

**UNIVERSIDAD DE JAÉN**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES Y**  
**CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

**TESIS DOCTORAL**

**EL PAPEL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL  
EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

**PRESENTADA POR:**  
**MARÍA DEL PILAR NIETO FLORES**

**DIRIGIDA POR:**  
**DRA. DÑA. MARÍA DEL PILAR BERRIOS MARTOS**  
**DR. D. NATALIO EXTREMERA PACHECO**

**JAÉN, 03 DE DICIEMBRE DE 2018**

**ISBN 978-84-9159-227-3**



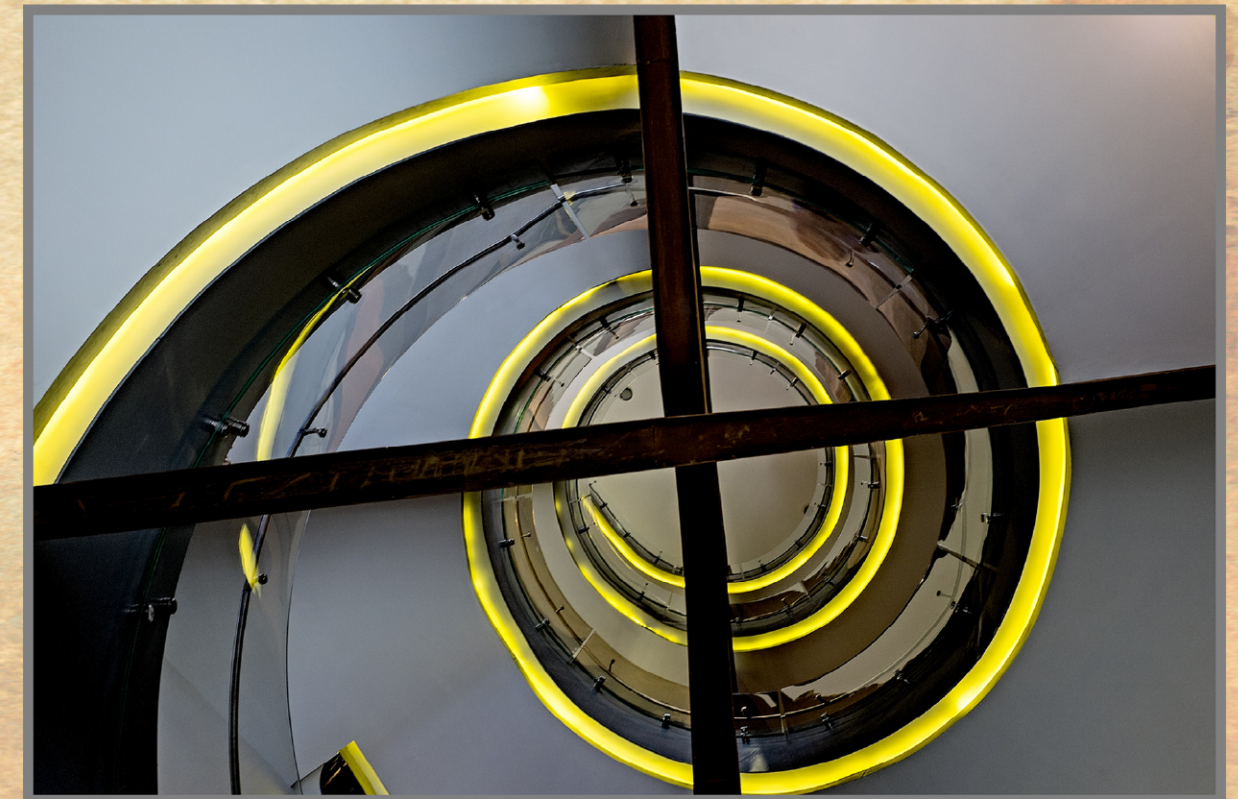
**UNIVERSIDAD DE JAÉN**

Facultad de Humanidades y Ciencias de la  
Educación  
Departamento de Psicología

**TESIS DOCTORAL**

....

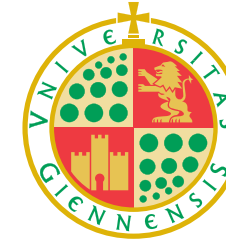
**EL PAPEL DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL  
EN LA  
BÚSQUEDA DE EMPLEO**



**María del Pilar Nieto Flores**

**DIRECTORES:**  
María del Pilar Berrios Martos  
Natalio Extremera Pacheco

JAÉN, 2018



Universidad de Jaén

Escuela de Doctorado

TESIS DOCTORAL



**EL PAPEL DE LA INTELIGENCIA  
EMOCIONAL EN LA BÚSQUEDA DE  
EMPLEO**

PRESENTADA POR:

**MARÍA DEL PILAR NIETO FLORES**

DIRIGIDA POR:

**DRA. MARÍA PILAR BERRIOS MARTOS**

**DR. NATALIO EXTREMERA PACHECO**

JAÉN, JULIO, 2018

**UNIVERSIDAD DE JAÉN**

Autora: María del Pilar Nieto Flores

TESIS DOCTORAL POR COMPENDIO DE PUBLICACIONES

Este trabajo de tesis es un compendio de artículos previamente publicados o aceptados para su publicación. Las referencias completas de los tres artículos que constituyen la tesis son:

Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (2015). Recursos personales asociados a diferentes indicadores de éxito en la búsqueda activa de empleo: una revisión sistemática. *Psicología conductual*, 23(2), 373-392.

Berrios, M. P., Extremera, N., & Nieto-Flores, M. P. (2016). Exploring the socio-emotional factors associated with subjective well-being in the unemployed. *PeerJ*. doi: 10.7717/peerj.2506

Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (en prensa). Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo. *Revista de Psicología Social/Internacional Journal of Social Psychology*.

*A Paco, compañero imprescindible de este sueño,  
que quiso fundir su camino con el mío y que siempre está aquí ayudándome, con cada  
piedra, con cada escollo, con cada miedo...*

*Gracias por los vuelos, por los remansos, y por todas las emociones compartidas conmigo.*

### **Agradecimientos**

A mis directores de tesis, Pilar Berrios y Natalio Extremera, por su inestimable ayuda e implicación en este proceso de aprendizaje y de crecimiento personal. A ellos quiero agradecerles la enorme generosidad que supone compartir el conocimiento adquirido en sus relevantes trayectorias profesionales; así como el tiempo, el esfuerzo, la paciencia y el cariño invertidos en mi formación como investigadora. Gracias por guiarme tan eficazmente en cada logro, por alentarme para continuar en los momentos de desánimo y gracias, sobre todo, por vuestra contagiosa motivación para abordar esta aventura apasionante que es la investigación.

Gracias a mis padres, a mi hermana y al resto de mi familia, por su apoyo incondicional y por haberme enseñado que el trabajo constante y el esfuerzo personal son la clave de la superación y del éxito.

A Paco, por lograr construir a diario ilusiones que alimentan nuestra felicidad y que nos mantienen unidos, sin renunciar a los sueños ni a las metas personales. Gracias una vez más.

Todo mi cariño para mis sobrinos, con el deseo de que entiendan que tienen toda una vida para aprender, para crecer, para luchar por sus sueños y para inventar metas que les hagan enormemente felices.

Gracias a mis amigas, que siempre me ayudan a creer en mí, que me escuchan y acompañan sin dudar en cada proyecto y en cada momento de mi vida. Gracias niñas, sois un maravilloso apoyo para continuar.

Mi agradecimiento a mi amigo Carlos Peris, que retrata las emociones como pocos saben hacerlo y nos deleita con su creatividad.

El mayor de reconocimientos para las personas que viven la dura experiencia del desempleo. Con ellas he aprendido el valor de trabajar con pasión por lo que haces, deseando mejorar para poder aportar más a los demás. Ojalá que puedan enfrentar las situaciones temporales de paro con éxito, sin decaer en su empeño y con el mayor bienestar posible.

## ÍNDICE

	Pág
0. PRESENTACIÓN	3
1. INTRODUCCIÓN: MARCO TEÓRICO	9
2. INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPLEO	11
2.1. Inteligencia emocional: concepto y medida	13
2.2. Desempleo, ajuste psicológico y bienestar	17
2.3. Búsqueda activa de empleo e inserción laboral	19
2.4. Inteligencia emocional y superación del desempleo: consecuencias para la salud y la búsqueda activa de empleo	21
3. METODOLOGÍA DE TRABAJO	25
3.1. Objetivos e hipótesis de trabajo	27
3.2. Materiales y método	29
4. DESARROLLO	37
4.1. Resultados y discusión	39
4.2. Conclusiones	53
5. REFERENCIAS	59
6. ANEXO: ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN	73

Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (2015). **Recursos personales asociados a diferentes indicadores de éxito en la búsqueda activa de empleo: una revisión sistemática.** *Psicología conductual*, 23(2), 373-392.

Berrios, M. P., Extremera, N., & Nieto-Flores, M. P. (2016). **Exploring the socio-emotional factors associated with subjective well-being in the unemployed.** *PeerJ*. doi: 10.7717/peerj.2506

Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (en prensa). **Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo.** *Revista de Psicología Social/International Journal of Social Psychology*.



# PRESENTACIÓN



## 0. Presentación

Esta tesis doctoral responde a la normativa vigente de la Universidad de Jaén, así como a la autorización de los directores de la tesis y de la Comisión de Doctorado de esta Universidad, presentándose como un conjunto de dos artículos anteriormente publicados y un artículo aceptado para su publicación. Las referencias de estos trabajos se citan a continuación:

Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (2015). Recursos personales asociados a diferentes indicadores de éxito en la búsqueda activa de empleo: una revisión sistemática. *Psicología conductual*, 23(2), 373-392.

Berrios, M. P., Extremera, & N., Nieto-Flores, M. P. (2016). Exploring the socio-emotional factors associated with subjective well-being in the unemployed. *PeerJ*. doi: 10.7717/peerj.2506

Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (en prensa). Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo. *Revista de Psicología Social/Internacional Journal of Social Psychology*.

Este formato de presentación se justifica por el hecho de que los tres trabajos pertenecen al mismo ámbito de estudio (los factores personales implicados en la superación del desempleo), manteniendo su coherencia y complementariedad en el conjunto de las hipótesis planteadas. Los artículos que se presentan han pasado un proceso de revisión por pares y han sido publicados en importantes revistas, lo que les confiere validez y calidad a la vez que garantiza su divulgación científica. Además, esta contribución al estudio del desempleo está vigente, dado que se produce en tiempo real, abordando el problema del paro *in situ*, a lo largo de toda la investigación.

Nuestros hallazgos abren una prometedora línea de investigación puesto que analizan la influencia de los recursos personales en la superación del desempleo, centrándose de forma novedosa en cómo influye la gestión de las emociones en la salud psicológica de los desempleados y en los procesos de búsqueda de empleo. Además, estos resultados permiten avanzar en el desarrollo de nuevas formas de intervención con personas desempleadas



basadas en la evidencia empírica, que tomen en consideración y potencien otros factores personales de gran relevancia, distintos a los factores considerados tradicionalmente, como son las habilidades socio-emocionales.

Así que, queremos destacar la utilidad práctica de este trabajo para los profesionales de la orientación y la inserción laboral, ya que les sugiere pautas de actuación fácilmente aplicables en sus programas, al constatar la necesidad de incluir en sus intervenciones el desarrollo de la inteligencia emocional de los desempleados con el fin de mejorar su calidad de vida y el bienestar, así como su empleabilidad.

Finalmente, incidimos en la necesidad de realizar estos estudios, no sólo para que puedan identificarse los recursos psicosociales que mejor contribuyen a la inserción en el mercado laboral, sino también para que la investigación sirva de impulso al desarrollo de estrategias eficaces en materia de empleo, de las que puedan beneficiarse poblaciones tan extensas y vulnerables como son los diferentes grupos de desempleados.



# INTRODUCCIÓN



## 1. Introducción: Marco teórico

Esta tesis doctoral nace de la motivación por profundizar en el conocimiento de los recursos individuales que ayudan a sobrellevar la dura experiencia del desempleo. Por un lado, se identifican las principales variables psicosociales que contribuyen al éxito durante la búsqueda de trabajo, y por otro lado, se analiza la influencia concreta de una de las más novedosas: la Inteligencia Emocional (en adelante IE), sobre el ajuste psicológico de las personas desempleadas y sobre la Búsqueda Activa de Empleo (en adelante BAE). Nuestro interés se centra en descubrir cuáles son las estrategias individuales que ayudan a superar el desempleo.

Aunque desde la Psicología se ha abordado la relación entre diferentes aspectos personales y el acceso al mercado de trabajo, aún son escasos los estudios sobre las variables psicológicas que pueden contribuir a salir del desempleo, amortiguar su impacto psicológico, y predecir el éxito del proceso de inserción laboral. Y el interés de investigadores y orientadores profesionales por conocer estas variables es cada vez mayor.

Desde hace varias décadas, en la literatura científica encontramos trabajos que analizan tanto la búsqueda adecuada y eficaz de empleo como las variables personales asociadas al éxito durante la misma, y se ha comprobado que las actitudes, las atribuciones causales, la motivación, la autoestima, el optimismo, y las autoevaluaciones influyen positivamente sobre la BAE (Kanfer, Wanberg y Kantrowitz, 2001), contribuyendo al aumento de la empleabilidad y/o al logro de la inserción (Brown, Cober, Kane, Levy y Shalhoop, 2006; van Hooft y Noordzij, 2009; Vinokur y Schul, 2002; Vinokur, Schul, Vuori y Price, 2000; Vuori y Silvonen, 2005; Vuori, Silvonen, Vinokur y Price, 2002; Wanberg, Glomb, Song y Sorenson, 2005). Además, también se ha analizado el papel de las variables cognitivo-afectivas a la hora de mitigar los efectos nocivos del paro y aumentar los niveles de bienestar de las personas que lo padecen, y se ha constatado que estas variables permiten hacer frente al estrés que provoca la pérdida del empleo y elevan el bienestar subjetivo de los desempleados (McKee-Ryan, Song, Wanberg y Kinicki, 2005). Conectando estos hallazgos con el concepto de IE, podemos pensar que las habilidades socio-emocionales de las personas emocionalmente inteligentes pueden ser consideradas como unos recursos personales que ayudarían a afrontar adecuadamente la experiencia del desempleo.



# INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPLEO



## 2. Inteligencia emocional y desempleo

### 2.1. Inteligencia emocional: concepto y medida

En 1990, Peter Salovey y John Mayer publicaron el primer artículo científico sobre IE. Este hito supuso el comienzo de un interés imparable por el concepto, que culminaría en 1995 con el libro de Goleman “Inteligencia Emocional” cuyo éxito contribuyó de forma notable a la difusión de la IE. Desde la década de los 90 hasta la actualidad podemos encontrar diversas aproximaciones al concepto de IE, bien entendiéndola como la capacidad de razonar sobre las emociones (Mayer y Salovey, 1993 y 1997), o bien equiparándola con rasgos de personalidad y otras habilidades como la motivación de logro, la flexibilidad, la felicidad, la autoestima, la empatía o las habilidades sociales (Bar-On, 1997; Goleman, 1995; para una revisión más amplia ver Mayer, Salovey y Caruso, 2000). En la actualidad coexisten dos tipos de modelos predominantes en el campo de la IE: los modelos mixtos o de personalidad y el modelo de habilidad (Mayer, Roberts y Barsade, 2008). Los primeros entienden la IE como una concepción amplia de la inteligencia que combina rasgos de personalidad, competencias socio-emocionales, aspectos motivacionales y diversas habilidades cognitivas (Bar-On, 1997; Goleman, 1995; Petrides y Furnham, 2003). El segundo la entiende de una forma más concreta y operativa, como una jerarquía de habilidades que pueden desarrollarse con la práctica y el entrenamiento. Concretamente, desde el modelo de la habilidad se define la IE como la capacidad para razonar sobre las emociones y utilizar ese razonamiento para guiar la conducta y el pensamiento (Mayer y Salovey, 1997; Salovey y Mayer, 1990; Mayer et al., 2008). Este modelo ha sido el que mayor desarrollo teórico y metodológico ha experimentado, y el que más apoyo empírico ha recibido. Además, permite desarrollar programas de entrenamiento de la IE bien estructurados de fácil aplicación, seguimiento y evaluación, cuyos beneficios en el ámbito de la salud, la educación y el trabajo han sido comprobados (Cabello, Ruiz-Aranda y Fernández-Berrocal, 2010). Por ello, hemos elegido este posicionamiento teórico, que a continuación se explicará detalladamente, para posteriormente analizar si la IE de los desempleados influye en el proceso de BAE.

Salovey y Mayer (1990) conciben la IE como una inteligencia genuina basada en el uso adaptativo de las emociones para solucionar problemas y adaptarse de forma eficaz al medio. Posteriormente, estos autores definirían la IE como “la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento y la toma de decisiones; la habilidad para comprender las causas y las consecuencias de las emociones, y la habilidad para regular las emociones con el fin de promover un crecimiento personal e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997, p. 10). Esta nueva versión del modelo inicial mejorado se plantea como una jerarquía de cuatro ramas o habilidades, interrelacionadas entre sí, que se describen a continuación:

#### *Percepción, evaluación y expresión emocional*

Esta habilidad hace referencia a la exactitud con la que las personas pueden identificar los correlatos fisiológicos y cognitivos que las emociones reportan. Asimismo, las emociones pueden ser reconocidas en otras personas y objetos (obras de arte, sonidos, etc.). En esta rama se incluye la capacidad para expresar, de una manera adecuada, nuestros sentimientos y las necesidades asociadas a los mismos. También implica la facultad para discriminar acertadamente la honestidad y sinceridad de las emociones ajenas y la capacidad para discriminar las discrepancias entre el comportamiento verbal y las manifestaciones expresivas.

#### *Facilitación o Asimilación emocional*

Esta habilidad se centra en cómo las emociones facilitan el pensamiento, focalizando nuestra atención en lo que es realmente importante. También contribuye a la formación de juicios y recuerdos sobre los sentimientos. En esta rama se incluye la capacidad para cambiar la perspectiva y considerar múltiples puntos de vista en función de las variaciones emocionales. Además, se favorece el acercamiento o afrontamiento específico de los problemas.

#### *Comprensión emocional*

Esta habilidad hace referencia a la capacidad para entender y analizar el complejo entramado de señales emocionales, así como, la capacidad de etiquetar las emociones

(significante) y relacionarlas con su significado. Incluye la capacidad para entender las relaciones entre las emociones y las distintas situaciones a las que obedecen. Esta rama supone también reconocer las transiciones de unos estados emocionales a otros, así como comprender las emociones complejas y la aparición de sentimientos simultáneos y contradictorios.

#### *Regulación o manejo emocional*

Se trata del proceso emocional de mayor complejidad y abarca la capacidad para estar abierto a las emociones, tanto positivas como negativas. Además, hace referencia a la habilidad para reflexionar sobre las emociones, acercándose o alejándose, según la utilidad de la información que nos proporcionan. Esta rama supone reconocer cómo de claras, influyentes o razonables son las emociones de los otros. Supone también manejar las emociones en uno mismo y en los demás, moderando las negativas y aumentando las positivas, sin reprimir o exagerar la información que ellas conllevan.

