicación que el demandante de empleo da sobre su falta de trabajo; c) *Autoconcepto personal y profesional*: Presenta una serie de cuestiones concernientes a quién, qué, cómo es y cuánto vale uno mismo, en su ámbito personal y profesional. Sobre esa síntesis de percepciones basa el sujeto parte de su autoconcepto, autoestima, autoevaluación, autopresentación y expectativas de desarrollo individual; d) *Disponibilidad para el empleo*: Evalúa la disponibilidad subjetiva hacia al empleo por parte de individuos particulares. Se entiende como la predisposición a emplearse en otras ocupaciones similares, puestos de inferior categoría profesional, con dificultades geográficas o de horario; e) *Percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios*: Explora las percepciones que los desempleados tienen sobre aquellos aspectos que los empresarios valoran en su contratación. Un amplio

número de las situaciones de discriminación en el ámbito laboral se producen por estereotipos y prejuicios hacia personas que se encuentran sin trabajo y f) *Estilo de búsqueda de empleo*: Se solicita al demandante que indique si ha realizado recientemente la actividad que se le especifica. Analiza el grado de actividad con el que un demandante de empleo desarrolla su vida cotidiana y su búsqueda de empleo.

Con lo señalado hasta el momento, la presente investigación tiene como objetivo principal analizar la influencia de las variables mediadoras en las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años. Este objetivo general, a su vez, se divide en tres objetivos específicos donde se analizan las variables mediadoras con las siguientes dimensiones actitudinales: 1) centralidad del empleo y explicación del desempleo; 2) autoconcepto personal y profesional y disponibilidad para el empleo; 3) percepción subjetiva sobre la contratación y estilo de búsqueda de empleo. Conocer estas actitudes se convierte en uno de los principales indicadores del éxito en la inserción laboral, junto a otros factores como los beneficios no económicos, ajuste entre la formación recibida y el empleo, las condiciones laborales, la movilidad, el tipo de contrato..., y aportaría elementos fundamentales sobre los que deben basarse la elaboración de intervenciones específicas con las personas que se encuentran en este grupo de edad.

## METODOLOGÍA

Para la realización de la presente investigación se ha seguido un diseño de corte cualitativo, concretamente el método fenomenográfico, el cual pone especial énfasis en descubrir y describir lo particular (León y Montero, 2010). Esta metodología resulta de interés no sólo para responder a determinadas cuestiones relacionadas con el pensamiento (Hernández, 1993) sino también propicia un conocimiento más detallado y profundo del tema investigado (Colás, 1998). A continuación se describen los participantes, el instrumento de recogida de información y el procedimiento seguido.

### Participantes

Participaron 131 personas desempleadas mayores de 45 años residentes en la población de Vila Real de Santo Antonio, ciudad portuguesa de la región del Algarve a las que tuvimos acceso por la información facilitada desde la oficina de empleo de la ciudad. Ello permitió una extracción aleatoria de los sujetos y, posteriormente, se les invitó a participar en el estudio. Según el sexo, participaron 73 hombres y 58 mujeres, con edades comprendidas entre 45 y 64 años ( $M=50.86$ ;  $\alpha=0.816$ ). La ciudad portuguesa de Vila Real de Santo Antonio tiene una población es-

timada 10500 habitantes y su actividad económica principal es el turismo, la pesca y la agricultura. La situación actual de crisis que vive Portugal ha provocado una contracción de la actividad económica, lo que ha ocasionado el aumento del número de desempleados en zonas de gran actividad económica. Según datos del Observatorio Estadístico (2012), a finales del 2011, el número de desempleados en Vila Real de Santo Antonio es de 1582 y el porcentaje de desempleados con más de 55 años es del 14%

### **Instrumento**

El instrumento empleado para la recogida de la información ha sido la entrevista de actitudes hacia el empleo, que permite no sólo obtener una serie de información sobre el objeto de estudio sino también “*comprender las perspectivas y experiencias de las personas que son entrevistadas*” (Buendía, Colás y Hernández, 2003, p.75).