Estas cuatro habilidades o ramas están organizadas de acuerdo con una estructura que funciona en sentido ascendente y que abarca desde los procesos psicológicos más básicos (percepción de las emociones con exactitud) hasta los más complejos (regulación de las emociones y promoción del crecimiento emocional e intelectual).



Figura 1: Modelo de las cuatro ramas de habilidades de Mayer y Salovey (1997)

En lo que respecta a la medida de este constructo, podemos encontrar diferentes instrumentos de evaluación dependiendo de la perspectiva teórica que se asuma y/o del tipo de medida que se utilice. En función del enfoque teórico, por una parte, existen instrumentos que evalúan tanto rasgos de personalidad como diferentes tipos de habilidades, y por otra, los que miden solo habilidades socio-emocionales. En cuanto al tipo de medida, la clasificación más utilizada es la siguiente: medidas de auto-informe, medidas de observadores externos o medidas 360° y medidas de ejecución. En las medidas de auto-informe la persona hace una estimación del nivel en que posee determinadas habilidades socio-emocionales, obteniéndose un indicador que se denomina “índice de inteligencia emocional percibida o auto-informada”. Algunos ejemplos de este tipo de medidas son: “Trait Meta-Mood Scales” (TMMS-24; Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004; versión reducida y adaptada al castellano del TMMS-48 de Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai, 1995); “Schutte Self Report Inventory” (SSRI; Schutte, Malouff, Hall, Haggerty, Cooper, Golden, y Dorheim, 1998) y “Wong Law Emocional Intelligence Scale” (WLEIS; Wong y Law, 2002). Por su parte, las medidas de observadores externos o evaluación 360° son una forma de evaluación complementaria a la anterior, proporcionan información adicional y sirve para evitar posibles sesgos de deseabilidad social (Bar-On, 1997; Boyatzis, Goleman y Rhee, 2000). Consistirían en pedir a los observadores, que pueden ser compañeros de trabajo, superiores, profesores, padres, y amigos, que den su opinión sobre cómo la persona interacciona, resuelve los conflictos, afronta las situaciones de estrés, etc. Este tipo de evaluación se considera una forma eficaz de evaluar la vertiente interpersonal de la IE (Extremera, Fernández-Berrocal, Mestre y Guil, 2004). Por ejemplo, el “The Emotional Quotient Inventory” (EQ-i; Bar-On, 1997) incluye una parte que debe ser realizada por los observadores externos complementaria a la parte que debe responder el propio sujeto. Finalmente, las medidas de ejecución estarían destinadas a evaluar de una forma objetiva las distintas habilidades de la IE (para una revisión más amplia véase Extremera et al., 2004). En este caso, la medida más utilizada es el Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT, v. 2.0; Mayer, Salovey y Caruso, 2002), de la que existe una adaptación española de Extremera y Fernández-Berrocal (2009).

## 2.2. Desempleo, ajuste psicológico y bienestar

No existe un gran desarrollo teórico sobre los efectos psicológicos del desempleo como cabría esperar para un fenómeno de tal magnitud (Creed y Reynolds, 2001). No obstante, el desajuste psicológico y el deterioro de la salud durante el paro se vienen explicando tradicionalmente de dos formas: bien en base a las funciones psicológicas que el empleo nos aporta a nivel social o ambiental, como proponen el Modelo de la Privación (Jahoda, 1979) y el Modelo Teórico de Warr (1987), o bien basándose en que es la carencia de recursos económicos la responsable de la ansiedad y la falta de salud, como propone la Teoría de la Agencia (Fryer y Payne, 1986).

En el Modelo de la Privación de Jahoda (1979) la autora distingue entre las funciones manifiestas y las funciones latentes del empleo. Las primeras son el salario y otras condiciones de trabajo, y serían las responsables de los sentimientos negativos de los trabajadores hacia sus empleos. Las segundas son las funciones latentes, y justificarían la motivación positiva hacia el empleo incluso con malas condiciones de trabajo. Estas funciones latentes del empleo son cinco: (1) estructura del tiempo, (2) implica regularmente experiencias compartidas y contactos con la gente fuera del núcleo familiar, (3) vincula al individuo a metas y propósitos que rebasan el propio yo, (4) proporciona un status social y clarifica la identidad personal, y (5) requiere una actividad habitual y cotidiana. La ausencia de estas funciones explicaría los efectos psicológicos del desempleo (Jahoda, 1979).

Por su parte, el Modelo Teórico de Warr (1987) establece nueve categorías de factores ambientales que determinan el nivel de salud mental. El bienestar psicológico dependería del grado en que el entorno proporcione: (1) oportunidad de control, (2) oportunidad para el uso de las capacidades personales, (3) objetivos generados externamente, (4) variedad, (5) claridad ambiental, (6) disponibilidad de recursos económicos, (7) seguridad, (8) oportunidad para establecer relaciones interpersonales y (9) posición social valorada. La carencia o la deficiencia de alguno de estos factores provocarían el deterioro de la salud mental y el malestar subjetivo durante el desempleo.

Por último, la Teoría de la Agencia de Fryer y Payne (1986) considera al ser humano como un ser activo y propositivo que planifica y dirige su conducta. Entiende que está

intrínsecamente auto-motivado y que actúa en función de su visión del futuro y de la memoria del pasado. En este modelo, el ambiente puede influir facilitando o dificultando la puesta en marcha de los planes individuales de acción. El desempleo vendría a frustrar estos planes, y la ausencia de planes preestablecidos para hacer frente a esta situación sería la principal causa del deterioro de la salud mental que sufren los desempleados.

Los estudios que han abordado la relación desempleo-salud mental, concluyen que la pérdida de empleo se asocia con un aumento significativo de síntomas de estrés, depresión, ansiedad, síntomas psicósomáticos, así como con pérdida de bienestar subjetivo y de autoestima; mientras que encontrar un nuevo trabajo se asocia con una reducción significativa de dichos síntomas (Foster, 1991; McKee-Ryan et al., 2005; Murphy y Athanassou, 1999; Paul y Moser, 2009). De acuerdo con la literatura científica, se puede decir que un largo periodo de inactividad o paro laboral puede derivar en quejas somáticas, hábitos poco saludables y deterioro de las relaciones sociales, y esto puede ser debido al sentimiento de inferioridad que provoca el desempleo, y la carencia de las habilidades personales necesarias para enfrentarse a un suceso vital de tal trascendencia (Buendía, 2010).

Por otra parte, también han planteado que las personas desempleadas tienen el deseo prototípico de trabajar (de hecho, todas las definiciones aceptadas de desempleo incluyen como criterio el de estar en situación de "búsqueda de trabajo"), y este deseo daría lugar a una incongruencia entre sus valores y objetivos de vida, por un lado, y su realidad de desempleo, por otro lado (Paul y Moser, 2006). Según los autores, esta incongruencia es una de las razones que podría desencadenar la ansiedad provocada por el paro, aunque reconocen que aún se necesita evidencia empírica adicional que pudiera dar respaldo a esta hipótesis.

En resumen, aunque el deterioro físico y psicológico de las personas en desempleo se han venido explicando tradicionalmente, tanto por la ausencia de las funciones psicológicas que el trabajo les aportaba socialmente, como por la falta de recursos económicos. No obstante, más recientemente también se plantea que estos desajustes podrían estar causados por los sentimientos de inferioridad que provoca el paro y por la carencia de las habilidades personales que se necesitan para hacer frente a esta difícil situación.

### 2.3. Búsqueda activa de empleo e inserción laboral

En cuanto al concepto de búsqueda de empleo, algunos autores como Wanberg (2012) distinguen entre "búsqueda preparatoria" y "búsqueda activa de empleo". La primera se refiere a las actividades previas a la búsqueda real, como la recopilación de información, la revisión del currículum vitae o la lectura de una guía de búsqueda, y la segunda a las candidaturas o la participación en procesos de selección. Sin embargo, en la definición más extendida de BAE se incluyen todas las habilidades y los comportamientos específicos relacionados con la búsqueda exitosa de empleo. Estos comportamientos englobarían una amplia gama de actividades, desde el simple contacto con personas conocidas, hasta la participación en complejos procesos de selección de personal, conllevando el dominio de técnicas como la auto-candidatura, el currículum o la entrevista (Prieto, Peiró, Bravo y Caballer, 1996). De forma que, la BAE debe abarcar un conjunto de competencias genéricas, comunes y necesarias para el acceso a cualquier ocupación, y ha de incluir también una serie de actitudes y recursos personales de necesario dominio por parte del desempleado (González, Quián y Rodríguez, 2005; Lucas, 2006). Finalmente, en este mismo sentido, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) considera que la BAE hace referencia a las actividades encaminadas al conocimiento, entrenamiento y aplicación de aquellas habilidades y técnicas facilitadoras del proceso de búsqueda de empleo, dirigidas a demandantes con una cualificación e intereses profesionales ajustados al empleo existente en su ámbito de búsqueda, para que acorten su tiempo de búsqueda de empleo al efectuar ésta de forma activa, con organización y técnicas adecuadas.

Históricamente, distintas teorías vienen explicando el éxito en la BAE de forma diferente (Martínez, 2000). A continuación, se resumen sus principales planteamientos:

- Teorías Neoclásicas (Samuelson y Nordhaus, 1999): consideran que las leyes del mercado socio-laboral determinan el acceso al empleo.
- Perspectiva Estructural del Mercado de Trabajo (Piore y Doeringer, 1985): centra su atención en la relación entre las estructuras existentes en el mercado y los logros laborales.
- Teoría de Capital Humano o Teorías Credencialistas (Collins, 1979; Guerrero, 1996): relacionan el nivel educativo con los logros laborales.



- Teoría de la Correspondencia (Bowles y Gintis, 1983): considera la clase social como determinante el éxito académico /profesional.
- Teorías de Base Individual (Lazarus y Folkman, 1986): proponen a la persona como agente de su propio proceso de inserción laboral.
- Modelos Integrales (Blanch, 1990): desde una perspectiva multidisciplinar, incluyen aspectos sociales e individuales. y entienden que ambos están interrelacionados.

Los Modelos Integrales parten, por un lado, del interés por identificar qué variables personales predicen el éxito laboral y el ajuste psicológico, y por otro lado, del estudio de las actitudes hacia el trabajo y hacia la búsqueda de empleo (Marín, Garrido, Troyano y Bueno, 2002). Tienen su máximo exponente en el trabajo de Blanch (1990), quien propone que al estudiar las causas del desempleo hay que tener en cuenta la ocupabilidad, la contratabilidad y la empleabilidad de los desempleados. Esto implica analizar tres tipos de factores: a) las condiciones socioeconómicas de la zona objeto de estudio, b) las características demográficas y el grado de vulnerabilidad de la persona y c) las variables psicosociales que permiten predecir el éxito en el logro de un empleo. Este autor encuentra que los factores psicosociales que más influyen en la inserción laboral son: el lugar que el trabajo ocupa en la escala de valores de las personas desempleadas, la atribución causal del desempleo, la disponibilidad, la autoimagen personal y profesional, el estilo de búsqueda y el conocimiento de técnicas de búsqueda de empleo. La importancia de su trabajo es doble, ya que además de acotar las principales variables implicadas en la búsqueda de empleo, sostiene que el perfil psico-socio-laboral es una construcción personal, fruto de los aprendizajes y estrategias desarrolladas en las diferentes etapas de la socialización (familia, escuela y trabajo) (Blanch, 1990).

En la actualidad, el enfoque teórico de la intervención con desempleados en nuestro país parte de estos Modelos Integrales, así como de una concepción sistémica del comportamiento humano desde la que se considera al individuo como un sistema social abierto, en constante comunicación con su entorno que tiene vínculos con los sistemas a los que pertenece: el familiar, el estudiantil, el laboral y el comunitario (Bertalanffy, 1956; Watzlawick, Beavin y Jackson, 1967; Watzlawick, Weakland y Fisch, 1974). Desde esta

óptica de análisis, la BAE ha de considerarse como un conjunto de conductas, actitudes y sentimientos en continua interacción con el medio social, laboral y familiar de la persona que desea conseguir trabajo. Y los desempleados deben concebirse como agentes activos y responsables de su propio proceso, que interactúan real y figuradamente con su entorno, tomando decisiones libres con el propósito de conseguir sus objetivos. Además, se asume que los demandantes de empleo poseen unos recursos personales suficientes para conseguir un puesto de trabajo, aunque estos recursos pueden ser mejorados (Piqueras y Rodríguez-Morejón, 1997). Por esta razón, las investigaciones con desempleados vienen analizando tradicionalmente el papel de determinadas variables sociales, como el apoyo social, y de otras psicológicas (principalmente de autoevaluación y de autorregulación), aunque el estudio de algunas de estas variables, como la IE, y de las relaciones entre todas ellas no está aún muy desarrollado.

2.4. Inteligencia emocional y superación del desempleo: consecuencias para la salud y la búsqueda activa de empleo.

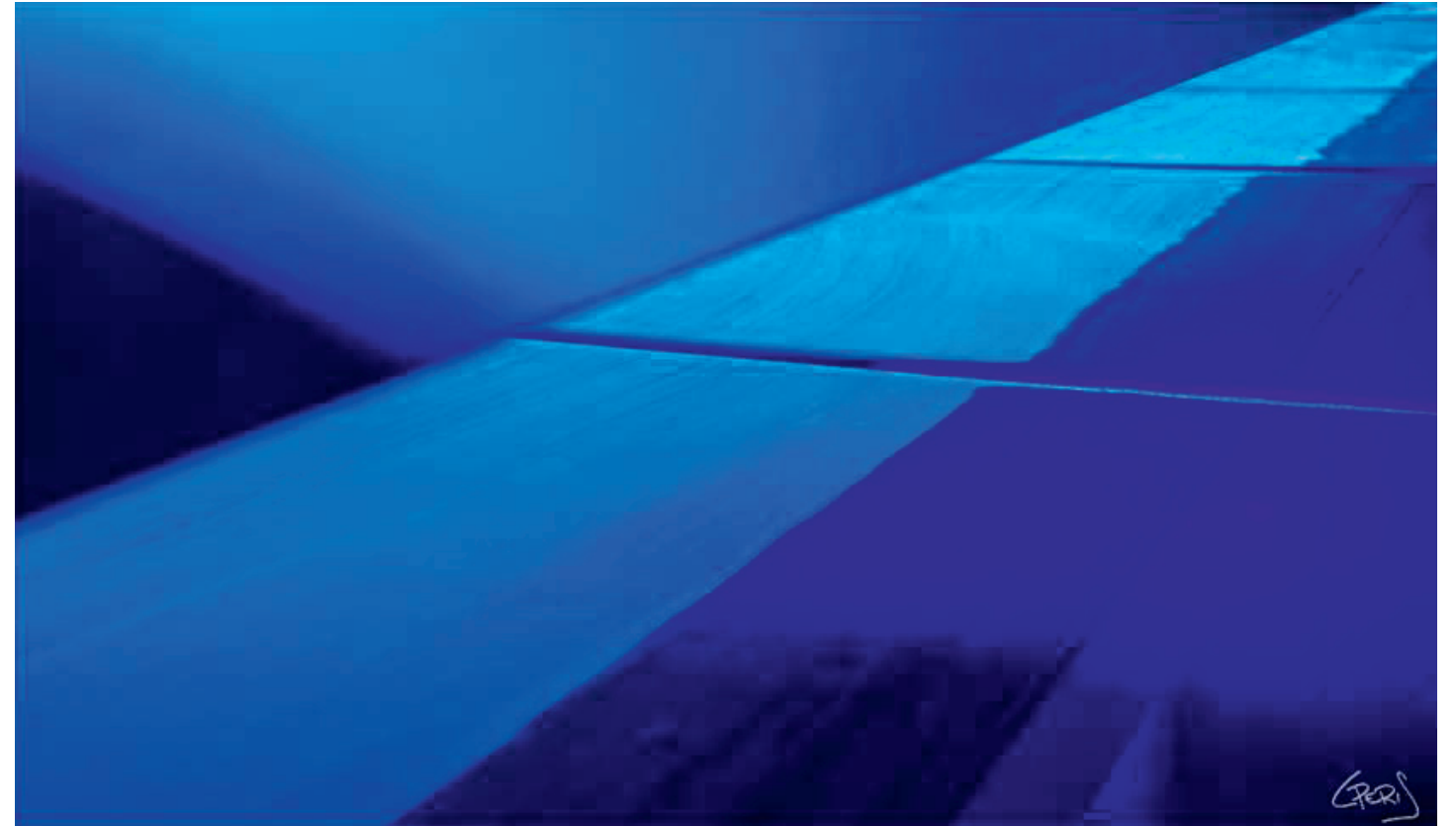
La investigación psicológica ha abordado el estudio de los numerosos predictores psicosociales implicados en la superación del desempleo, y los resultados sugieren que ciertas habilidades de autorregulación (afrentamiento y gestión emocional) son recursos personales que influyen positivamente en el bienestar físico y psicológico de los desempleados (McKee-Ryan et al., 2005; Wanberg, Zhu, Kanfer y Zhang, 2012). Además, estos recursos personales también facilitan el éxito de búsqueda o la reinserción laboral (Creed, King, Hood y McKenzie, 2009; Wanberg et al., 2005). En esta línea de investigación, algunos trabajos previos apuntan que el desarrollo de habilidades socio-emocionales tiene dos efectos positivos en los desempleados: 1) protege del desajuste psicológico que provoca la situación de paro porque pueden ayudar a hacer frente a las demandas y las frustraciones propias del proceso de búsqueda de empleo (Hodzic, Ripoll, Lira y Zenasni, 2015; Shallcross, Troy y Mauss, 2015), y 2) contribuye de forma significativa a elevar la autoeficacia de búsqueda y la empleabilidad (Hodzic et al., 2015). Por lo tanto, aunque la evidencia empírica disponible aún es escasa, los resultados indican que las habilidades socio-emocionales influyen positivamente en la salud, el bienestar, las relaciones sociales y la



empleabilidad de las personas en los contextos sociolaborales (Kotsou, Nelis, Gregoire y Mikolajczak, 2011; Nelis et al., 2011).

Así que, a modo de resumen podemos decir que las investigaciones sobre desempleo nos muestran dos claras líneas de análisis: una centrada en las consecuencias negativas del paro para la salud y el bienestar psicológico, y otra que se ocupa de las estrategias para prevenir y reducir la duración del desempleo e insertarse laboralmente.

Por último, las habilidades socio-emocionales que forman la IE han sido estudiadas como recursos personales que tienen beneficios importantes para las personas en diferentes contextos: salud, educación y trabajo. Recientemente, debido a los retos y respuestas que necesita la sociedad moderna del siglo XXI, se han abierto nuevas líneas de investigación sobre los beneficios de la IE en otros contextos, como por ejemplo el desempleo. Ahora bien, los resultados obtenidos en esta nueva línea de investigación aún son escasos. Por ello, este trabajo pretende realizar algunas aportaciones acerca de la influencia de la gestión de las emociones sobre el ajuste psicológico de los desempleados y sobre sus procesos de búsqueda de empleo. Además, se pretende contribuir al desarrollo de la intervención en orientación para el empleo, aportando pautas para incluir la IE en los programas que fomenten el bienestar y la empleabilidad de los desempleados.