La entrevista de actitudes hacia el empleo desarrollada con una muestra de desempleados españoles (Izquierdo, 2008) fue adaptada y validada para su aplicación con desempleados de Portugal, tras garantizar las condiciones científicas en el estudio de Izquierdo (2010). En una primera fase, y como validez de contenido, se seleccionó a un grupo de jueces expertos. En una segunda fase se aplicó la valida-

ción de constructo por el método de análisis factorial. Posteriormente, se analizó la fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, alcanzando un valor superior a 0.8, lo que indica la alta consistencia interna del instrumento. Finalmente la entrevista quedó estructurada, con un total de treinta y tres cuestiones, en seis dimensiones: centralidad del empleo, explicación del desempleo, autoconcepto personal y profesional, disponibilidad para el empleo, percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios y estilo de búsqueda de empleo.

La centralidad del empleo (5 ítems) se refiere a la importancia que los sujetos conceden al empleo en las circunstancias contemporáneas de su vida. La explicación que el demandante da sobre su falta de trabajo es recogida como explicación del desempleo (6 ítems), ya sea como atribución interna o atribución externa. El autoconcepto personal y profesional (5 ítems) presenta una serie de respuestas organizadas de los sujetos concernientes a quién, qué, cómo es y cuánto vale uno mismo, en su ámbito personal y profesional. La percepción sobre la contratación de los empresarios (4 ítems) se refiere a qué prejuicios o estereotipos tienen los desempleados sobre la figura de los empleadores. La disponibilidad hacia el empleo (5 ítems) evalúa la predisposición por parte de los individuos particulares hacia el empleo y, por úl-

timo, en estilo de búsqueda de empleo (8 ítems) se solicita al demandante que indique si ha realizado recientemente una serie de actividades.

### **Procedimiento**

El estudio fue autorizado, sin financiamiento económico, por el Ministerio de Trabajo de Portugal, previa evaluación a través de sus asesores, en materia de ética de la investigación, de la idoneidad de la investigación. Los participantes respondieron a la solicitud de consentimiento informado en el momento que fueron requeridos por la oficina de empleo, mediante la firma del documento facilitado al efecto. Posteriormente se les informó de los objetivos del estudio y se les invitó a responder a las preguntas de la entrevista. En todo momento se les garantizó el anonimato y el uso confidencial de la información facilitada.

Los datos han sido recogidos en el periodo comprendido desde el primer trimestre de 2009 y el último trimestre de 2011. La aplicación se realiza de forma individualizada, teniendo una duración media de 30 minutos. Las respuestas obtenidas han sido transcritas al idioma español en el procesador de textos Word 2007 y, posteriormente, analizadas con el programa estadístico ATLAS.ti 6.2. El proceso seguido con

este programa ha sido el siguiente: 1) transcripción de las entrevistas recogidas, 2) identificación de las categorías, 3) asignación de códigos a las entrevistas, 4) organización y estructuración de los códigos mediante la elaboración de redes, 5) construcción de las relaciones detectadas entre las categorías identificadas. Estas relaciones se muestran a través de los elementos denominados redes semánticas o networks.

### **Análisis de los datos e interpretación de los resultados**

La creación de redes semánticas ha permitido describir y analizar cada una de las escalas de actitudes hacia el trabajo. La adopción de esta estrategia metodológica ha permitido establecer un sistema de relaciones semánticas que transmiten una imagen determinada de la realidad estudiada. En esta investigación se han elaborado redes semánticas que expresan las actitudes hacia el trabajo de los mayores de 45 años en función de las variables mediadoras anteriormente descritas como son: sexo, tiempo en desempleo, disponibilidad de recursos económicos y el apoyo social recibido. Las redes semánticas describen cada una de las escalas de actitudes, tal y como se muestra a continuación.

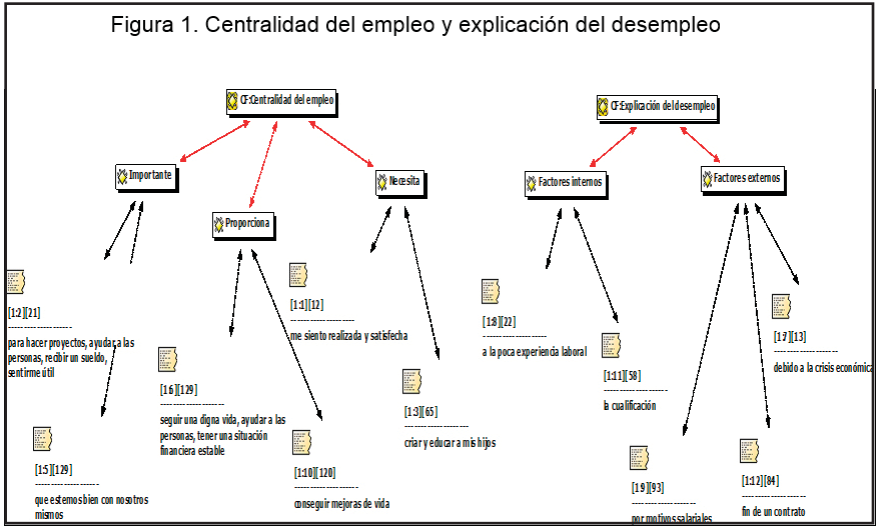


Figura 1. Centralidad del empleo y explicación del desempleo

En relación con el objetivo 1 (Centralidad del empleo y explicación del desempleo), los participantes destacan el importante papel que el trabajo ejerce en sus vidas, no sólo como medio económico para cubrir sus necesidades básicas, sino también como fuente para su bienestar físico y psicológico (Figura 1). Las respuestas aportadas por los participantes plantean el trabajo como medio para realizar proyectos, ayudar a los demás y mejorar diversos aspectos de su vida. Se atribuye también al trabajo la característica de ser un mecanismo para sentirse útil y alcanzar la satisfacción y realización personal, ya que permite armonizar la convivencia

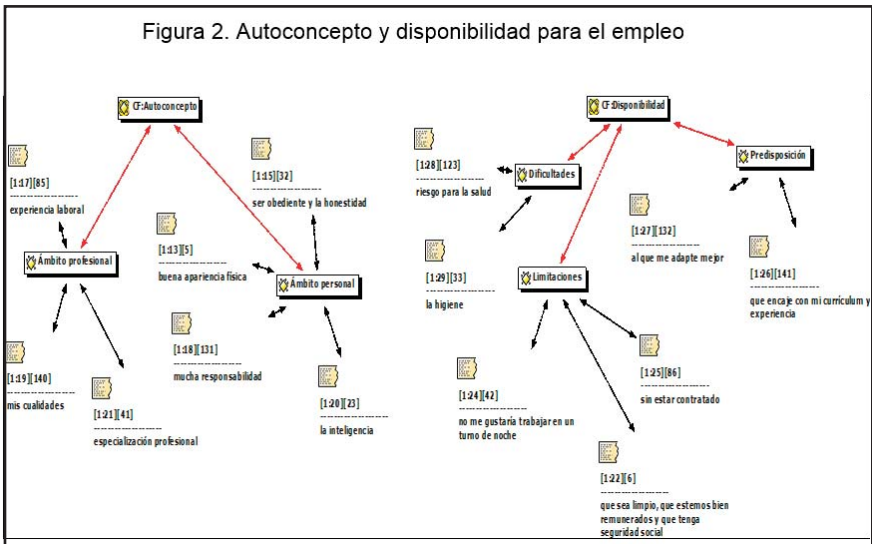
familiar y la personal.

En relación directa con la importancia de tener un trabajo, son diversas las causas por las que los sujetos creen estar desempleados. En la figura 1, como atribución del desempleo, se muestra que una de las razones explicadas es la situación económica del país. En el momento de realizar la presente investigación el país está afectado por las consecuencias de la recesión económica y las tensiones provocadas por las exigencias de la Unión Europea. Esta situación supone un posicionamiento más externo de las causas del desempleo ya que se plantea la experiencia laboral y la especialización profesional como causantes internos del desempleo. Ambas razones se consideran im-

prescindibles para tener un puesto de trabajo y determinan, en muchos casos, la compleja tarea de buscar empleo. Se observa variabilidad en la atribución del desempleo aunque, de forma general, predomina la tendencia hacia causas de tipo externo. Destaca la alta participación en cursos de formación ocupacional, ya sea para recibir la formación en un puesto de trabajo o como reciclaje profesional, configurándose en una alternativa viable para salir de la situación de desempleo.