# METODOLOGIA



### 3. Metodología y plan de trabajo

#### 3.1. Objetivos e hipótesis de trabajo

Los principales objetivos de esta tesis han sido: presentar de forma clara y concisa la investigación más reciente sobre variables, factores y/o constructos psicológicos y sociales considerados facilitadores del proceso de búsqueda de empleo, y del consiguiente logro de la inserción laboral, descubrir cuáles son los principales factores socio-emocionales asociados al bienestar subjetivo de los desempleados y comprobar si la IE influye en la BAE. Estos objetivos generales se traducen en los siguientes objetivos específicos.

*Objetivo 1.* Realizar una revisión sistemática sobre los factores psicosociales que favorecen el éxito en la BAE, y estructurar y resumir los principales resultados obtenidos en esta línea de investigación.

*Objetivo 2.* Comprobar si existen relaciones significativas entre el apoyo social, la IE, el estrés, la depresión y el bienestar subjetivo (satisfacción con la vida y felicidad) de los desempleados.

*Objetivo 3.* Comprobar si las dimensiones de la IE explican un porcentaje significativo de varianza del estrés, la depresión y el bienestar, más allá del porcentaje explicado por el apoyo social.

*Objetivo 4.* Comprobar si existen relaciones significativas entre la IE, la autoeficacia y la BAE de los desempleados.

*Objetivo 5.* Comprobar si la IE ejerce una influencia directa y/o indirecta (a través de la autoeficacia) sobre la BAE.

Partiendo de nuestros objetivos y basándonos en los resultados de la literatura científica sobre los factores sociales y psicológicos que influyen en el desempleo, esperamos encontrar los siguientes resultados:

*Hipótesis 1:* si bien variables sociodemográficas como la edad, el género, la formación y la duración de desempleo predecirán el acceso al mercado laboral, también

existirán una serie de recursos psicosociales que aumentarán significativamente la probabilidad de insertarse laboralmente.

*Hipótesis 2.* Esperamos que el apoyo social y las dimensiones de la IE estén negativamente asociados a la ansiedad y la depresión, y positivamente asociados al bienestar subjetivo.

*Hipótesis 3.* Las dimensiones de la IE explicarán un porcentaje significativo de la varianza de la ansiedad, depresión y bienestar de los desempleados, una vez controlado en efecto del apoyo social.

*Hipótesis 4.* La IE se relacionará positivamente con la autoeficacia y la BAE.

*Hipótesis 5.* La relación entre IE y búsqueda activa de empleo estará mediada por las creencias de autoeficacia de los desempleados, una vez controlado el efecto del sexo, la edad, el nivel de estudios y el tiempo en desempleo.

A continuación, se describe la metodología utilizada en los tres trabajos que componen esta tesis.

En el primer artículo se realizó una revisión sistemática de información, puesto que el objetivo del estudio era presentar de forma concisa la investigación más reciente sobre las variables psicológicas y sociales que facilitan la búsqueda de empleo, reduciendo los sesgos en el proceso de recopilación y síntesis de la literatura al respecto.

El segundo artículo es un estudio empírico, con un diseño transversal, que examinó las relaciones entre las dimensiones de la inteligencia emocional percibida y el apoyo social, la depresión, el estrés y los indicadores de bienestar subjetivo (la satisfacción con la vida y la felicidad) de las personas en desempleo.

El tercer artículo es un estudio empírico, con un diseño transversal, que examinó las relaciones entre la inteligencia emocional percibida, la autoeficacia y la búsqueda tenaz de trabajo que realizan las personas en desempleo.

### 3.2. Materiales y método

#### a. Participantes

En el primer artículo, las búsquedas de información dieron como resultado un total de 2297 artículos, que fueron evaluados por sus títulos y palabras clave, quedando excluidos 2153, al no reunir los criterios propuestos para la selección. A continuación, los 142 trabajos restantes fueron evaluados por sus resúmenes, y finalmente se incluyeron 19 estudios y otro adicional, que sí reunían los criterios de selección propuestos. Entre ellos encontramos 19 investigaciones longitudinales con seguimientos de hasta 24 meses, y 1 meta-análisis.

En el segundo artículo la muestra estuvo compuesta por 442 personas desempleadas (225 hombres y 217 mujeres), de dos provincias andaluzas, que participaron de forma voluntaria y anónima en el estudio. La edad media fue de 32,2 años (SD= 9,9). La duración media del paro fue de 20,28 meses (SD= 30,7 meses). El estado civil de los participantes fue: 59,8% solteros, 13,5% casados, 1,5% divorciados, 16,2% viudos y 9% cohabitantes.

En el tercer artículo la muestra estaba compuesta por 196 personas desempleadas, de la provincia de Jaén, beneficiarias de las políticas activas de empleo de la administración pública (107 hombres y 89 mujeres), con edades comprendidas entre los 18 y 59 años. La edad media fue de 30,9 años (SD= 8,07). Los niveles educativos fueron: 7,7% sin estudios, 36,2% con estudios primarios obligatorios, 24% con estudios secundarios obligatorios, 15,8% con estudios medios, 5,6% con estudios universitarios medios, 6,6% con estudios universitarios superiores y 4,1% con estudios de postgrado. Los diferentes niveles profesionales eran: 10,7% técnicos, 15,8% personal de apoyo, 36,7% trabajadores de servicios, 5% agricultores, 19,4% oficiales y operarios de oficios, 8,7% operadores de máquinas y 8,2% ocupaciones elementales. Los periodos de duración del desempleo de los integrantes de la muestra fueron: 1% nuevas inscripciones, 54,8% desempleados recientes y 44,2% de larga duración. La duración media del desempleo fue de 15,05 meses (SD= 15,89).

#### b. Medidas

Para la evaluación de las variables incluidas en el segundo artículo de esta tesis se utilizaron las medidas que se describen a continuación:

### *Apoyo social*

“Multidimensional Scale of Perceived Social Support” (MSPSS; Zimet, Dahlem, Zimet y Farley, 1988; adaptación española de Landeta y Calvete, 2002). Esta medida de auto-informe mide apoyo social percibido. Se compone de 12 ítems tipo Likert de 7 puntos, que van desde 1 (Totalmente en Desacuerdo) hasta 7 (Totalmente de Acuerdo). Permite calcular tres calificaciones separadas para las fuentes de apoyo que evalúa: de la familia, los amigos, y otras personas significativas para el sujeto, las cuales pueden sumarse para obtener una puntuación de apoyo social total. La versión de la escala adaptada al castellano presenta buenos índices de consistencia interna que oscilan entre .89 y .96 (Landeta y Calvete, 2002).

### *Inteligencia emocional*

“Wong and Law’s Emotional Intelligence Scale” (WLEIS; Wong y Law, 2002). Esta medida de auto-informe se basa en la definición de IE propuesta por Salovey y Mayer (1990) y está formada por 16 ítems tipo Likert de 7 puntos, que van desde 1 (Completamente en desacuerdo) hasta 7 (Completamente de acuerdo). Evalúa cuatro dimensiones: valoración o percepción de las propias emociones o Percepción Intra-Personal, valoración o percepción de las emociones de los demás o Percepción Inter-Personal, uso de las emociones o Asimilación, y Regulación Emocional. El WLEIS es una medida breve de la IE que fue diseñada para la investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y que permite trabajar con puntuaciones específicas para cada una de las dimensiones o con una puntuación global. Este cuestionario presenta buenos índices de consistencia interna que oscilan entre .83 y .90, según indican sus autores en el estudio original.

### *Depresión, ansiedad y estrés*

“Depression, Anxiety and Stress Scales” (DASS; Lovibond y Lovibond, 1995a, 1995b; adaptación española de Bados, Solanas y Andrés, 2005). Esta escala de auto-informe tiene como objetivo evaluar el sufrimiento psicológico, y se desarrolló de acuerdo con el modelo tripartito de ansiedad y depresión. Está formada por tres escalas que miden los estados emocionales negativos de depresión, ansiedad y estrés. La versión española de la escala tiene 21 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert de 4 puntos, que van desde 0 (No describe nada de lo que me pasó o sentí en la semana) hasta 3 (Sí, esto me pasó mucho,

o casi siempre). Esta versión muestra buenos índices de consistencia interna para las escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés (.92, .84 y .91, respectivamente), según Bados et al., (2005). En nuestro estudio hemos utilizado las subescalas de estrés y depresión.

### *Satisfacción con la vida*

“The Satisfaction with Life Scale” (SWLS; Diener, Emmons, Larsen y Griffin, 1985; adaptación española de Atienza, Balaguer y García-Merita, 2003). Es una medida global, que evalúa la satisfacción percibida en la vida. Comprende cinco estados de auto-referencia y requiere que los sujetos califiquen en qué medida están de acuerdo o en desacuerdo con cada afirmación, usando una escala tipo Likert de 8 puntos, que van desde 0 (Muy en desacuerdo) hasta 7 (Muy de acuerdo). Tanto las versiones en inglés como la española han mostrado adecuadas propiedades psicométricas, con un índice de consistencia interna de .87 (Atienza et al., 2003; Diener et al., 1985).

### *Felicidad*

“Subjective Happiness Scale” (SHS; Lyubomirsky y Lepper, 1999; adaptación española de Extremera y Fernández-Berrocal, 2014). Esta escala es una evaluación global de la felicidad que utiliza 4 ítems, en una escala de Likert de 7 puntos, que van desde 1 (“En general me considero a mí mismo:” No una persona muy feliz) hasta 7 (“En general me considero a mí mismo:” Una persona muy feliz). La versión española de este instrumento ha mostrado un índice de consistencia interna de .73 (Extremera y Fernández-Berrocal, 2014).

Para la evaluación de las variables incluidas en el tercer artículo de la tesis, se utilizaron las medidas que se describen a continuación:

### *Inteligencia emocional*

La inteligencia emocional percibida se evaluó con la versión adaptada al castellano del “Wong and Law’s Emotional Intelligence Scale” (WLEIS; Wong y Law, 2002), descrita anteriormente.

### *Eficacia para la búsqueda de trabajo*

“Career Search Efficacy Scale” (CSES; Solberg et al., 1994; adaptación española de Nieto-Flores, Berrios y Extremera, 2013). Esta escala de auto-informe mide eficacia percibida para la búsqueda de trabajo. Está formada por 35 ítems tipo Likert de 10 puntos, que van desde 1 (Muy poca) hasta 10 (Mucha). Se compone de cuatro sub-escalas: eficacia para la búsqueda de trabajo, eficacia en las entrevistas de selección, eficacia en el uso de redes o contactos sociales, y eficacia en la exploración personal. El CSES permite obtener tanto puntuaciones específicas para cada una de las sub-escalas que lo componen, como una puntuación global del grado de eficacia en la búsqueda de empleo. En este estudio se ha utilizado la puntuación global. El cuestionario original presenta unos adecuados índices de consistencia interna que oscilan entre .87 y .95. Por su parte, la versión española también mostró unos altos índices de consistencia interna cuyas puntuaciones oscilan entre .86 y .93 (Nieto-Flores et al., 2013).

#### *Búsqueda tenaz de empleo*

“The Assertive Job-Hunting Survey” (AJHS; Becker, 1980). Esta escala de auto-informe evalúa la búsqueda tenaz de empleo. Está formada por 25 ítems tipo Likert de 6 puntos, que van desde 1 (Muy improbable) hasta 6 (Muy probable). La AJHS es un instrumento breve diseñado para medir la búsqueda efectiva que realizan los desempleados, y muestra una buena consistencia interna ( $\alpha = .82$ ) según su autor (Becker, 1980).

#### c. Procedimiento

En el primer artículo se utilizó la metodología de revisión sistemática, que partió de una búsqueda informatizada de trabajos en bases de datos bibliográficas electrónicas. Esta recopilación de información se realizó durante los meses de marzo y abril de 2014. Las bases de datos consultadas son las que siguen: MEDLINE; ProQuest Dissertations & Theses A&I; ProQuest Psychology Journals; PsycARTICLES; PsycINFO y SCOPUS. Los criterios utilizados para seleccionar los trabajos han sido: que fueran estudios revisados por expertos, publicados entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2013 y que estuvieran disponibles a texto completo. Debía tratarse de estudios empíricos o de revisiones sistemáticas, publicados en revistas científicas, o también de tesis doctorales. Las palabras clave para la búsqueda fueron introducidas en español e inglés, de la siguiente forma:

(desempleo Y búsqueda de empleo O inserción laboral) Y (recursos personales O afrontamiento). Los criterios de inclusión de trabajos eran: realizados con muestras representativas, en personas adultas desempleadas de ambos sexos, que no presentaran patologías mentales y/o físicas de base y que no pertenecieran, en su totalidad, a un colectivo o grupo social concreto (inmigrantes, etnias, etc.). Además, los trabajos tenían que estudiar los factores psicosociales facilitadores de la búsqueda de empleo, cumpliendo los criterios de rigor metodológico propuestos. Se excluyeron aquellos que no estaban directamente relacionados con el desempleo o la búsqueda de empleo y la inserción laboral, y los que no analizaban alguna variable psicosocial.

Para el segundo artículo se pidió a un grupo de personas desempleadas, inscritas en alguna de las oficinas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo (SAE), que cumplimentaran un cuestionario con medidas de apoyo social, inteligencia emocional percibida, sintomatología de estrés y depresión, satisfacción con la vida y felicidad, junto con preguntas relacionadas con variables socio-demográficas. Previamente habían sido informados del objeto del estudio y de las condiciones de participación, para obtener su consentimiento. Estos datos se recogieron durante el último cuatrimestre de 2015, con la ayuda de un equipo de asistentes de investigación.

En el tercer artículo contamos con la participación voluntaria de una muestra de demandantes de empleo del SAE, que se encontraban en proceso de búsqueda activa (realizando talleres grupales de BAE). Se les administró un cuestionario anónimo, con medidas de inteligencia emocional percibida, de autoeficacia de búsqueda y de búsqueda de empleo, junto con los datos socio-demográficos. Los desempleados fueron informados al comienzo de la sesión inicial de los talleres sobre las características generales de la investigación y se obtuvo su autorización. Los datos fueron recogidos desde febrero a julio de 2012.

#### d. Análisis estadístico

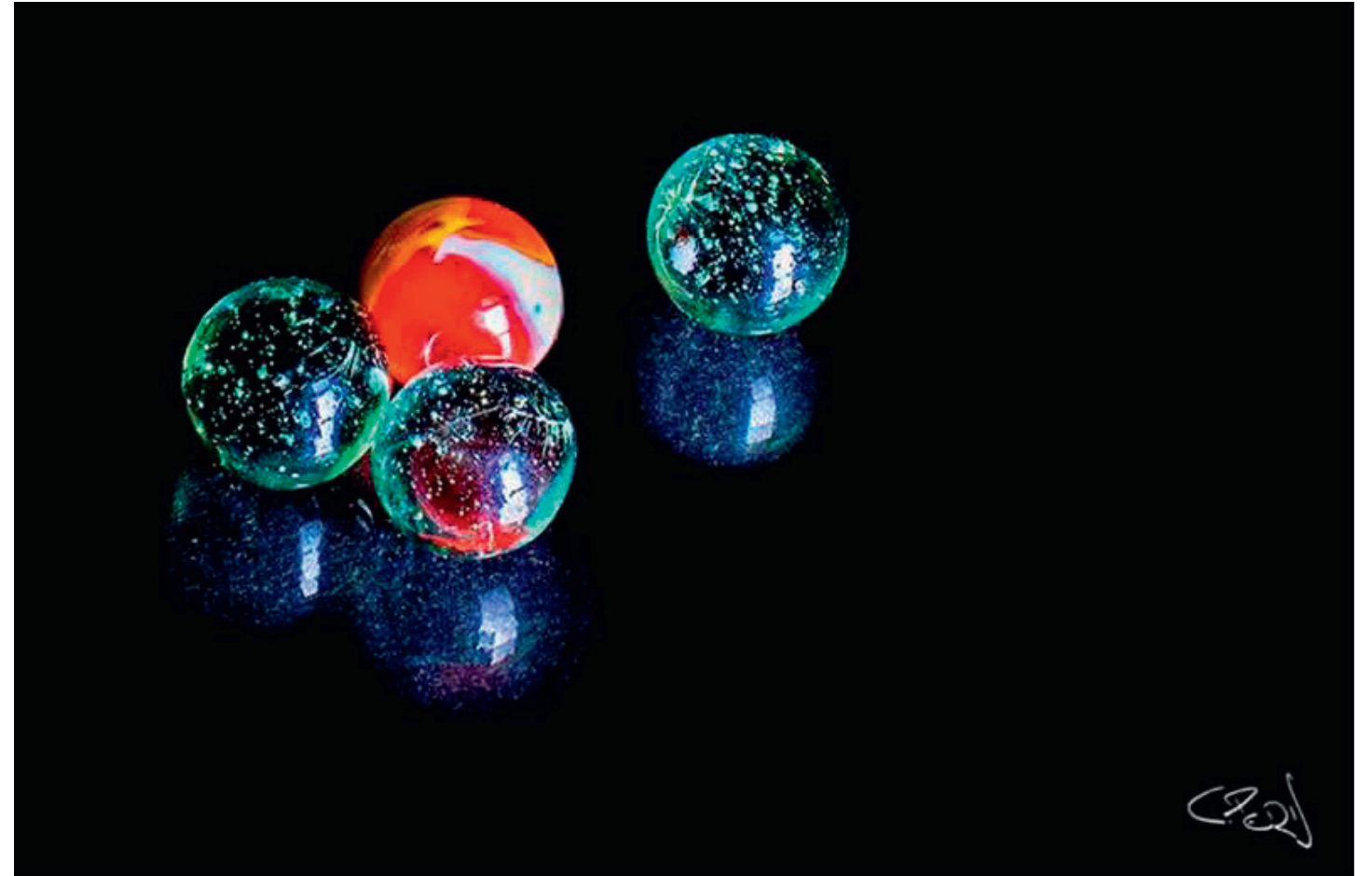
En los artículos segundo y tercero se realizaron análisis preliminares, con el programa estadístico SPSS 20.0, para calcular los estadísticos descriptivos y la consistencia interna, así como para detectar correlaciones entre las variables. Se hicieron análisis de puntuaciones



medias, desviaciones típicas, análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach), análisis de comparación de puntuaciones medias (ANOVA), y porcentaje de varianza explicada.

En el segundo artículo, se realizó una regresión jerárquica en tres pasos. Primero se introdujeron variables socio-demográficas, después el apoyo social y, finalmente, las dimensiones de IE (autoevaluación emocional, evaluación de otras emociones, uso de la emoción y regulación de la emoción), con el fin de comprobar si las dimensiones de la IE estaban relacionadas con la sintomatología depresiva, la sintomatología de estrés y los indicadores de bienestar subjetivo (una vez controlada la influencia del apoyo social).