Para dar respuesta al objetivo 2 hemos realizado un análisis del autoconcepto personal y profesional y la disponibilidad para empleo. En la figura 2

se observa que las características principales referidas por los entrevistados son la experiencia laboral y la especialización profesional, considerándolas esenciales a la hora de ser contratado. Éstas y otras características forman parte del ámbito profesional de los demandantes. En menor medida se considera también un importante número de atributos personales que se convierten en imprescindibles como cualidades necesarias en los puestos de trabajo. En algunos casos, sobre todo en personas con una trayectoria laboral anterior, es menor la valoración del autoconcepto personal a la hora de encontrar trabajo.

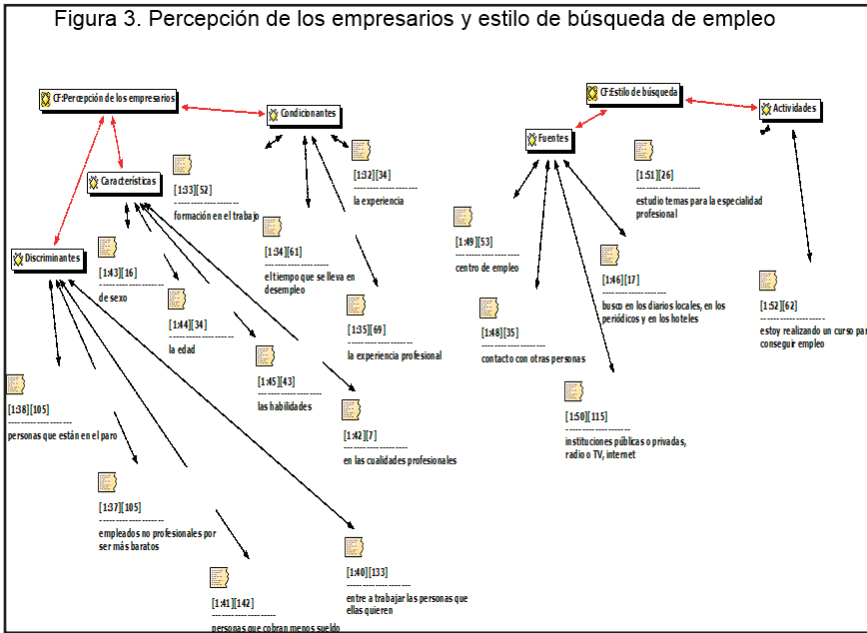


Los entrevistados han señalado que les gustaría ejercer una ocupación acorde a su preparación e interés profesional, preferiblemente algún tipo de trabajo relacionado con su profesión, tal y como se refleja en la figura 2. Manifiestan disposición para adaptarse a la mayoría de los requerimientos del puesto de trabajo, siempre que se trate de un trabajo digno y que esté remunerado conforme a la legislación actual. Se apunta, principalmente por las mujeres, una elección por trabajos a tiempo parcial, para poder compatibilizarlo con las tareas del hogar, atención a los hijos o cuidado de sus mayores, al evaluar aspectos como el horario o las condiciones laborales. Esta limitación se relaciona con la centralidad atribuida al trabajo y, más concretamente, con el grado de necesidad económica personal o familiar derivada de la situación de desempleo. Resulta obvio que la disponibilidad parcial limita la consecución de un puesto de trabajo, no obstante la tendencia en los entrevistados es clara y refleja la alta disposición para trabajar.

En relación al objetivo 3 (Percepción subjetiva de los empresarios y

estilo de búsqueda de empleo) encontramos que una de las categorías conceptuales más destacadas por los participantes para describir el criterio seguido por los empresarios en la selección de los trabajadores es la edad (Figura 3). Los entrevistados consideran esta variable como el principal obstáculo con el que enfrentarse a la hora de buscar trabajo. Se valora también la importancia del sexo, la experiencia laboral y las cualidades profesionales, al determinar una actitud diferencial hacia el trabajo respecto a otras variables. El tiempo en desempleo o la situación económica no se perciben como variables esenciales en la de personal por parte de los empresarios. Según los entrevistados, el empresariado busca el beneficio propio o el de la empresa en detrimento de los beneficios del trabajador. Las respuestas clarifican la enorme importancia que pueden tener determinadas variables en la incorporación o la reincorporación al mercado laboral. Los datos avalan la enorme repercusión de estas variables en las conductas de inserción laboral de los desempleados.