En el tercer artículo, se realizaron análisis mediacionales, para comprobar si la relación entre la IE y la BAE estaba mediada por la autoeficacia de búsqueda de los desempleados. Se siguieron las directrices de Baron y Kenny (1986) y se comprobó que el estudio cumplía todos los supuestos señalados por estos autores. Se utilizó la macro de SPSS (versión 20.0), proporcionada por Preacher y Hayes (2008), dado que es más aconsejable en muestras pequeñas en las que no se cumple el supuesto de normalidad. El análisis de mediación se llevó a cabo controlando el efecto de cuatro covariables (edad, sexo, tiempo en desempleo y nivel de estudios). Por último, para comprobar si el efecto de la mediación era estadísticamente significativo, se realizó tanto el procedimiento bootstrapping 5000 como el test de Sobel.



DESARROLLO



#### 4. Desarrollo

##### 4.1. Resultados y discusión

Los resultados obtenidos en este trabajo se detallan ampliamente en cada uno de los tres artículos que anexamos al final. No obstante, comentaremos los principales hallazgos en cuanto a los objetivos e hipótesis de investigación planteados en apartados anteriores.

En lo referente al objetivo general del primer artículo, que consistió en revisar la literatura reciente, para estructurar y resumir los principales aspectos psicosociales que se asocian positivamente a la BAE y facilitan la inserción, encontramos los resultados que siguen. Fueron seleccionados un total de 20 estudios (19 investigaciones longitudinales y 1 meta-análisis). En el meta-análisis se estudiaba de forma pionera el efecto de diversas variables antecedentes, como la personalidad, las expectativas, las autoevaluaciones, los motivos y las variables biográficas, sobre la BAE y sus resultados. En 11 de los trabajos longitudinales se estudiaba la influencia de diferentes factores psicosociales sobre la BAE, y en los 8 estudios restantes se evaluaban los efectos de los programas más utilizados en la intervención con desempleados.

Los resultados se estructuran en tres grupos de variables. En primer lugar, encontramos las variables psicológicas y estrategias de afrontamiento, que apuntan que la personalidad y las autoevaluaciones positivas se relacionan de forma más potente con la BAE y la inserción laboral que las variables biográficas o las expectativas, como concluyen Kanfer et al., (2001). Más concretamente, la responsabilidad se relaciona directamente con el número de ofertas de trabajo, y la extraversión se relaciona con la planificación de la búsqueda y las emociones positivas (Turban, Stevens y Lee, 2009). Además, la personalidad proactiva predice la inserción, aunque esta relación está mediada por la autoeficacia y el comportamiento de BAE (Brown et al., 2006). Respecto a las autoevaluaciones, se ha comprobado que la autoestima y la autoeficacia se relacionan positivamente con la BAE y sus resultados (Brown et al., 2006; Kanfer et al., 2001). Y en caso de la autoeficacia, incluso se confirma que esta variable aumenta su poder predictivo con el tiempo (Wanberg et al., 2005). Sin embargo, no ocurre lo mismo con las expectativas, puesto que, aunque las creencias de control han mostrado su relación con la BAE, los resultados encontrados

parecen ser contradictorios (Kanfer et al., 2001; Wanberg et al., 2005). En cuanto a las estrategias de autorregulación, los principales resultados indican que las emociones positivas y el estilo de afrontamiento activo se relacionan positivamente con la BAE y la reinserción (Creed et al., 2009; Sun, Song y Lim, 2013; Vastamäki, Paul y Moser, 2011; Wanberg et al., 2005; Waters y Moore, 2002). Por último, se analiza la dinámica de la BAE, probándose que el progreso diario percibido en la búsqueda eleva la autoeficacia y el afecto positivo, y se relaciona con la eficacia de reinserción y con el aumento del tiempo de búsqueda de ese día, aunque no con el del día siguiente, según Wanberg, Zhu y van Hooft, en 2010.

**Tabla 1.** Estudios sobre las variables psicológicas y estrategias de afrontamiento incluidas en la revisión

Estudio	Metodología y muestra	Predictores	Indicadores de éxito en la BAE	Análisis estadístico	Resumen de los resultados	Estadísticos
Brown, Cober, Kane, Levy y Shalhoup, (2006)	Longitudinal (6 meses). N = 180 estudiantes universitarios desempleados (57% hombres). Estados Unidos.	Personalidad (proactividad, responsabilidad); Autoestima; Autoeficacia; Conducta de búsqueda; Esfuerzo de búsqueda.	Resultados de la búsqueda (nº de 2ª entrevistas realizadas y nº de ofertas recibidas).	Análisis de correlación Modelo de ecuaciones estructurales	La personalidad proactiva, la autoeficacia y la conducta de búsqueda se relacionaron positivamente con el nº 2ª entrevistas y nº de ofertas. El esfuerzo de búsqueda se relacionó positivamente con el nº 2ª entrevistas.	r = .21** y .22** r = .18* y .19* r = .37** y .19* r = .20**
Creed, King, Hood yMcKenzie (2009)	Longitudinal (4 meses). N = 277 desempleados (52.3% mujeres). Australia.	Orientación hacia el aprendizaje; Orientación hacia el esfuerzo; Intensidad de búsqueda y Autorregulación (control emociones, motivación).	1- Intensidad de búsqueda de empleo. 2- Número de entrevistas realizadas. 3- Número de ofertas recibidas.	Análisis de regresión.	La orientación hacia el aprendizaje y la autorregulación predijo la intensidad de búsqueda.  La intensidad de búsqueda predijo el nº de entrevistas.	R <sup>2</sup> = .12, β = .18** R <sup>2</sup> = .26, β = .23***, .20** y .17** R <sup>2</sup> = .17, β = .23*
Ginexi, Howe y Caplan (2000)	Longitudinal (12 meses) N = 254 desempleados (60.6% hombres). EE UU	Locus de control.	Reinserción.	Curva de modelos de crecimiento y supervivencia en tiempo discreto.	El locus de control interno facilitó la reinserción laboral estable y a tiempo completo.	OR = 1.5*
Kanfer, Wanberg y Kantro	Meta-análisis. 73 estudios: 82 muestras. N = 21.898	Personalidad (BFQ) Locus de control; Optimismo; Autoestima;	1- Búsqueda Activa de Empleo (BAE) (intensidad de la búsqueda y	Análisis de correlación. Análisis de moderación	La extraversión, la apertura a la experiencia, la agradabilidad y la responsabilidad se	r = .46*, .27*, .15*, .38*

witz (2001)	(59.5% mujeres) Estados Unidos.	Autoeficacia	esfuerzo en la búsqueda). 2- Inserción laboral (estatus laboral, ofertas recibidas y duración del desempleo).		relacionan positivamente con la BAE y el neuroticismo se relaciona negativamente. El locus de control se relaciona positivamente con la BAE. Autoestima y autoeficacia están relacionadas con la BAE.	r = -.07* r = .05* r = .25* r = .27*
Prussia, Fugate y Kinicki (2001)	Longitudinal (18 meses) N = 126 desempleados (95% hombres). Estados Unidos.	Autoestima	1- Intensidad de búsqueda. 2- Esfuerzo de búsqueda. 3- Inserción.	Análisis de correlación.	La autoestima se relacionó con intensidad de BAE y la inserción. La intensidad de BAE se relacionó con esfuerzo de BAE. El esfuerzo de BAE se relacionó con la inserción.	r = .28*, .25* r = .28* r = .42*
Sun, Song y Lim (2013)	Longitudinal (8 meses), medidas repetidas. N = 184 estudiantes universitarios desempleados (52.7% mujeres). Estados Unidos.	Eficacia de búsqueda de empleo; Intensidad de búsqueda de empleo; Esfuerzo en la búsqueda de empleo; Autorregulación: de promoción o de prevención (enfoco/evitación).	Nº de entrevistas ofertadas.	Análisis de regresión.	A nivel interindividual existían relaciones positivas de la eficacia de búsqueda con el esfuerzo de búsqueda. A nivel interindividual existían relaciones positivas de la eficacia de búsqueda con la intensidad de búsqueda. A nivel interindividual existían relaciones positivas de la eficacia de búsqueda con el nº de ofertas y con el nº de entrevistas.  El enfoque de promoción se relacionó positivamente con la eficacia, la intensidad y el esfuerzo de búsqueda.	R <sup>2</sup> = .17, β = .53** R <sup>2</sup> = .24, β = .49** R <sup>2</sup> = .02, β = .28* R <sup>2</sup> = .02, β = .28* r = .44** r = .27** r = .17*
Turban, Stevens	Longitudinal (24 meses)	Responsabilidad; Extraversión;	1- Número de CV.	Análisis factorial	La responsabilidad se	β = .15*

y Lee (2009)	N = 232 estudiantes universitarios desempleados (52% mujeres). Estados Unidos.	Planificación del proceso de búsqueda; Emociones positivas.	2- Número de primeras entrevistas. 3- Número de segundas entrevistas. 4- Número de ofertas de trabajo.	confirmatorio.	relacionó directamente con el número de ofertas de trabajo. La extraversión se relacionó con la planificación de la búsqueda y las emociones positivas. La planificación se relacionó con el número de CV y de primeras entrevistas. Las emociones positivas se relacionaron con la planificación de la búsqueda, las segundas entrevistas y las ofertas de trabajo.	$\beta = .33^*$ , .44* $\beta = .18^*$ , .28* $\beta = .29^*$ , .20* y .18*
Vastamäki, Paul y Moser (2011)	Longitudinal (6 meses) N = 98 desempleados (67.3%). Finlandia.	Sentido de coherencia (SOC): Comprensibilidad; Manejabilidad y Significatividad de las circunstancias de la vida.	Reinserción laboral.	Análisis de regresión.	El SOC predijo resultados positivos de empleo (reinserción; participación en programas de formación o cualificación para el empleo).	$\chi^2 = .4^*$
Wanberg, Glomb, Song y Sorenson (2005)	Longitudinal (20 semanas) N = 903 desempleados (54.7% mujeres). Estados Unidos.	Autoevaluación (autoestima, autoeficacia generalizada, estabilidad emocional, locus de control); Normas subjetivas; Autoeficacia de búsqueda; Intención de búsqueda; Intensidad de búsqueda.	1- Intensidad de búsqueda de empleo. 2- Reinserción laboral.	Modelo Lineal Jerárquico (HLM).	La autoevaluación se relacionó positivamente con la intensidad de búsqueda a lo largo del tiempo. Las normas subjetivas y la autoeficacia se relacionaron positivamente con la búsqueda de empleo 2 semanas después. La intensidad de búsqueda de empleo predijo la reinserción.	$\Upsilon = .51^{**}$ $\Upsilon = 1.89^{**}$ $\Upsilon = .94^*$ $\Upsilon = 1.01^{**}$
Wanberg, Song y Houghton (2002)	Longitudinal (8 meses) N = 1.775 desempleados (52.6% hombres). Estados Unidos	Intensidad de búsqueda de empleo; Claridad de objetivos; Responsabilidad	1- Reinserción: agotamiento de la prestación y velocidad de reinserción. 2- Calidad del empleo: mejora de empleo, ajuste al puesto de trabajo y la intención de	Análisis de correlación y regresión.	La intensidad de la búsqueda predijo la velocidad de reinserción. La claridad de objetivos se relacionó con la calidad del empleo (ajuste al puesto y a la	$b = .02^{**}$ $\beta = .12^{**}$ $\beta = -.07^*$

			cambiar de trabajo.		organización y menos intenciones de cambiar de trabajo).	
Wanberg, Zhu y van Hooft (2010)	Longitudinal (3 semanas) N=233 (55.8% hombres). Estados Unidos.	Progreso percibido en la búsqueda de empleo; Orientación a la acción.	Dinámica diaria de la búsqueda de empleo (el afecto, la eficacia de reinserción y el tiempo invertido en la búsqueda).	Análisis de correlación y HLM.	El progreso percibido en la búsqueda diaria se relacionó positivamente con el afecto positivo y negativamente con el afecto negativo, y se relacionó positivamente con la eficacia de reinserción y con el tiempo de búsqueda del día. La orientación a la acción se relacionó positivamente con el afecto positivo y negativamente con el afecto negativo.	$r = .61^{**}$ $r = -.32^*$ $r = .56^*$ $r = .47^*$ $r = .28^*$ $r = -.24^*$
Waters y Moore (2002)	Longitudinal (6 meses) N= 201 desempleados (51% hombres) y 128 empleados (59% mujeres) Australia.	Autoestima; Percepción de pérdida de las funciones psicosociales del trabajo; Estrategias de afrontamiento.	Reinserción.	MANOVA con tres grupos (personas que seguían en desempleo, personas que se iban a reinserter, personas que consiguieron empleo).	Los que consiguieron un empleo tuvieron mejor autoestima y utilizaron más las estrategias de afrontamiento centrado en soluciones.	$F = 17.4^{***}$ $F = 6.3^{**}$

El segundo grupo de variables incluidas en la revisión han sido las variables sociolaborales, entre las que destacan el conocimiento anticipado de la pérdida y la centralidad del trabajo, que se relacionan con el éxito en la BAE y con un mejor estatus laboral (Creed et al., 2009; Kanfer et al., 2001; Prussia, Fugate y Kinicki, 2001; Wanberg et al., 2010). Por su parte, el apoyo social y las dificultades económicas parecen estar asociadas a una mayor intensidad de búsqueda y a una inserción más rápida, aunque de peor calidad (Kanfer et al., 2001).

**Tabla 2:** Estudios sobre las variables socio-laborales incluidas en la revisión

Estudio	Metodología y muestra	Predictores	Indicadores de éxito en la BAE	Análisis estadístico	Resumen de los resultados	Estadísticos
Kanfer, Wanberg y Kantrowitz (2001)	Meta-análisis. 73 estudios: 82 muestras. N = 21.898 Participantes (59.5% mujeres). Estados Unidos.	Necesidades económicas; Centralidad del trabajo; Apoyo social;	1- Búsqueda Activa de Empleo (BAE) (intensidad de la búsqueda y esfuerzo en la búsqueda). 2- Inserción laboral (estatus laboral, ofertas recibidas y duración del desempleo).	Análisis de correlación. Análisis de moderación.	Relación positiva de la BAE con el estatus laboral y el nº de ofertas, y relación negativa con la duración del desempleo. Variables más relacionadas con la intensidad de búsqueda: necesidad económica, apoyo social, sexo, educación, y reinserción laboral. Variables más relacionadas con esfuerzo de búsqueda: duración del desempleo y estatus laboral. La relación búsqueda-éxito dependía del tipo de muestra: más relación en los empleados que quieren cambiar de trabajo.	r = -.15 a .46 r = -.24 a .30  r = .21 y .28 r = -.14  r = -.16 a .32 r = -.40 y .30  r <sub>empleo</sub> = .24** r <sub>desempleados</sub> = .20** r <sub>empleados</sub> = .38**
Prussia, Fugate y Kinicki (2001)	Longitudinal (18 meses) N = 126 desempleados (95% hombres). Estados Unidos.	Centralidad del trabajo; Conocimiento anticipado de la pérdida de empleo.	1- Intensidad de búsqueda. 2- Esfuerzo de búsqueda. 3- Inserción.	Análisis de correlación.	La centralidad del trabajo y el conocimiento anticipado de la pérdida se relacionaron con intensidad de BAE y la inserción. La intensidad de BAE se relacionó con esfuerzo de BAE. El esfuerzo de BAE se relacionó con la inserción.	r = .28*, .24* r = .25*, .34*  r = .28*  r = .42*
Wanberg, Zhu y van Hooft (2010)	Longitudinal (3 semanas) N=233 (55.8% hombres). Estados Unidos.	Centralidad del trabajo; Dificultades económicas.	Dinámica diaria de la búsqueda de empleo (el afecto, la eficacia de reinserción y el tiempo invertido en la búsqueda).	Análisis de correlación y HLM.	La centralidad del trabajo se relacionó positivamente con el afecto positivo, la eficacia de reinserción y con el tiempo de búsqueda del día. Las dificultades económicas se relacionaron positivamente con el afecto negativo y negativamente con la eficacia de reinserción.	r = .17* r = .14* r = .21*  r = .29* r = -.22*

En tercer lugar, se resumen los resultados obtenidos sobre la eficacia de los programas de entrenamiento. Para ello, contamos con una serie de estudios longitudinales que analizan los efectos de las intervenciones que entrenan la autoeficacia, el afrontamiento, la orientación a metas y las habilidades de BAE de los desempleados. Generalmente consisten en talleres grupales, con instructores cualificados, que fomentan el aprendizaje activo y el apoyo mutuo en un clima de trabajo positivo. Estos programas de intervención evalúan sus resultados de reinserción comparándolos con grupos control. Por un lado, encontramos los talleres de entrenamiento en orientación a metas de van Hooft y Noordzij (2009), quienes pusieron de manifiesto que son las metas u objetivos de aprendizaje, frente a los de rendimiento, los que elevan la BAE y facilitan la reinserción, incluso a medio plazo. Por otro lado, contamos con los resultados de las intervenciones con las distintas versiones de JOBS (el Programa de Trabajo para Desempleados de la Universidad de Michigan [Michigan Prevention Research Center Job Search Program, MPRC]), que han probado que la aplicación de dicho programa predice la reinserción, incluso a largo plazo (Barry, Reynolds, Sheridan y Egerton, 2006; Vinokur et al., 2000), mostrándose especialmente beneficiosa para el logro del empleo estable de los desempleados recientes (Vuori, Price, Mutanen y Malmberg-Heimonen, 2005). Los beneficios se obtienen gracias al entrenamiento de las habilidades de búsqueda de empleo, de la autoeficacia y del afrontamiento de los contratiempos, que parecen ser mediadores claves en los efectos de inserción (Vuori y Silvonen, 2005; Vuori et al., 2002; Vuori y Vinokur, 2005).