Figura 3. Percepción de los empresarios y estilo de búsqueda de empleo



En la figura 3, quedan manifiestas dos tendencias en el estilo de búsqueda de empleo: una tendencia negativa hacia la búsqueda de empleo, está relacionada con atribuciones externas, y otra positiva a través de una búsqueda de empleo activa. Determinadas condiciones, referidas a las características del puesto de trabajo, influyen en la búsqueda de empleo. Un número importante de entrevistados pone en práctica sus recursos personales para conseguir trabajo, subrayando el contacto con personas del mismo ramo profesional.

Otras actividades de menos relevancia utilizadas en la búsqueda son la lectura de anuncios en prensa y la información obtenida en oficinas de empleo. Destaca la participación en cursos de formación ocupacional, ya sea para adquirir las competencias específicas en un puesto de trabajo o reciclarse profesionalmente, mencionado anteriormente también como factor interno de la explicación del desempleo. El éxito en la inserción laboral es el motivo que les lleva a utilizar unas u otras actividades de búsqueda de empleo.



## CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Como ya se indicaba al comienzo, son pocos y contradictorios los estudios realizados sobre la incidencia de las variables mediadoras en las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años, por ello se considera justificada la presente investigación que tiene como finalidad el dilucidar este tema.

Con los resultados obtenidos se puede afirmar que las variables recogidas en esta investigación afectan de forma generalizada a las personas que se encuentran sin trabajo. Una revisión de los estudios sobre las actitudes en personas desempleados ofrece unas primeras conclusiones teóricas relevantes. La inclusión de estas variables en diferentes estudios se ha limitado principalmente a la comparación entre grupos de desempleados, obviando la interacción de estas variables en determinados grupos de edad como los mayores de 45 años. Se constata que las investigaciones y publicaciones sobre el desempleo en estas edades son cuantitativamente menores que las que se orientan hacia otras etapas del ciclo vital (Izquierdo, 2008; Izquierdo y Hernández, 2011; Izquierdo, 2012).

Los resultados reflejan un claro compromiso de los mayores de 45 años con las condiciones que afectan a su empleabilidad al mostrar una actitud

favorable para ampliar su formación ocupacional y una notoria disponibilidad derivada del análisis de las condiciones mencionadas por los desempleados para aceptar un trabajo. Este planteamiento se confirma en estudios como el de Garrido (2006), donde la edad es una variable que determina las diferencias encontradas en los desempleados, y explica el impacto diferencial provocado por el desempleo.

El sexo aparece como un importante factor mediador de las actitudes hacia el trabajo, en un momento en el que el desempleo se está convirtiendo en el principal problema de muchos grupos sociales (Buendía, 2010). Entre las actitudes hacia el empleo, los datos revelan una alta centralidad del trabajo y una fuerte preocupación por la situación de desempleo tanto en los hombres como en las mujeres. Destaca una actitud activa hacia el empleo por parte de la mujer, lo que se manifiesta en la disposición a incrementar su capacitación para conseguir un puesto de trabajo, en un intento claro de superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Estas actitudes, según Izquierdo (2008), está motivadas por dos cuestiones fundamentales: por un lado, la creciente demanda de trabajo de las mujeres y, por otro, la progresiva incorporación de las mujeres al mercado laboral. Los resultados obtenidos en esta investigación son coincidentes con los hallazgos de García y García

(2008) en África, Schafgans (2000) en Asia, Izquierdo (2005, 2012) en España e Izquierdo y Alonso (2010) en América del Sur.

Los resultados ponen también de manifiesto una valoración muy positiva de la imagen personal, una postura mayoritaria en la atribución externa del desempleo y la búsqueda de empleo se asocia con otras actitudes. Las personas entrevistadas tienen la convicción personal de que los factores externos influyen en la situación de desempleo en la que se encuentran y no así como resultado de sus habilidades y esfuerzos. La disponibilidad hacia el empleo está determinada por una serie de requerimientos previos referidos a las condiciones laborales y de salud y, en último lugar, una serie de características como la edad, el sexo, las habilidades... son consideradas exitosas en la selección de personal. Esta actitud se relaciona con los valores laborales, es decir con la propia concepción de los aspectos más deseables del trabajo y puede dificultar la actividad de búsqueda de empleo. Resultados similares se encuentran en las investigaciones de Izquierdo (2010) y Martínez, García y Maya (2001) al considerar que las probabilidades de encontrar empleo aumentan en aquellas personas con mayor predisposición para trabajar.