**Tabla 3.** Estudios sobre la eficacia de los programas de entrenamiento incluidos en la revisión

Estudio	Metodología y muestra	Predictores	Indicadores de éxito en la BAE	Análisis estadístico	Resumen de los resultados	Estadísticos
Barry, Reynolds, Sheridan y Egerton (2006)	Cuasi – experimental. N = 392 desempleados (61.4% mujeres). Irlanda.	Programa WNJ (JOBS): Autoeficacia; Habilidades de BAE; Afrontamiento; Instructores cualificados; Aprendizaje activo; Apoyo grupal.	Reinserción laboral.	Regresión logística y regresión lineal múltiple.	El programa predijo reinserción a los 12 meses. Se mejoró la autoeficacia, las habilidades de búsqueda y el afrontamiento.	R <sup>2</sup> = .32, β = 2.49***  R <sup>2</sup> = .31, β = .38*** R <sup>2</sup> = .32, β = .51*** R <sup>2</sup> = .11, β = .25**
van Hooft y Noordzij (2009)	Longitudinal (8 meses) N = 109 desempleados	Talleres: LGO / PGO (entrenamiento)	1- Intención de búsqueda 2- Conducta de búsqueda.	Análisis de correlación y de Regresión.	El entrenamiento LGO se relacionó positivamente con la intención y con	β = .14*, r = .24* β = .19*, r = .29**

	(55.9% mujeres). Países Bajos.	en orientación a metas de aprendizaje / de rendimiento)	3-Reinserción laboral.		la conducta de búsqueda.  El entrenamiento LGO se relacionó con la reinserción laboral.	$r = .29^*$
Vinokur y Schul (2002)	Estudio longitudinal (T1= 6 meses, T2= 12 meses y T3= 24 meses) con 2 muestras de desempleados N = 814 (55% mujeres). N = 673 (56% hombres). Estados Unidos.	Programas JOBS Y CEP Sensación de dominio; Eficacia de búsqueda de empleo; Motivación de búsqueda de empleo; Intensidad de búsqueda de empleo; Dificultades económicas.	1- Reinserción. 2- Calidad del empleo (salario y calidad subjetiva).	Modelos de ecuaciones estructurales	Lasensación de dominio mejoró la eficacia de búsqueda en JOBS y CEP.  La eficacia de búsqueda mejoró la motivación y la intensidad de búsqueda en JOBS Y CEP.  Las dificultades económicas mejoraron la motivación y la intensidad de búsqueda en JOBS Y CEP.  La motivación mejoró la intensidad de búsqueda y la reinserción a los 6, 12 o 24 meses de seguimiento en JOBS Y CEP.  La intensidad de búsqueda fue un importante predictor de reinserción en el programa el CEP, pero no en JOBS.	$\beta_{JOBS} = .48^*$ $\beta_{CEP} = .38^*$  $\beta_{JOBS} = .24^*$ $\beta_{CEP} = .18^*$ $\beta_{JOBS} = .30^*$ $\beta_{CEP} = .25^*$  $\beta_{JOBS} = .29^*$ $\beta_{CEP} = .30^*$ $\beta_{JOBS} = .15^*$ $\beta_{CEP} = .17^*$  $\beta_{JOBS} = .30^*$ $\beta_{CEP} = .25^*$ $\beta_{JOBS} = .17^*$ $\beta_{CEP} = .20^*$ $\beta_{JOBS} = .19^*$ $\beta_{CEP} = .14^*$  $\beta_{CEP} = .11^*$ $\beta_{JOBS} = .05(ns)$
Vinokur, Schul, Vuori y Price (2000)	Longitudinal (24 meses) N=1.801 desempleados (55% mujeres). Estados Unidos.	Programa JOBS; Dificultades económicas; Síntomas depresivos; Debilitamiento social.	Reinserción laboral.	Análisis de regresión.	El entrenamiento mejoró los resultados de reinserción. La motivación de búsqueda mejoró los resultados de reinserción. La sensación de dominio mejoró los resultados de reinserción.	$\beta = .44^{**}$ a $.06^*$  $\beta = .26^{***}$ a $.08^{**}$  $\beta = 12^{***}$ a $.11^{***}$  $\beta = -.07^{**}$ a $-.07^*$

					El debilitamiento social empeoró los resultados de reinserción.	
Vuori, Price, Mutanen y Malmberg-Heimonen (2005)	Longitudinal (6 meses). N=278 desempleados (65% mujeres). Finlandia.	Talleres grupales de entrenamiento en búsqueda de empleo MPRC.	1- Reinserción. 2- Calidad del empleo.	Análisis de regresión.	Las habilidades del entrenador predijeron el empleo estable.	$\beta = .32^{**}$
Vuori y Silvonen (2005)	Longitudinal (24 meses) N= 1.227 desempleados (77.8% mujeres) EE UU.	Programa Työhön. (versión finlandesa de MPRC).	Reinserción laboral.	Análisis de correlación y de regresión.	La intervención se relacionó positivamente con la implicación en la búsqueda de empleo. La intervención predijo la reinserción 2 años después.	$r = .07^*$  $\beta = .21(p < .10)$
Vuori, Silvonen, Vinokur y Price (2002)	Longitudinal (6 meses) N= 1.261 desempleados (77.8% mujeres). Finlandia.	Programa Työhön.	1- Reinserción. 2- Calidad del empleo (estabilidad, salario, satisfacción en el trabajo).	Análisis de regresión.	La intervención tuvo un efecto significativo sobre la estabilidad en el empleo.	$\beta = .44^*$
Vuori y Vinokur (2005)	Longitudinal (6 y 24 meses) N= 1.261 desempleados (77.8% mujeres). Finlandia.	Programa Työhön.	Reinserción laboral.	Modelos de ecuaciones estructurales	La intervención grupal mejoró la preparación para la búsqueda de empleo. La preparación para la búsqueda de empleo (auto-eficacia y afrontamiento de los contratiempos) fue mediador clave de los efectos de reinserción.	$\beta = .21^{***}$  $\beta = .12^{**}$ $\beta = .10^*$

En el segundo artículo el objetivo principal fue determinar la influencia de las habilidades de IE junto con el apoyo social, sobre el ajuste psicológico y sobre el bienestar subjetivo durante el desempleo. Y los resultados confirmaron que todas las dimensiones de la IE se relacionan de forma negativa con los síntomas de depresión y estrés, y al mismo tiempo, están relacionadas de forma positiva con la satisfacción con la vida y la felicidad de los desempleados. También se confirmó que el apoyo social se relaciona negativamente con la sintomatología depresiva y el estrés y, a su vez, se relaciona positivamente con la satisfacción con la vida y la felicidad (como muestra la tabla 1). Por otro lado, hallamos que

el apoyo social no es un predictor significativo de la depresión y del estrés, pero si lo es en el caso de la satisfacción con la vida y la felicidad (como muestra la tabla 2). Estos resultados coinciden con investigaciones anteriores, realizadas en personas desempleadas, que analizaron el vínculo entre el apoyo social y un bienestar más elevado (Rey, Extremera y Peláez-Fernández, 2016). Por otra parte, el uso de las emociones explicó un incremento significativo en los resultados de bienestar (como muestra la tabla 3). Estos resultados coinciden con los de estudios previos, realizados con otras muestras, que también encontraron que el uso de las emociones era la dimensión de la IE que mejor predecía, tanto la depresión (Shi y Wang, 2007), como la satisfacción con la vida (Law, Wong y Song, 2004) y la felicidad (Khosla y Dokania, 2010). Por su parte, la regulación emocional fue el único recurso que explicó una variación significativa en la sintomatología del estrés, después de controlar los aspectos socio-demográficos y el apoyo social. Es probable que los desempleados que son capaces de regular sus propias emociones estén mejor capacitados para manejar situaciones estresantes, usando estrategias sociales y cognitivas como la reevaluación cognitiva y la aceptación emocional, que les ayudan a gestionar eficazmente las emociones negativas (Shallcross et al., 2015). Por lo tanto, podría pensarse que el poder predictivo de las habilidades de IE pueda deberse a la contribución conjunta del uso de las emociones y la regulación de las emociones. La capacidad de usar y reparar las emociones para afrontar los contratiempos puede tener beneficios sobre el ajuste psicológico y el bienestar de los desempleados, ya que les permite hacer frente a adversidades tales como la falta de recursos económicos o los rechazos en los procesos de selección, y les ayuda a resolver situaciones estresantes como las entrevistas.

Tabla 1. Medias, desviaciones típicas, fiabilidades y correlaciones entre las medidas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Apoyo Social	-								
2. Autopercepción emocional	.27**	-							
3. Emociones de los otros	.26**	.61**	-						
4. Uso de las emociones	.26**	.64**	.51**	-					
5. Regulación de las emociones	.20**	.61**	.41**	.59**	-				
6. Depresión	-.21**	-.27**	-.18**	-.31**	-.27**	-			
7. Estrés	-.10*	-.22**	-.13**	-.19**	-.30**	.84**	-		
8. Satisfacción con la vida	.34**	.29**	.24**	.36**	.27**	-.37**	-.29**	-	
9. Felicidad	.36**	.36**	.25**	.39**	.31**	-.31**	-.23**	.45**	-
M	5.72	5.36	5.36	5.28	4.95	1.08	1.42	4.35	4.96
SD	1.08	1.03	.98	1.09	1.20	.89	.88	1.22	1.00
$\alpha$	.91	.77	.77	.80	.83	.92	.90	.81	.70

Nota: \*\*  $p \leq .01$ , \*  $p \leq .05$

Tabla 2. Resultados de los análisis de regresión jerárquica de las dimensiones de la IE sobre la depresión y el estrés controlando el sexo, la edad, el tiempo en desempleo y el apoyo social

Predictores	Depresión				Estrés			
	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
<b>Tiempo 1: variables demográficas</b>		.06	-	10.11***		.04	-	6.48***
Edad	.23***				.21***			
Sexo	-.04				.00			
Tiempo en desempleo	.10*				.10*			
<b>Tiempo 2: predictores tradicionales</b>		.09	.03	8.55		.05	.01	5.57
Apoyo Social	-.06				.12			
<b>Tiempo 3: dimensiones de la IE</b>		.20	.11	12.63***		.15	.10	9.13***
Autopercepción emocional	-.04				-.19			
Emociones de los otros	.05				.35			
Uso de las emociones	-.25**				-.05			
Regulación de las emociones	-.14*				-.31***			

Nota: Betas del paso final de la regresión; \*\*\*  $p \leq .001$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*  $p \leq .05$

Tabla 3. Resultados de los análisis de regresión jerárquica de las dimensiones de la IE sobre los indicadores de bienestar psicológico controlando el sexo, la edad, el tiempo en desempleo y el apoyo social

Predictores	Satisfacción con la vida				Felicidad			
	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
<b>Tiempo 1: variables demográficas</b>		.01	-	2.00		.01	-	1.59
Edad	-.09*				-.07			
Sexo	.04				.07			
Tiempo en desempleo	-.04				.07			
<b>Tiempo 2: predictores tradicionales</b>		.11	.10	13.75***		.14	.13	16.63***
Apoyo Social	.22***				.24***			
<b>Tiempo 3: dimensiones de la IE</b>		.20	.08	12.97***		.25	.11	17.17***
Autopercepción emocional	.03				.13*			
Other-emotion appraisal	-.01				-.06			
Emociones de los otros	.26***				.22***			
Regulación de las emociones	.06				.10			

Nota: Betas del paso final de la regresión; \*\*\*  $p \leq .001$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*  $p \leq .05$

En el tercer artículo el objetivo era estudiar las relaciones entre la IE, la autoeficacia y la BAE, así como comprobar si la IE ejerce una influencia directa e indirecta (a través de la autoeficacia) sobre la BAE que realizan los desempleados. Y los resultados confirmaron que la IE se relacionaba positivamente con la eficacia percibida para la búsqueda de trabajo, así como con la BAE, e igualmente, la eficacia percibida para buscar trabajo se asociaba de forma positiva con la BAE (como muestra la tabla 1). Además, se confirmó que la autoeficacia para la búsqueda estaba mediando la relación entre la IE y la BAE, y que esa mediación era total (ver tabla 2 y figura 1). Estos hallazgos ponían de manifiesto que mayores niveles de IE entre los desempleados estaban asociados con niveles más altos de eficacia percibida para buscar trabajo, que a su vez, se asociaba a una mejor BAE, de acuerdo con otros trabajos anteriores, que confirmaron que el entrenamiento en habilidades socio-emocionales puede favorecer el afrontamiento positivo de los contratiempos, y elevar la capacidad de auto-motivación, lo que conlleva una mejora en la empleabilidad de las personas que buscan trabajo (Hodzic et al., 2015; Kotsou et al., 2011; Nelis et al., 2011;

Salvador, 2008; Salvador-Ferrer y Morales-Jimenez, 2009). Además, este resultado viene a sumarse a la anterior literatura sobre la BAE, que señalaba a la autoeficacia como la principal variable implicada en el aumento de la motivación y la intensidad de búsqueda que conducen a la inserción (Gelpe, 2001; Vinokur y Schul, 2002). Podría pensarse que las personas con mejores habilidades emocionales obtienen mayores logros, porque se perciben a sí mismas con más probabilidad de éxito, lo que hace que actúen de forma eficaz y persistente para alcanzar sus objetivos laborales.

Tabla 1. Medias, desviaciones típicas, fiabilidades y correlaciones entre las medidas evaluadas

	M	SD	$\alpha$	1	2	3
1. Inteligencia Emocional	5.29	.79	.90	-		
2. Eficacia percibida para la búsqueda de trabajo	6.35	1.36	.94	.60**	-	
3. Búsqueda activa de empleo	3.45	.44	.79	.18*	.28**	-

\*\* $p < 0.01$ ; \*  $p < 0.05$ .

Tabla 2. Análisis de los efectos mediacionales simples de la eficacia percibida para buscar trabajo sobre la relación entre la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo, controlando el efecto de las variables sociodemográficas, mediante el método bootstrapping (5000 bootstrap samples) y el test de Sobel

Variable Independiente (VI)	Variable Mediadora (VD)	Efecto de la VI en el mediador (a)	Efecto del mediador en la VD (b)	Efecto directo (c)	Efecto indirecto (c')	Efecto total (c+a x b)	Efecto de las covariables sobre VD	Intervalo de Confianza (IC) 95% (inferior y superior)	Test de Sobel para el efecto indirecto
IE	Búsqueda activa de empleo			.09*	.01		Sexo:0.06 (ns) Edad:0.001 (ns) T. Desempleo:0.002 (ns) Nivel Estudios: 0.02 (ns)		
	Eficacia percibida para buscar trabajo	.99***	.08**			.09*		0.022-0.151	
									.08* (z= 2,82) IC 95% (inferior y superior) 0.033-0.157

\*\*\*  $p < 0.001$ ; \*\* $p < 0.01$ ; \*  $p < 0.05$

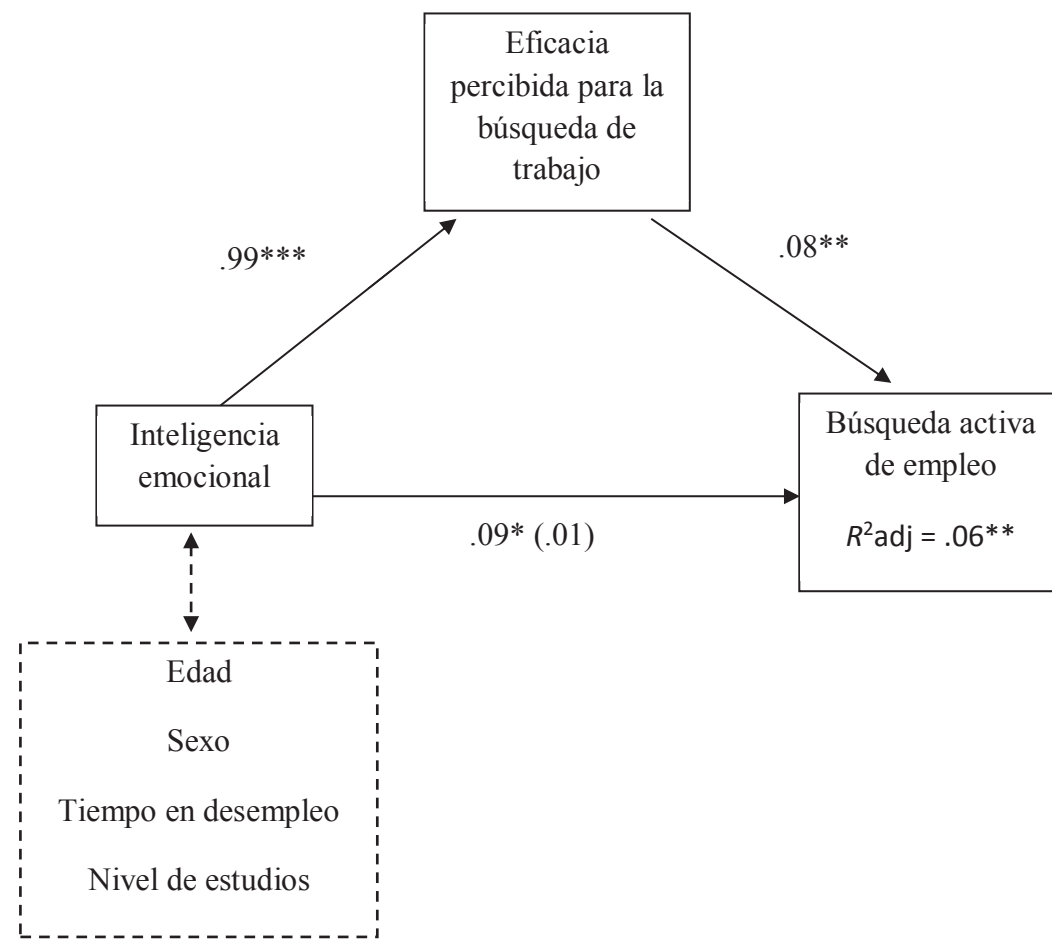


Figura 1. Modelo de mediación simple de la eficacia percibida para la búsqueda de trabajo sobre la relación entre la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo controlando la edad, el sexo, el tiempo en desempleo y el nivel de estudios.

#### 4.2. Conclusiones

Existen numerosas investigaciones empíricas, cuyos resultados ponen de manifiesto complejas relaciones entre un importante número de variables psicosociales que facilitan la inserción laboral de las personas que buscan trabajo. Por otra parte, en los últimos años, se han realizado algunos estudios con resultados muy alentadores sobre la influencia de nuevas variables como la IE, que hasta ahora no se había tenido en cuenta durante la superación del desempleo. Los trabajos sobre los beneficios de esta variable en poblaciones desempleadas son todavía escasos, no obstante, podrían tener una importante aplicación en un área de intervención, relativamente joven, pero profundamente crucial para el desarrollo personal y el funcionamiento social, como es la Orientación Profesional. Por ello, es primordial seguir trabajando en esta línea de investigación, para poder establecer conclusiones más definitivas sobre la influencia de los distintos recursos personales que mejoran la empleabilidad. E igualmente importante es avanzar en el conocimiento de las interacciones de estos recursos con otras variables demográficas, sociales y económicas. Además, desde la práctica profesional, se plantea la necesidad de probar la eficacia de programas de intervención que trabajen un amplio abanico de competencias, con la finalidad de dar respuesta a las necesidades de los diversos grupos de personas en desempleo, y prestando especial atención a los que más dificultades presentan en el acceso al mercado de trabajo, ya que éstos podrían beneficiarse particularmente de una intervención más integral y completa, que implique un mayor bienestar personal y un mejor funcionamiento socio-laboral. Finalmente, queremos señalar que el desarrollo de nuevas estrategias en materia de empleo, con fundamentación empírica y también práctica, puede ayudar a tomar decisiones políticas eficaces, que reduzcan los costes económicos y sociales que el paro acarrea.

Nuestra investigación presta apoyo a los programas de entrenamiento que proponen mejorar las habilidades emocionales para favorecer el afrontamiento de las situaciones desafiantes y estresantes que experimentan las personas en desempleo. Se sugiere que habilidades específicas, como el uso y la regulación emocional, pueden desempeñar un papel importante en la calidad de vida de los desempleados, aunque se necesita investigación adicional, para profundizar en el conocimiento del papel de la IE en las diferentes etapas del desempleo (reciente, larga duración), y para definir mejor los objetivos y resultados más



relevantes (BAE, empleabilidad, ajuste psicológico). Además, es necesario analizar si el impacto de la IE sobre la empleabilidad es en parte un resultado de la mejora en la salud mental y el bienestar.

Nuestros hallazgos aportan evidencia de que la IE se asocia positivamente con la BAE a través de una mejor autoevaluación de las propias capacidades. Aprender a reconocer, expresar, y manejar las emociones negativas o los conflictos personales que provoca la búsqueda contribuye a elevar las creencias de autoeficacia, lo que a su vez aumenta la efectividad y la consecuente colocación. El desarrollo de las habilidades sociemocionales mejora la confianza en las propias posibilidades y conlleva resultados de BAE más exitosos.

Con este trabajo se puede realizar una aportación al conocimiento de los aspectos psicosociales del desempleo, que sirva además para guiar la práctica profesional, ya que los programas de orientación profesional podrían ir un paso más allá, e incluir el entrenamiento en habilidades emocionales, junto a las tradicionales (motivación, autoeficacia y afrontamiento de los contratiempos), lo que incrementaría los beneficios obtenidos con la intervención, y a su vez, resultaría de gran utilidad en las fases cruciales de los procesos de selección, como son la planificación de la búsqueda o las entrevistas de trabajo. No obstante, se necesita investigación adicional, con mayores muestras aleatorias, que controlen más variables tradicionales y utilicen otros diseños y medidas, para poder llegar a concluir qué recursos personales influyen en la superación del desempleo y también para probar la eficacia de nuevos programas de orientación con personas desempleadas.



## REFERENCIAS



## 5. Referencias

- Atienza, F., Balaguer, I., & García-Merita, M. (2003). Satisfaction with Life Scale: Analysis of factorial invariance across sexes. *Personality and Individual Differences, 35*, 1255-1260.
- Bados, A., Solanas, A., & Andrés, R. (2005). Psychometric properties of the Spanish version of Depression, Anxiety and Stress Scales. *Psicothema, 17*, 679-683.
- Bar-On, R. (1997). *BarOn Emotional Quotient Inventory: Technical Manual*. MHS, Toronto.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Barry, M. M., Reynolds, C., Sheridan A., & Egerton, R. (2006). Implementation of the JOBS programme in Ireland. *Journal of Public Mental Health, 5*, 10-25. doi:10.1108/17465729200600028
- Becker, H. A. (1980). The Assertive Job Hunting Survey. *Measurement and Evaluation in Guidance, 13*, 43-48.
- Bertalanffy, L. von (1956). *General systems theory*. New York: Braziller. Trad. cast.: Teoría general de los sistemas. Madrid: Fondo de Cultura Económica, 1976.
- Berrios, M. P., Extremera, N., & Nieto-Flores, M. P. (2016). Exploring the socio-emotional factors associated with subjective well-being in the unemployed. *PeerJ*. doi:10.7717/peerj.2506
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.



- Bowles, S., & Gintis, H. (1983). El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. *Educación y sociedad, 1*, 197-207.
- Boyatzis, R., Goleman, D., & Rhee, K. (2000): Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory (ECI). En R. Bar-On & J.D. A. Parker (Eds.), *Handbook of Emotional Intelligence* (pp.343-362). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology, 91*, 717-726. doi:10.1037/0021-9010.91.3.717
- Buendía, J. (2010). El impacto psicológico del desempleo. Murcia: Editum.
- Cabello, R., Ruiz-Aranda, D., & Fernández-Berrocal, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *REIFOP, 13*(1).
- Collins, R. (1979). *The credential society: Historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
- Creed, P. A., King, V., Hood, M., & McKenzie, R. (2009). Goal orientation, self-regulation strategies, and job-seeking intensity in unemployed adults. *Journal of Applied Psychology, 94*, 806-813. doi:10.1037/a0015518
- Creed, P. A., & Reynolds, J. (2001). Economic deprivation, experiential deprivation and social loneliness in unemployed and employed youth. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 11*(3), 167-178. doi:10.1002/casp.612
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 71-75.
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. 2014. The subjective happiness scale: translation and preliminary psychometric evaluation of a spanish version. *Social Indicators Research 119*, 473-481. doi:10.1007/s11205-013-0497-2
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2009). *Test de Inteligencia Emocional de Mayer Salovey Caruso*. Madrid: TEA Ediciones.
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., Mestre, J. M., & Guil, R. (2004). Medidas de evaluación de la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología, 36*, 209-228.
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., & Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports, 94*, 751-755.
- Foster, C. (1991). *Because no man hath hired us: A study of the impact of unemployment on mental health through the analysis of linear structural relationships*. Unpublished doctoral dissertation. Waltham, MA: Brandeis University.
- Fryer, D. M., & Payne, R. L. (1986). Being unemployed: a review of the literature on the psychological experience of unemployment. *International Review of industrial and Organizational Psychology. 235-278*.
- Gelpe, D. (2001). Motivation in formation in unemployed subjects and profesional aspirations. *Bulletin de Psychologie, 54* (3), 251-260.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam Books.
- González, M., Quián, A. I., & Rodríguez, J. (2005, noviembre): *Primeros pasos hacia una búsqueda ¿activa? de empleo*. Ponencia presentada en el IV Congreso de Formación para el Trabajo. España: Zaragoza.
- Guerrero, A. (1996). *Manual de sociología de la educación*. Madrid: Síntesis.



- Hodzic, S., Ripoll, P., Lira, E., & Zenasni, F. (2015). Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior*, 88, 28-37. doi:10.1016/j.jvb.2015.02.007
- Jahoda, M. (1979). The impact of unemployment in the 1930's and the 1970's. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32, 309-314.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855. doi:10.1037/0021-9010.86.5.837
- Khosla M, & Dokania V. 2010. Does happiness promote emotional intelligence?. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 36(1), 45-54.
- Kotsou, I., Nelis, D., Gregoire, J., & Mikolajczak, M. (2011). Emotional Plasticity: Conditions and Effects of Improving Emotional Competence in Adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 96, 827-839. doi:10.1037/a0023047
- Landeta, O., & Calvete, E. (2002). Adaptación y validación de la Escala Multidimensional de Apoyo Social Percibido. *Ansiedad y estrés*, 8, 173-182.
- Law, K., Wong, C., & Song, L. J. (2004). The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 483-496. doi:10.1037/0021-9010.89.3.483
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lovibond, P., & Lovibond, S. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the depression anxiety stress scales (DASS) with the Beck depression and anxiety inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33, 335-343. doi:10.1016/0005-7967(94)00075-U

- Lucas, S. (2006). *Orientación Profesional e Inserción Socio-laboral con distintos colectivos*. Curso de Doctorado de la Universidad de Valladolid (inédito).
- Lyubomirsky, S., & Lepper H. A. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46, 137-155. doi:10.1023/A:1006824100041
- Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 26, 65-92.
- Marín, M., Garrido, M. A., Troyano, 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.
- Mayer, J. D., Roberts, R. D., & Barsade, S. G. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 59, 507-536.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. En P. Salovey & D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Emotional intelligence as Zeitgeist, as personality, and as mental ability. En R.J. Sternberg (Ed.), *Handbook of emotional intelligence* (pp. 92-117). San Francisco: Jossey Bass.
- Mayer, J. D.; Salovey, P., & Caruso, D. (2002): *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT) Item Booklet*. Toronto, Canada: MHS Publishers.



- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology, 90*, 53-76. doi:10.1037/0021-9010.90.1.53
- Murphy, G. C., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 83-99. doi:10.1348/096317999166518
- Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion, 11*, 354-366. doi:10.1037/a0021554
- Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (En prensa). Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo.
- Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (2015). Recursos personales asociados a diferentes indicadores de éxito en la búsqueda activa de empleo: una revisión sistemática. *Psicología conductual, 23*(2), 373-392.
- Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (julio/2013). *Validación preliminar de la versión española de la Career Search Efficacy Scale (CSES; Solberg, Good, Nord, Holm, Hohner, Zima, Heffernan & Nalen, 1994)*. Trabajo presentado en el II Congreso Ibero-Americano de Psicología de la Salud. Portugal: Faro.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 264-282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Paul, K. I., & Moser, K. (2006). Incongruence as an explanation for the negative mental health effects of unemployment: Meta-analytic evidence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(4), 595-621. doi:10.1348/096317905X70823
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioural validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality, 17*, 39-57. doi:10.1002/per.466
- Piore, M., & Doeringer, P. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. España: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Piqueras, R., & Rodríguez-Morejón, A. (1997). Orientación Profesional centrada en las soluciones. *Intervención Psicosocial, 6*, 317-337.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*, 879-891. doi:10.3758/BRM.40.3.879
- Prieto, F., Peiró, J. M., Bravo, M. J., & Caballer, A. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. En J.M. Peiró & F. Prieto (dirs.) *Tratado de Psicología del Trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo* (vol. II). Madrid: Síntesis.
- Prussia, G. E., Fugate, M., & Kinicki, J. A. (2001). Explication of the coping goal construct: implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1179-1190. doi:10.1037/0021-9010.86.6.1179
- Rey, L., Extremera, N., & Peláez-Fernández, M. A. (2016) Linking social support to psychological distress in the unemployed: The moderating role of core self-evaluations. *Social Indicators Research, 127*, 435-445. doi:10.1007/s11205-015-0958-x
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*(3), 185-211.
- Salovey, P., Mayer, J., Goldman, S., Turvei, C., & Palfai, T. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood



- Scale. En Pennebaker, J.W. (ed.), *Emotion, Disclosure y Health*. Washington, D. C.: American Psychological Association, 125-154.
- Salvador, C. M. (2008). Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora. *Boletín de Psicología*, 92, 65-80.
- Salvador-Ferrer, C. M., & Morales-Jiménez, J. (2009). Autoeficacia emprendedora en jóvenes mexicanos.: ¿Cómo afecta la satisfacción vital y la inteligencia emocional percibida?. *Interamerican Journal of Psychology*, 43(2), 268-278.
- Samuelson, P. & Nordhaus, W. (1999). *Economía*. McGraw Hill, Madrid.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25, 167-177.
- Shallcross, A. J., Troy, A. S., & Mauss, I. B. (2015). Regulation of emotions under stress. In: Scott RA, Kosslyn SM, editors. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*. New York: John Wiley & Sons; 2015. pp. 1-16.
- Shi J., & Wang L. 2007. Validation of emotional intelligence scale in Chinese university students. *Personality and Individual Differences*, 43(2), 377-387. doi:10.1016/j.paid.2006.12.012
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., Heffernan, M., & Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the career search efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 2(2), 111-123.
- Sun, S., Song, Z., & Lim, V. K. (2013). Dynamics of the job search process: developing and testing a mediated moderation model. *Journal of Applied Psychology*, 98, 771-784. doi:10.1037/a0033606
- Turban, D. B., Stevens, C. K., & Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: the mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553-573. doi:10.1111/j.1744-6570.2009.01148.x
- van Hooft, E. A. J., & Gera Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: a field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1581-1590. doi:10.1037/a0017592
- Vastamäki, J., Paul, K. I., & Moser, K. (2011). Sense of coherence predicts employment outcomes after job loss. *Journal of employment counseling*, 48, 100-104. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01115.x
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 68-83. doi:10.1037//1076-8998.7.1.68
- Vinokur, A., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R. (2000). Two years after a job loss: long term impact of the JOBS program on re-employment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 32-47. doi:10.1037//1076-g998.5.1.32
- Vuori, J., Price, R. H., Mutanen, P., & Malmberg-Heimonen, I. (2005). Effective group training techniques in job-search training. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 261-275. doi:10.1037/1076-8998.10.3.261
- Vuori, J., & Silvonon, J. (2005). The benefits of a preventive job search program on reemployment and mental health at two year follow-up. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 43-52. doi:10.1348/096317904X23790



- Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A., & Price, R. (2002). The Työhön Job Search Program in Finland: benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 5-19. doi:10.1037//1076-8998.7.1.5
- Vuori, J., & Vinokur, A., (2005). Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön Job Search. Intervention on re-employment and mental health. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 275-291. doi:10.1002/job.308
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology, 63*, 369–396. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100500
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 90*, 411- 430. doi:10.1037/0021-9010.90.3.411
- Wanberg, C. R., Zhu, J., Kanfer, R., & Zhang, Z. (2012). After the pink slip: applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal 55*(2), 261-284.
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & Van Hooft, E. A. J. (2010). The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal, 53*(4), 788-807. doi:10.5465/AMJ.2010.52814599
- Warr, P. B. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: a comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior, 23*, 593-604. doi:10.1002/job.156

- Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (1967). *Pragmatics of Human Communication*. New York: Norton & Company. Trad. cast.: Teoría de la Comunicación Humana. Barcelona: Herder 1983.
- Watzlawick, P., Weakland, J. H., & Fich, R. (1974): *Change: principles of problem formation and problem resolution*. New York: Norton. Trad. cast.: Cambio. Barcelona: Herder, 1982.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly, 13*, 243-274. doi:10.1016/S1048-9843(02)00099-1
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment, 52*, 30-41. doi:10.1207/s15327752jpa5201\_2



**ANEXO**



## 6. ANEXO: Artículos de investigación

Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (2015). **Recursos personales asociados a diferentes indicadores de éxito en la búsqueda activa de empleo: una revisión sistemática.** *Psicología conductual*, 23(2), 373-392.



## RECURSOS PERSONALES ASOCIADOS A DIFERENTES INDICADORES DE ÉXITO EN LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA

María P. Nieto-Flores<sup>1</sup>, M<sup>a</sup> Pilar Berrios<sup>1</sup> y Natalio Extremera<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>Universidad de Jaén (España); <sup>2</sup>Universidad de Málaga (España)

### Resumen

El estudio de los recursos que favorecen la búsqueda activa de empleo ha permitido identificar una serie de factores psicológicos y sociales que incrementan la probabilidad de tener éxito en dicho proceso. Sin embargo, la variedad de las medidas utilizadas y cantidad de los aspectos psicosociales analizados complican la posibilidad de sintetizar los resultados obtenidos para tenerlos en cuenta en el diseño de los programas de orientación sociolaboral. Por ello, con el objetivo de resumir los principales aspectos psicosociales que se asocian positivamente a la búsqueda activa de empleo hemos llevado a cabo una revisión sistemática. Las palabras clave utilizadas en inglés y español han permitido identificar un total de 20 estudios que han encontrado una relación positiva significativa entre búsqueda activa de empleo, personalidad, orientación hacia el aprendizaje, autoestima, autoeficacia, locus de control interno, estrategias de autorregulación, apoyo social y motivación. Se discuten estos resultados y se hacen propuestas a tener en cuenta en investigaciones futuras y en el diseño de programas de entrenamiento en la búsqueda activa de empleo.

PALABRAS CLAVE: *búsqueda activa de empleo, inserción laboral, recursos psicosociales, afrontamiento.*

### Abstract

The study of the different resources that will help active job search has led to identify a number of psychological and social factors which will increase the probability of being successful in searching for a job. However, we must take into account the variety of measures used and the quantity of the different psychological and social aspects in the design of social and labour guidance programmes. Therefore, in order to summarize these main psychological aspects associated with active job search, we have carried out this systematic review. The English and Spanish keywords used in this research have identified a total number of twenty studies which found a relevant positive relationship between different aspects such as active job search, personality, learning orientation, self-esteem, self-efficacy, locus of internal control, self-regulation strategies, social support and motivation. After discussing these results, new proposals were considered to

Correspondencia: M<sup>a</sup> Pilar Berrios, Universidad de Jaén, Dpto. de Psicología, Campus Las Lagunillas, s/n 23071 Jaén (España). E-mail: pberrios@ujaen.es

have in mind in future research and in the design of new training for active employment search in the future.

KEY WORDS: *job search, reemployment, psychosocial resources, coping.*

### Introducción

El desempleo representa uno de los mayores problemas de las sociedades actuales, no sólo por sus repercusiones socioeconómicas, sino también por sus consecuencias psicológicas. Está bien documentado que la pérdida del empleo se asocia con un aumento significativo del estrés, depresión, ansiedad y otros síntomas psicosomáticos, así como con un descenso del bienestar subjetivo y la autoestima; mientras que encontrar un nuevo trabajo se asocia con una reducción significativa de dichos síntomas (Blanch, 1990; Buendía, 2010; Catalano, 1991; Hanisch, 1999; Jahoda, 1982; Latack, Kinicki y Prusia, 1995; Leana y Feldman, 1994; McKee-Ryan, Song, Wanberg y Kinicki, 2005; Murphy y Athanasou, 1999; Paul y Moser, 2009; Platt, 1984; Wanberg, Kammeyer-Mueller y Shi, 2001; Winefield, 1995). Por otro lado, la investigación también se ha centrado en el análisis de los factores que previenen y reducen el desempleo. En esta línea, se ha comprobado que, si bien variables sociodemográficas como la edad, el género, la formación y la duración de desempleo predicen el acceso al mercado laboral, también existen una serie de recursos psicosociales que aumentan significativamente la probabilidad de insertarse laboralmente (García y Toharia, 2000; Montilla, 2005; Piqueras, Rodríguez-Morejón y Rueda, 2008; Toharia, Prudencio y Pérez, 2006).

Los resultados de los estudios realizados en la década de los 80 y 90 indican que las conductas motivadas y orientadas a los objetivos de búsqueda son un importante predictor del éxito en la inserción laboral, incluso en desempleados de larga duración (Caplan, Vinokur, Price y van Ryn, 1989; Kinicki, 1989; Wanberg, Kanfer y Rotundo, 1999); las creencias de autoeficacia se asocian positivamente con la búsqueda activa de empleo (Battista, 1997; Eden y Aviram, 1993; Kanfer y Hulin, 1985; Nicotra, 1998; Sadri y Robertson, 1993; Saks y Ashforth, 1999; Vega e Isidro, 1995; Wanberg, 1997); el optimismo y las expectativas de éxito predicen la rapidez en encontrar trabajo (Banks y Ullah, 1987; Buendía, 1987); la autoestima y el locus de control interno se asocian con la eficacia en el afrontamiento de situaciones difíciles, como la superación del paro (Armstrong-Satassen, 1994; Buendía, 1987; Patton y Noller, 1984); la importancia que se le dé al trabajo (centralidad del trabajo) también predice una mayor intensidad de búsqueda en todas las edades (Blanch, 1990; Feather y O'Brien, 1987; Rowley y Feather, 1987; Ullah, 1990; Vinokur y Caplan, 1987); el apoyo social contribuye a la búsqueda (Vinokur y Caplan, 1987) y el uso de estrategias centradas en el problema predice la reinserción laboral (Hanse y Engström, 1999).