La duración del desempleo es otra variable que afecta considerablemente a los desempleados y esta influencia

es distinta de la que pueden ejercer variables como el sexo, los recursos económicos y apoyo social percibido. Los desempleados consideran que la duración del desempleo figura como un condicionante de importancia, al ser valorado por los empresarios en la selección de sus trabajadores. De esta forma la actitud de los mayores de 45 años a tomar decisiones que favorezcan su empleabilidad se ve moderada por esta variable. Izquierdo (2008) concluye que existen contradicciones en las consecuencias derivadas de la duración del desempleo, al no existir un criterio uniforme en los periodos de desempleo y las diferencias de edad en las muestras, por lo que es fundamental una mayor homogenización de estos criterios.

Los resultados de esta investigación apuntan que la búsqueda de empleo está motivada por la percepción de prestaciones y el apoyo social recibido, lo que les convierte en importantes variables que afectan a las actitudes hacia el trabajo. Disponer de mayores oportunidades de apoyo social provee de apoyo motivacional, tan necesarias ante la experiencia de desempleo. Esto se traduce en el número y variedad de métodos de búsqueda de empleo utilizados. Sin embargo, la disponibilidad parcial está relacionada con una mejor situación económica, derivada de las prestaciones por desempleo o de otros ingresos de la unidad familiar.

Los datos procedentes de otras investigaciones (Bueno, Vega y Buz, 2011) señalan que aquellas personas que reciben algún tipo de ingresos durante la situación de desempleo, muestran una actitud diferenciada más favorable que aquellas que no cuentan con estos ingresos.

En esta investigación, además de analizar la realidad social del desempleo en un país en el que la crisis económica ha golpeado gravemente el empleo, se ha realizado un análisis de las actitudes hacia el trabajo derivadas de esta situación en los mayores de 45 años. Nuevas líneas de investigación, derivadas de este estudio, podrían incorporar otras variables mediadoras como el nivel educativo, la clase social, la implicación en el trabajo, el nivel de

actividad, etc., que pueden tener un efecto mediador en los cambios observados en las personas en situación de desempleo.

Finalmente, como implicación inmediata de estos resultados se sugiere la puesta en marcha de actividades específicas (habilidades sociales, talleres de búsqueda activa de empleo grupal, motivación hacia la búsqueda de empleo...) dentro de los programas de inserción laboral y de los cursos de formación profesional para el empleo para eliminar las dificultades encontradas en relación al trabajo de las actitudes con los desempleados mayores de 45 años y reducir la vulnerabilidad hacia la economía sumergida (Izquierdo, 2010), cada vez más proclive en los países en recesión como es el caso de Portugal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ansa, M. y Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el núcleo humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(1), 121-130.

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

Álvaro, J. L. (1992). *Desempleo y bienestar psicológico*. Siglo XXI: Madrid.

Bauder, H. (2006). Origin, employment status and attitudes towards work: immigrants in Vancouver, Canada. *Work, Employment and Society*, 20 (4), 709-729.

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

Buendía, J. (1990). Psicopatología del desempleo. *Anales de Psicología*, 6, 1,

21-36.

Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: Editum.

Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (2003). *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.

Bueno, B., Vega J.L. y Buz, J. (2011). Desarrollo social a partir de la mitad de la vida. En J. Palacios, A. Marchesi, C. Coll (Eds.), *Desarrollo psicológico y educación I. Psicología Evolutiva* (pp. 591-614). Madrid: Alianza.

Caputo, R.K., Cianni, M. (2001). Correlates of voluntary vs. involuntary part-time employment among US women. *Gender, Work and Organization*, 8(3), 311-325.

Colás, P. (1998). Métodos y técnicas cualitativas de investigación en psicopedagogía. En L. Buendía, P. Colás, F. Hernández (Eds.), *Métodos de investigación en psicopedagogía* (pp. 251-286). Madrid: McGraw Hill.

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

Frías, M. T., Díaz, R., Rolando, I. (2011). Desarrollo y validación de una escala para medir apoyo social en adultos con perspectiva de apego. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 32(2), 9-34.

García, Y. (1992). Desarrollo de un modelo teórico-explicativo para la psicología diferencial del paro y el desempleo. Madrid: Editorial Universidad Complutense.