El estudio de los factores que influyen en la búsqueda activa de empleo (BAE) es un importante campo de investigación en el que se han realizado numerosos estudios que analizan múltiples variables a través de diferentes diseños y métodos de evaluación, pero la gran cantidad y disparidad de resultados obtenidos, así

como las complejas relaciones encontradas entre las distintas variables no se han sistematizado ni organizado de forma rigurosa. Por ello, con el fin de seguir avanzando en la investigación y guiar la práctica profesional en un área de intervención relativamente joven pero de gran relevancia social, como es la ayuda a desempleados, se justifica la necesidad de estructurar la literatura científica más reciente en este campo.

Así que, el principal objetivo del presente trabajo es realizar una revisión sistemática de los resultados obtenidos desde el año 2000 hasta el 2013 sobre los recursos personales que contribuyen al éxito en el proceso de búsqueda de empleo, más allá de las características puramente sociodemográficas y de los condicionantes del mercado laboral, es decir, atendiendo a la BAE en sí misma y a los factores psicosociales que facilitan la reinserción.

### Método

En este trabajo hemos utilizado la metodología de revisión sistemática de información, con el fin de limitar los sesgos en el proceso de recopilación, valoración crítica y síntesis de los estudios relevantes sobre el tema en cuestión (Goodman, 1996). Como nuestro objetivo es presentar de forma concisa la investigación más reciente sobre variables, factores y/o constructos psicológicos y sociales considerados facilitadores del proceso de búsqueda de empleo, y del consiguiente logro de la inserción laboral, para guiarnos durante el proceso de selección y análisis de los estudios primarios partimos de la siguiente pregunta: ¿qué factores psicológicos y sociales se consideran en la literatura científica reciente como facilitadores del éxito de inserción en el proceso de búsqueda activa de empleo?

#### Estrategia de búsqueda y selección de trabajos

Las búsquedas se realizaron durante los meses de marzo y abril de 2014, en Bases de datos bibliográficas de Ciencias Sociales (Psicología) y de la Salud; así como en Plataformas de búsqueda (ProQuest) y metabuscadores. Las bases de datos electrónicas utilizadas fueron MEDLINE, ProQuest Dissertations & Theses A&I, ProQuest Psychology Journals, PsycARTICLES, PsycINFO y SCOPUS.

Los criterios utilizados para seleccionar los trabajos han sido: que se tratara de estudios revisados por expertos y publicados entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2013, disponibles a texto completo; que fueran estudios empíricos o revisiones sistemáticas publicados en revistas científicas, así como también tesis doctorales y, por último, que incluyeran las siguientes palabras clave: (desempleo Y búsqueda de empleo O inserción laboral) Y (recursos personales O afrontamiento)/(*unemployment AND job search OR reemployment*) AND (*personal resources OR coping*).

Los idiomas de búsqueda han sido inglés y español, excluyéndose los textos en otro idioma. Se excluyeron los estudios que no estaban directamente relacionados con el desempleo o la búsqueda de empleo y la inserción laboral, así como los que no analizaban al menos una variable psicosocial.

#### Criterios de inclusión de trabajos

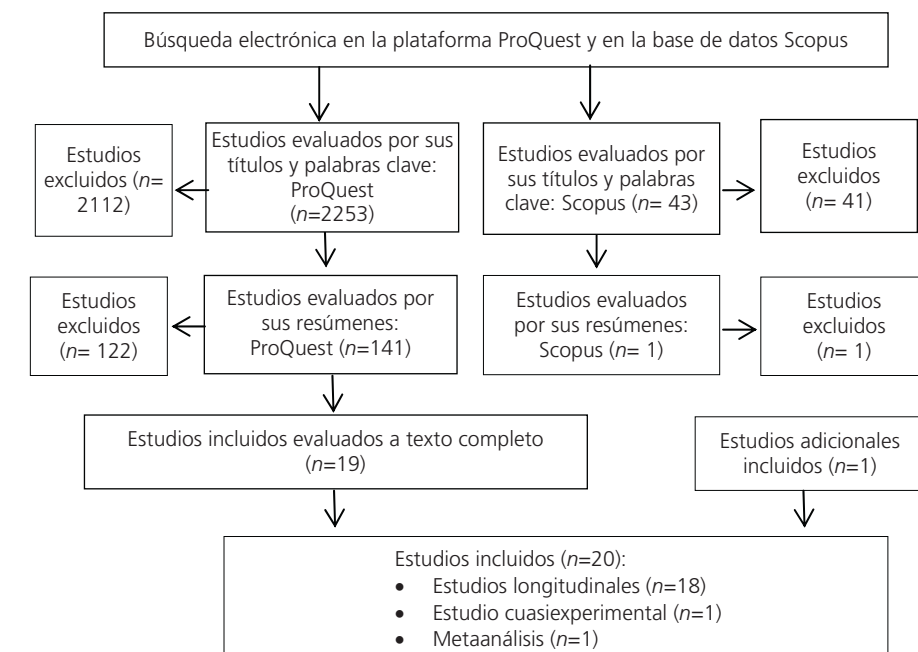
A continuación se exponen detalladamente los criterios para la inclusión de las investigaciones que formaron parte de esta revisión:

- Debían ser realizadas en poblaciones representativas de personas adultas desempleadas, de ambos sexos, sin patologías mentales y/o físicas de base. Además, la muestra no debía pertenecer en su totalidad a un colectivo o grupo social concreto (inmigrantes, etnias, etc.).
- Tenían que describir o analizar los factores psicosociales facilitadores de la búsqueda de empleo y/o de la inserción.
- Debían cumplir los criterios de rigor metodológico propuestos para realizar la lectura crítica de los estudios incluidos en la revisión.

La valoración de cada una de las investigaciones la llevaron a cabo dos revisores externos independientes que acordaron incluir solo aquellos trabajos que cumplieran con todos los criterios explicados anteriormente. Este proceso dio lugar a la inclusión de 19 estudios, y adicionalmente se incluyó 1 trabajo más encontrado consultando referencias en búsquedas manuales. En conjunto hallamos una gran diversidad de variables antecedentes relacionadas con el éxito en la búsqueda de empleo y la inserción laboral.

En la figura 1 se describe el proceso de selección de los estudios considerados para la revisión.

**Figura 1**  
Diagrama de flujo del proceso de búsqueda e identificación de estudios sobre factores psicológicos y sociales facilitadores del éxito en la búsqueda activa de empleo



### Resultados

En la búsqueda realizada se seleccionaron los 20 estudios que se ajustaron a los criterios de inclusión. Entre ellos encontramos 19 investigaciones longitudinales con seguimientos de hasta 24 meses, y 1 metaanálisis. En 8 de los estudios longitudinales se analizaron los efectos de diferentes programas de intervención con desempleados, y en el metaanálisis se analiza por primera vez el efecto de los diversos grupos de variables antecedentes (personalidad, expectativas, autoevaluaciones sociales, motivos y variables biográficas) sobre el comportamiento de búsqueda de empleo y los resultados de inserción laboral.

#### *Resultados sobre la influencia de variables psicológicas y estrategias de afrontamiento*

Los principales resultados obtenidos en cuanto a la influencia de variables psicológicas y estrategias de afrontamiento se resumen en la tabla 1. En el metaanálisis de Kanfer, Wanberg y Kantrowitz (2001), los resultados indicaron que la personalidad (extraversión, apertura a la experiencia, agradabilidad y responsabilidad) y la autoevaluación (autoestima, autoeficacia y locus de control interno) se relacionaban más con el comportamiento de búsqueda de empleo y la inserción laboral que las variables biográficas o las expectativas. Por otra parte, Turban, Stevens y Lee (2009) exploraron los mecanismos mediante los cuales la personalidad influye en la búsqueda de empleo encontrando un efecto directo de la responsabilidad sobre el número de ofertas de trabajo, y un efecto indirecto de la responsabilidad a la extraversión sobre los resultados de la búsqueda. En cuanto a este efecto indirecto, la responsabilidad y la extraversión se relacionaban con las actividades metacognitivas y las emociones positivas respectivamente. A su vez, las actividades metacognitivas se relacionaban con los currículos vitae (CV) presentados y las primeras entrevistas, mientras que las emociones positivas se relacionaban con el número de segundas entrevistas y las ofertas de trabajo recibidas. Además, la personalidad proactiva predice la inserción, aunque esta relación está mediada por la autoeficacia y el comportamiento de búsqueda activa de empleo (Brown, Cober, Kane, Levy y Shalhoop, 2006).

En cuanto a las variables de autoevaluación analizadas, se ha comprobado que la autoestima y la autoeficacia se relacionan positivamente con la búsqueda de empleo y sus resultados (Brown *et al.*, 2006; Kanfer *et al.*, 2001; Wanberg, Glomb, Song y Sorenson, 2005). Concretamente, la autoestima se asocia con la intensidad de búsqueda y la inserción (Prussia, Fugate y Kinicki, 2001; Wanberg *et al.*, 2005; Waters y Moore, 2002), mientras que la autoeficacia se asocia con la intensidad de búsqueda (Wanberg *et al.*, 2005) y con el número de segundas entrevistas y de ofertas de trabajo recibidas (Brown *et al.*, 2006). Por otra parte, con el locus de control interno los resultados dependen de la variable analizada: su relación con la inserción laboral no está tan clara, ya que Kanfer *et al.* (2001) no encontraron ninguna relación entre estas variables y Ginexi, Howe y Caplan (2000) comprobaron que las creencias de control explican el 2% de la varianza de una rápida reinserción estable; sin embargo, su relación con la conducta de búsqueda

ha sido confirmada por diferentes autores (Kanfer *et al.*, 2001; Wanberg *et al.*, 2005).

En cuanto a las estrategias de autorregulación, los principales resultados indican que las emociones positivas y el estilo de afrontamiento activo se relacionan positivamente con el éxito en la búsqueda de empleo (Creed *et al.*, 2009; Wanberg *et al.*, 2005; Sun, Song y Lim, 2013; Waters y Moore, 2002). Además, como dijimos anteriormente, las emociones positivas se relacionan con la planificación de la búsqueda, las segundas entrevistas y las ofertas de trabajo (Turban *et al.*, 2009). Por otro lado, también se ha comprobado que el sentido de coherencia (factor psicológico de resistencia al estrés que implica el uso de estrategias de afrontamiento activo), influye en la resolución de situaciones de estresantes (Crespo, Fernández-Lansac y Soberón, 2014), y predice la reinserción a los seis meses de seguimiento (Vastamäki, Paul y Moser, 2011).

Por otra parte, Wanberg *et al.* (2005) analizaron los aspectos dinámicos de la experiencia de búsqueda de empleo a través de un diseño longitudinal en el que establecieron 10 tiempos diferentes a lo largo de 20 semanas para evaluar los efectos de: la autoestima, autoeficacia, locus de control, estabilidad emocional, intención e intensidad de búsqueda, y normas subjetivas sobre la BAE y la reinserción. Las medidas se tomaron cada 2 semanas, y comprobaron que existen diferencias individuales significativas en la intensidad y en las actitudes de búsqueda de empleo a través del tiempo. Concretamente, sus resultados más importantes indican que la intensidad de búsqueda inicial (en T1) predice la reinserción, pero su poder predictivo no aumenta con el tiempo (en T2, T3, T4...); mientras que la autoeficacia y las normas subjetivas predicen la intensidad de búsqueda en T1 y aumentan su poder predictivo con el tiempo (en T2, T3, T4...). Más recientemente, Wanberg *et al.* (2010) analizaron la dinámica diaria de búsqueda de empleo a lo largo de 3 semanas y encontraron que el progreso diario percibido aumenta la autoeficacia, el afecto positivo y el tiempo invertido en la búsqueda ese mismo día. Sin embargo, el día siguiente disminuye significativamente el tiempo de búsqueda.

#### *Resultados sobre la influencia de variables sociolaborales*

Los principales resultados obtenidos sobre la influencia de variables sociolaborales se resumen en la tabla 2. Los motivos que mueven a las personas a buscar trabajo también influyen en la búsqueda activa de empleo y sus resultados. Entre estos motivos son especialmente importantes: el conocimiento anticipado de la pérdida (Prussia *et al.*, 2001) y la centralidad del trabajo (Creed, King, Hood y McKenzie, 2009; Kanfer, Wanberg y Kantrowitz, 2001; Prussia *et al.*, 2001; Wanberg, Zhu y van Hoof, 2010) (que se relacionan con la intensidad de la búsqueda de empleo y un mejor estatus laboral) y las dificultades económicas (que se asocian con una mayor intensidad de búsqueda y una inserción más rápida, aunque de peor calidad) (Kanfer *et al.*, 2001; Wanberg, Song y Hough, 2002).

**Tabla 1**  
Estudios sobre las variables psicológicas y estrategias de afrontamiento incluidas en la revisión

Estudio	Metodología y muestra	Predictores	Indicadores de éxito en la BAE	Análisis estadístico	Resumen de los resultados	Estadísticos
Brown, Cober, Kane, Levy y Shalhoop, (2006)	Longitudinal (6 meses). N= 180 estudiantes universitarios desempleados (57% hombres). Estados Unidos.	Personalidad (proactividad, responsabilidad); Autoestima; Conducta de búsqueda; Esfuerzo de búsqueda.	Resultados de la búsqueda (nº de 2ª entrevistas realizadas y nº de ofertas recibidas).	Análisis de correlación Modelo de ecuaciones estructurales	La personalidad proactiva, la autoeficacia y la conducta de búsqueda se relacionaron positivamente con el nº 2ª entrevistas y nº de ofertas. El esfuerzo de búsqueda se relacionó positivamente con el nº 2ª entrevistas.	$r = .21^{**}$ y $.22^{**}$ $r = .18^{*}$ y $.19^{*}$ $r = .37^{**}$ y $.19^{*}$ $r = .20^{**}$
Creed, King, Hood y McKenzie (2009)	Longitudinal (4 meses). N= 277 desempleados (52,3% mujeres). Australia.	Orientación hacia el aprendizaje; Orientación hacia el esfuerzo; Intensidad de búsqueda y Autorregulación (control emociones, motivación).	1) Intensidad de búsqueda de empleo. 2) Número de entrevistas realizadas. 3) Número de ofertas recibidas. Reinserción.	Análisis de regresión.	La orientación hacia el aprendizaje y la autorregulación (control emociones y motivación) predijo la intensidad de búsqueda.  La intensidad de búsqueda predijo el nº de entrevistas.	$\beta = .18^{**}$ ( $R^2 = .12$ ) $\beta = .23^{***}$ y $.20^{**}$ ( $R^2 = .26$ ) $\beta = .23^{*}$ ( $R^2 = .17$ )
Ginexi, Howe y Caplan (2000)	Longitudinal (12 meses) N= 254 desempleados (60,6% hombres). EE UU	Locus de control.	Reinserción.	Curva de modelos de crecimiento y supervivencia en tiempo discreto.	El locus de control interno facilitó la reinserción laboral estable y a tiempo completo.	OR= 1,5*
Kanfer, Wanberg y Kantrowitz (2001)	Metaanálisis. 73 estudios: 82 muestras N= 21.898 (59,5% mujeres) Estados Unidos.	Personalidad (BFQ) Locus de control; Optimismo; Autoestima; Autoeficacia	1) Búsqueda Activa de Empleo (BAE) (intensidad de la búsqueda y el esfuerzo en la búsqueda). 2) Inserción laboral (estatus laboral, ofertas recibidas y duración del desempleo)	Análisis de correlación. Análisis de moderación	La extraversión, la apertura a la experiencia, la agradabilidad y la responsabilidad se relacionan positivamente con la BAE y el neuroticismo se relaciona negativamente con la BAE. El locus de control se relaciona positivamente con la BAE. Autoestima y autoeficacia están relacionadas con la BAE.	$r = .46^{*}$ ; $.27^{*}$ ; $.15^{*}$ ; $.38^{*}$ $r = -.07^{*}$ $r = .05^{*}$ $r = .25^{*}$ $r = .27^{*}$

379

380

NIETO-FLORES, BERRIOS Y EXTREMERA

Prussia, Fugate y Kinski (2001)	Longitudinal (18 meses) N= 126desempleados (95% hombres). Estados Unidos.	Autoestima	1) Intensidad de búsqueda. 2) Esfuerzo de búsqueda. 3) Inserción.	Análisis de correlación.	La autoestima se relacionó con intensidad de BAE y la inserción. La intensidad de BAE se relacionó con esfuerzo de BAE. El esfuerzo de BAE se relacionó con la inserción.	$r = .28^{*}$ ; $.25^{*}$ $r = .28^{*}$ $r = .42^{*}$
Sun, Song y Lim (2013)	Longitudinal (8 meses) medidas repetidas. N= 184 estudiantes universitarios desempleados (52,7% mujeres). Estados Unidos.	Eficacia de búsqueda de empleo; Intensidad de búsqueda de empleo; Esfuerzo en la búsqueda de empleo; Autorregulación: de promoción o de prevención (enfoque/evitación).	Nº de entrevistas ofertadas.	Análisis de correlación.	A nivel interindividual existían relaciones positivas de la eficacia de búsqueda, de la intensidad y del esfuerzo de búsqueda con el nº entrevistas. El enfoque de promoción se relacionó positivamente con la eficacia, la intensidad y el esfuerzo de búsqueda.	$r = .19^{**}$ $r = .31^{**}$ $r = .30^{**}$ $r = .44^{**}$ $r = .27^{**}$ $r = .17^{*}$
Turban, Stevens y Lee (2009)	Longitudinal (24 meses) N= 232 estudiantes universitarios desempleados (52% mujeres). Estados Unidos.	Responsabilidad; Extraversión; Planificación del proceso de búsqueda; Emociones positivas.	1) Número de CV. 2) Número de primeras entrevistas. 3) Número de segundas entrevistas. 4) Número de ofertas de trabajo.	Análisis factorial confirmatorio.	La responsabilidad se relacionó directamente con el número de ofertas de trabajo. La extraversión se relacionó con la planificación de la búsqueda y las emociones positivas. La planificación se relacionó con el número de CV y de primeras entrevistas. Las emociones positivas se relacionaron con la planificación de la búsqueda, las segundas entrevistas y las ofertas de trabajo.	$\beta = .15^{*}$ $\beta = .33^{*}$ ; $.44^{*}$ $\beta = .18^{*}$ ; $.28^{*}$ $\beta = .29^{*}$ ; $.20^{*}$ y $.18^{*}$
Vastamäki, Paul y Moser (2011)	Longitudinal (6 meses) N= 98 desempleados (67,3%) Finlandia.	Sentido de coherencia (SOC); Comprensibilidad; Manejabilidad y Significatividad de las circunstancias de la vida.	Reinserción laboral.	Análisis de regresión.	El SOC predijo resultados positivos de empleo (reinserción; participación en programas de formación o cualificación para el empleo).	$r = .23^{*}$