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

García, A. M. y García, M. G. (2008). La influencia de los rasgos psicológicos en las actitudes hacia el empleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24 (2), 203-233.

Garrido, A. (1996). Psicología social del desempleo. En J. L. Alvaro, A. Garrido y J. L. Torregrosa (Coords), *Psicología social aplicada* (pp. 85-120). Madrid: McGraw-Hill.

Garrido, A. (2006). *Sociopsicología del Trabajo*. Barcelona: UOC.

Hernández, F. (1993). Concepciones en el estudio del aprendizaje de los estudiantes universitarios. *Revista de Investigación Educativa*, 11(2), 117-150.

Izquierdo, T. (2005). *Actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años*. Granada: EUG.

Izquierdo, T. (2007). *Cultura del desempleo en América del Sur. El caso concreto de los desocupados mayores de 45 años del departamento de Caaguazú*

(Paraguay). Actas del II Congreso Internacional de Educación en Valores. Camagüey, Cuba.

Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: CES.

Izquierdo, T. (2010). *Los nuevos retos del mercado laboral: una perspectiva desde la orientación profesional*. Úbeda: Amarantos.

Izquierdo, T. y Alonso, H. J. (2010). Valores culturales y consecuencias psicosociales del desempleo en América Latina. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 123-133.

Izquierdo, T. y Hernández, F. (2011). Orientación profesional y desempleo adulto. En J. Maquilón et al. (Coords.), *Cambios educativos y formativos para el desarrollo humano y sostenible* (pp. 519-526). Murcia: Editum.

Izquierdo, T., Hernández, F., Maquilón J, J y López, O. (2011). Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 32(2), 105-122.

Izquierdo, T. (2012) Efectos de la duración del desempleo en las actitudes hacia el trabajo de los desempleados mayores de 45 años. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia*, 8, 7-21.

Kulik, L. (2000). The impact of gender and age on attitudes and reactions to unemployed: The Israeli case. *Sex Roles*, 43, 85-104.

Kulik, L. (2001). Assessing job search intensity and unemployment-related attitudes among young adults: Intergender differences. *Journal of Career Assessment*, 9(2), 153-167.

León, O. y Montero, I. (2010). *Métodos de investigación en psicología y educación*. Madrid: McGraw-Hill.

Marín, M., Garrido, M. A., Troyano, Y. y Bueno, R. (2002). Datos para definir políticas de educación y formación para el empleo en función del perfil psicosocial de los jóvenes. *Psicothema*, 14(2), 288-292.

Martínez, A. (2009). Los orientadores laborales. Trabajo cotidiano y efectos sobre sus públicos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27, 145-169.

Martínez, M. F., García, M. y Maya, I. (2001). El rol del apoyo social y las actitudes hacia el empleo en el emplazamiento laboral de inmigrantes. *Anuario de Psicología*, 32, 3, 51-65.

Montilla, S. (2004). Una aproximación a la motivación en procesos de orientación laboral. *Revista de Empleo de la Junta de Andalucía*, 5, 43-44.

Observatorio Estadístico (2012). Estadísticas de desempleo de Vila Real de Santo Antonio Recuperado el 20 enero de 2012, de <http://observatorio.vrsa.algar->

vedigital.pt/.

Pallí, C. y Martínez, L. M. (2004). Naturaleza y organización de las actitudes. En T. Ibáñez (Coord.), *Introducción a la Psicología Social* (pp. 183-254). Barcelona: UOC.

Pérez, F. M. (2004). El empleo después de los cuarenta. En J. Elena (Ed.), *Desigualdad social relaciones de trabajo* (pp. 95-115). Salamanca: EUS.

Rooney, M. C. (1997). A comparative analysis of selected personality traits, as exemplified by the sixteen personality factor questionnaire. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 57(10), 6633.

Sánchez, J. (1994). El bienestar psicológico subjetivo. Escalas de evaluación. *Boletín de Psicología*, 43, 25-51.

Schafgans, M. M. A. (2000). Gender wage differences in Mnalasya: parametric and semiparametric estimation. *Journal of Development Economics*, 63 (2), 351-378.

Snir, R., Harpaz, I. (2002). To work or not to work: Nonfinancial employment commitment and the social desirability bias. *The Journal of Social Psychology*, 142(5), 635-644.

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

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