Wanberg, Song y Sorenson (2005)	Longitudinal (20 semanas) N= 903 desempleados (54.7% mujeres). Estados Unidos.	Autoevaluación (autoestima, autoeficacia generalizada, estabilidad emocional, locus de control); Normas subjetivas; Autoeficacia de búsqueda; Intención de búsqueda; Intención de búsqueda.	1) Intensidad de búsqueda de empleo. 2) Reinserción laboral.	Modelo Lineal Jerárquico (HLM).	La autoevaluación se relacionó positivamente con la intensidad de búsqueda a lo largo del tiempo. Las normas subjetivas y la autoeficacia se relacionaron positivamente con la búsqueda de empleo 2 semanas después. La intensidad de búsqueda de empleo predijo la reinserción.	$\beta = .51^{**}$ $\beta = 1.89^{**}$ $\beta = .94^*$ $\beta = 1.01^{**}$
Wanberg, Song y Hough (2002)	Longitudinal (8 meses) N=1.775desempleados (52.6% hombres). Estados Unidos	Intensidad de búsqueda de empleo; Claridad de objetivos; Responsabilidad	1) Reinserción: agotamiento de la prestación y velocidad de reinserción. 2) Calidad del empleo: mejora de empleo, ajuste al puesto de trabajo y la intención de cambiar de trabajo.	Análisis de correlación y regresión.	La intensidad de la búsqueda predijo la velocidad de reinserción. La claridad de objetivos se relacionó con la calidad del empleo (ajuste al puesto y a la organización y menos intenciones de cambiar de trabajo).	$b = .02^{**}$ $\beta = .12^{**}$ $\beta = -.07^*$
Wanberg, Zhu y van Hooff (2010)	Longitudinal (3 semanas) N=233 (55.8% hombres). Estados Unidos.	Progreso percibido en la búsqueda de empleo; Orientación a la acción.	Dinámica diaria de la búsqueda de empleo (el afecto, la eficacia de reinserción y el tiempo invertido en la búsqueda).	Análisis de correlación y HLM.	El progreso percibido en la búsqueda diaria se relacionó positivamente con el afecto positivo y negativamente con el afecto negativo, y se relacionó positivamente con la eficacia de reinserción y con el tiempo de búsqueda del día. La orientación a la acción se relacionó positivamente con el afecto positivo y negativamente con el afecto negativo.	$r = .61^{**}$ $r = -.32^*$ $r = .56^*$ $r = .47^*$ $r = .28^*$ $r = -.24^*$
Waters y Moore (2002)	Longitudinal (6 meses) N= 201 desempleados (51% hombres) y 128 empleados (59% mujeres). Australia.	Autoestima; Percepción de pérdida de las funciones psicosociales del trabajo; Estrategias de afrontamiento.	Reinserción.	MANOVA con tres grupos (personas que seguían en desempleo, personas que se iban a reinserir, personas que consiguieron empleo).	Los que consiguieron un empleo tuvieron mejor autoestima y utilizaron más las estrategias de afrontamiento centrado en soluciones.	$F = 17.4^{***}$ $F = 6.3^{**}$

**Tabla 2**  
Estudios sobre las variables sociolaborales incluidas en la revisión

Estudio	Metodología y muestra	Predictores	Indicadores de éxito en la BAE	Análisis estadístico	Resumen de los resultados	Estadísticos
Kanfer, Wanberg y Kantrowitz (2001)	Metaanálisis. 73 estudios: 82 muestras. N= 21.898 Participantes (59.5% mujeres). Estados Unidos.	Necesidades económicas; Centralidad del trabajo; Apoyo social;	1) Búsqueda Activa de Empleo (BAE) (intensidad de la búsqueda y esfuerzo en la búsqueda). 2) Inserción laboral (estatus laboral, ofertas recibidas y duración del desempleo).	Análisis de correlación. Análisis de moderación.	Relación positiva de la BAE con el estatus laboral y el nº de ofertas, y relación negativa con la duración del desempleo. Variables más relacionadas con la intensidad de búsqueda: necesidad económica, apoyo social, sexo, educación, y reinserción laboral. Variables más relacionados con esfuerzo de búsqueda: duración del desempleo y estatus laboral. La relación búsqueda-éxito dependía del tipo de muestra: más relación en los empleados que quieren cambiar de trabajo.	$r = -.15$ a $.46$ $r = -.24$ a $.30$ $r = .21$ y $.28$ $r = -.14$ $r = -.16$ a $.32$ $r = -.40$ y $.30$ $r_1^{er\ empleo} = .24^{**}$ $r_{desempleados} = .20^{**}$ $r_{empleados} = .38^{**}$
Prussia, Fugate y Kinci (2001)	Longitudinal (18 meses) N= 126desempleados (95% hombres). Estados Unidos.	Centralidad del trabajo; Conocimiento anticipado de la pérdida de empleo.	1) Intensidad de búsqueda. 2) Esfuerzo de búsqueda. 3) Inserción.	Análisis de correlación.	La centralidad del trabajo y el conocimiento anticipado de la pérdida se relacionaron con intensidad de BAE y la inserción. La intensidad de BAE se relacionó con esfuerzo de BAE. El esfuerzo de BAE se relacionó con la inserción.	$r = .28^{**}$ ; $.24^{**}$ $r = .25^{**}$ ; $.34^*$ $r = .28^*$ $r = .42^*$
Wanberg, Zhu y van Hooff (2010)	Longitudinal (3 semanas) N=233 (55.8% hombres). Estados Unidos.	Centralidad del trabajo; Dificultades económicas.	Dinámica diaria de la búsqueda de empleo (el afecto, la eficacia de reinserción y el tiempo invertido en la búsqueda).	Análisis de correlación y HLM.	La centralidad del trabajo se relacionó positivamente con el afecto positivo, la eficacia de reinserción y con el tiempo de búsqueda del día. Las dificultades económicas se relacionaron positivamente con el afecto negativo y negativamente con la eficacia de reinserción.	$r = .17^*$ $r = .14^*$ $r = .21^*$ $r = .29^*$ $r = -.22^*$

En el caso del apoyo social, Kanfer, Wanberg y Kantrowitz (2001), encontraron relaciones positivas tanto con la conducta de búsqueda de empleo como con sus resultados, concretamente con el estatus laboral. Así, el apoyo social parece beneficiar más durante la búsqueda a las personas que han trabajado anteriormente que a los demandantes de primer empleo. Estos últimos se benefician más en su proceso de búsqueda de una personalidad extrovertida y responsable (Kanfer *et al.*, 2001).

Resultados sobre la eficacia de los programas de entrenamiento

Los principales resultados obtenidos sobre la eficacia de los programas de entrenamiento se resumen en la tabla 3. En relación con la eficacia de los programas de entrenamiento, encontramos 8 estudios longitudinales que analizaron los resultados de programas dirigidos a la mejora de algunas habilidades personales como la autoeficacia, el afrontamiento, la orientación a metas y las habilidades de BAE de los desempleados. Para ello, se llevan a cabo talleres grupales con instructores cualificados que fomentan el aprendizaje activo y el apoyo mutuo en un clima de trabajo positivo y posteriormente se evalúan los resultados de reinserción comparándolos con grupos control. A continuación resumimos los principales resultados de estos estudios.

En el trabajo de van Hooff y Noordzij (2009), se analizó la eficacia de la orientación a metas durante la búsqueda de empleo comparando los resultados de talleres de entrenamiento en orientación a metas de aprendizaje con los de entrenamiento en orientación a metas de rendimiento. Los resultados obtenidos pusieron de manifiesto que son las metas u objetivos de aprendizaje, frente a los de rendimiento, los que elevan las intenciones y el comportamiento de búsqueda de empleo, facilitando la reinserción y manteniendo un mayor poder predictivo ocho meses después. Estos resultados están en consonancia con el trabajo de Creed *et al.* (2009). Además, según Wanberg *et al.* (2002) la claridad de objetivos predice mejores resultados de inserción, se relaciona con un mayor nivel de ajuste al puesto y a la organización, y con niveles más bajos de intenciones de cambiar de trabajo.

Por otra parte, en los estudios de Barry, Reynolds, Sheridan y Egerton (2006) y de Vinokur, Schul, Vuori y Price (2000) se analizan los resultados de la intervención con JOBS (el Programa de Trabajo para Desempleados de la Universidad de Michigan [*Michigan Prevention Research Center Job Search Program*, MPRC]) y, en ambos casos, se comprueba que la aplicación de dicho programa predice la reinserción. Igualmente, Barry *et al.* (2000), utilizando la versión irlandesa del proyecto Ganar Nuevos Empleos (*Winning New Jobs*, WNJ), comprobaron que el entrenamiento mejoró la autoeficacia, el afrontamiento y las habilidades de BAE; y Vinokur *et al.* (2000), después de aplicar dicho programa, encontraron que la motivación y la sensación de dominio contribuyen al éxito en la reinserción laboral a largo plazo. De la misma manera, Vuori, Price, Mutanen y Malmberg-Heimonen (2005) constataron que el Winning New JOBS se mostraba especialmente beneficioso para el empleo estable en desempleados recientes.

Tabla 3  
Estudios sobre la eficacia de los programas de entrenamiento incluidos en la revisión

Estudio	Metodología y muestra	Predictores	Indicadores de éxito en la BAE	Análisis estadístico	Resumen de los resultados	Estadísticos
Barry, Reynolds, Sheridan y Egerton (2006)	Cuasi-experimental. N= 392 desempleados (61.4% mujeres). Irlanda.	Programa WNJ (JOBS): Autoeficacia; Habilidades de BAE; Afrontamiento; Aprendizaje activo; Apoyo grupal.	Reinserción laboral.	Regresión logística y regresión lineal múltiple.	El programa predijo reinserción a los 12 meses. Se mejoró la autoeficacia, las habilidades de búsqueda y el afrontamiento.	$\beta = 2,49^{***}$ ( $R^2 = ,32$ ) $\beta = ,38^{***}$ ( $R^2 = ,31$ ) $\beta = ,51^{***}$ ( $R^2 = ,32$ ) $\beta = ,25^{**}$ ( $R^2 = ,11$ )
van Hooff y Noordzij (2009)	Longitudinal (8 meses) N= 109 desempleados (55.9% mujeres). Países Bajos.	Talleres: LGO / PGO (entrenamiento en orientación a metas de aprendizaje / de rendimiento)	1) Intención de búsqueda 2) Conducta de búsqueda. 3) Reinserción laboral.	Análisis de correlación.	El entrenamiento LGO se relacionó positivamente con la intención y la conducta de búsqueda, y con la reinserción laboral.	$r = ,24^*$ $r = ,29^{**}$ $r = ,29^*$
Vinokur y Schul (2002)	Estudio longitudinal (T1= 6 meses, T2= 12 meses y T3= 24 meses) con 2 muestras de desempleados (N= 814 (55% mujeres). N= 673 (56% hombres). Estados Unidos.	Programas JOBS Y CEP. Sensación de dominio; Eficacia de búsqueda de empleo; Motivación de búsqueda de empleo; Intensidad de búsqueda de empleo; Dificultades económicas.	1) Reinserción. 2) Calidad del empleo (salario y calidad subjetiva).	Modelos de ecuaciones estructurales.	La sensación de dominio mejoró la eficacia de búsqueda en JOBS y CEP. La eficacia de búsqueda mejoró la motivación y la intensidad de búsqueda en JOBS Y CEP. Las dificultades económicas mejoraron la motivación y la intensidad de búsqueda en JOBS Y CEP. La motivación mejoró la intensidad de búsqueda y la reinserción a los 6, 12 o 24 meses de seguimiento en JOBS Y CEP. La intensidad de búsqueda fue un importante predictor de reinserción en el programa el CEP, pero no en JOBS.	$\beta_{JOBS} = ,48^*$ $\beta_{CEP} = ,38^*$ $\beta_{JOBS} = ,24^*$ $\beta_{CEP} = ,18^*$ $\beta_{JOBS} = ,30^*$ $\beta_{CEP} = ,25^*$ $\beta_{JOBS} = ,29^*$ $\beta_{CEP} = ,30^*$ $\beta_{JOBS} = ,15^*$ $\beta_{CEP} = ,17^*$ $\beta_{JOBS} = ,30^*$ $\beta_{CEP} = ,25^*$ $\beta_{JOBS} = ,17^*$ $\beta_{CEP} = ,20^*$ $\beta_{JOBS} = ,19^*$ $\beta_{CEP} = ,14^*$ $\beta_{CEP} = ,11^*$ $\beta_{JOBS} = ,05$ (ns)

Vinokur, Schul, Vuori y Price (2000)	Longitudinal (24 meses) N=1.801 desempleados (65% mujeres). Estados Unidos.	Programa JOBS; Dificultades económicas; Síntomas depresivos; Debilitamiento social.	Reinserción laboral.	Análisis de regresión.	El entrenamiento mejoró los resultados de reinserción. La motivación de búsqueda mejoró los resultados de reinserción. La sensación de dominio mejoró los resultados de reinserción. El debilitamiento social empeoró los resultados de reinserción.	$\beta = ,44^{**}$ a $,06^{*}$ $\beta = ,26^{***}$ a $,08^{**}$ $\beta = ,12^{***}$ a $,11^{***}$ $\beta = -,07^{**}$ a $-,07^{*}$ $\beta = ,32^{**}$
Vuori, Price, Mutanen y Malmberg-Heimonen (2005)	Longitudinal (6 meses). N=278 desempleados (65% mujeres). Finlandia.	Talleres grupales de entrenamiento en búsqueda de empleo WNI (JOBS).	1) Reinserción. 2) Calidad del empleo.	Análisis de regresión.	Las habilidades del entrenador mejoraron el empleo estable.	
Vuori y Silvonen (2005)	Longitudinal (24 meses) N= 1.227 desempleados (77.8% mujeres). EE UU.	Programa Työhön. (versión finlandesa de JOBS).	Reinserción laboral.	Análisis de correlación y de regresión.	La intervención se relacionó positivamente con la implicación en la búsqueda de empleo. La intervención predijo la reinserción 2 años después.	$r = ,07^{*}$
Vuori, Silvonen, Vinokur y Price (2002)	Longitudinal (6 meses) N= 1.261 desempleados (77.8% mujeres). Finlandia.	Programa Työhön.	1) Reinserción. 2) Calidad del empleo (estabilidad, salario, satisfacción en el trabajo).	Análisis de regresión.	La intervención tuvo un efecto significativo sobre la estabilidad en el empleo.	$\beta = ,21(p < ,10)$ $\beta = ,44^{*}$
Vuori y Vinokur (2005)	Longitudinal (6 y 24 meses) N= 1.261 desempleados (77.8% mujeres). Finlandia.	Programa Työhön.	Reinserción laboral.	Modelos de ecuaciones estructurales.	La intervención grupal mejoró la preparación para la búsqueda de empleo. La preparación para la búsqueda de empleo (auto-eficacia y afrontamiento de los contratiempos) fue mediador clave de los efectos de reinserción.	$\beta = ,21^{***}$ $\beta = ,12^{**}$ $\beta = ,10^{*}$

Estos autores encontraron que una intervención con profesionales cualificados predecía la estabilidad de la reinserción. Además, en otros tres estudios se analizó la eficacia del programa Työhön (versión finlandesa de JOBS) y también se encontraron efectos beneficiosos de la intervención sobre la reinserción laboral estable (Vuori, Silvonen, Vinokur y Price, 2002), incluso a largo plazo (Vuori y Silvonen, 2005). Los beneficios se obtienen gracias al entrenamiento de las habilidades de búsqueda de empleo, de la autoeficacia y del afrontamiento de los contratiempos, que parecen ser mediadores claves en los efectos de reinserción (Vuori y Vinokur, 2005).

En el estudio de Vinokur y Schul (2002) se comparan los resultados de los programas JOBS y el Proyecto Parejas de Empleo (*Couples Employment Project*, CEP) y se observa que, en ambos casos, la sensación de dominio aumenta la eficacia de búsqueda, y ésta junto con las necesidades económicas, aumenta la motivación, que a su vez eleva la intensidad de búsqueda y la reinserción a los 6, 12 y 24 meses de seguimiento. La única diferencia entre estos programas es que cuando se aplica el CEP la intensidad de búsqueda predice la reinserción, y cuando se aplica el JOBS esto no ocurre.

Por último, se ha constatado que la búsqueda activa de empleo es un importante predictor de la inserción laboral evaluada a través del número de entrevistas y/o de ofertas de trabajo recibidas (Brown *et al.*, 2006; Creed *et al.*, 2009; Kanfer *et al.*, 2001; Sun *et al.*, 2013), que se relaciona positivamente con el estatus laboral y la calidad del empleo, y negativamente con la duración del desempleo, siendo la intensidad de búsqueda y el esfuerzo en dicha búsqueda los factores que predicen la velocidad de reinserción (Wanberg *et al.*, 2002; Kanfer *et al.*, 2001).

### Discusión

El desempleo ha sido y sigue siendo un tema que suscita el interés de muchos profesionales y científicos que centran sus esfuerzos en hacer aportaciones que ayuden a resolver los efectos negativos de uno de los problemas más importantes de los países desarrollados del siglo XXI. De hecho, se han llevado a cabo numerosos estudios desde diferentes perspectivas con el fin de descubrir qué factores predicen el éxito en el proceso de búsqueda de empleo, y los resultados son múltiples y variados. Esta revisión sistemática nos ha permitido resumir y organizar los principales resultados obtenidos en la última década en esta línea de investigación, los cuales han constatado que la inserción laboral, más allá de las políticas de empleo destinadas a potenciar los factores socioeconómicos que la facilitan, también es un resultado conductual fruto de la búsqueda activa de empleo (BAE). Al margen de las demandas del mercado de trabajo y de factores sociodemográficos como la edad, sexo, formación, experiencia laboral..., que han mostrado tener cierta influencia sobre el comportamiento de búsqueda y el logro de empleo, las pruebas empíricas ponen de manifiesto que existen una serie de factores (recursos personales, variables sociolaborales y programas de intervención) que contribuyen de forma importante a la inserción laboral. Desde un enfoque centrado en las soluciones, la investigación más reciente sobre todo ha analizado

los recursos personales que más contribuyen al éxito en la búsqueda de empleo, siendo especialmente importantes determinadas variables psicológicas y estrategias de afrontamiento. Entre los principales recursos personales se encuentran la intensidad y esfuerzo en la búsqueda de empleo, que son condición necesaria para que se produzca la inserción, como se viene comprobando desde comienzos de la década pasada (Vinokur y Schul, 2002). Sin embargo, la intensidad de búsqueda de empleo sólo representa una parte relativamente pequeña de la varianza de la inserción (Kanfer *et al.*, 2001), por lo que resulta obvio pensar que tienen que existir otros factores que incrementen la probabilidad de encontrar trabajo. A este respecto, contamos con un número considerable de estudios cuyos resultados indican que la personalidad, la autoevaluación (autoestima, autoeficacia y locus de control interno), las estrategias de autorregulación (regulación de emociones y afrontamiento activo) y la resistencia ante la adversidad, son factores individuales que tienen una importante influencia positiva en la BAE y la consiguiente reinserción laboral (Brown *et al.*, 2006; Creed *et al.*, 2009; Sun *et al.*, 2013; Turban *et al.*, 2009; Vastamäki *et al.*, 2011). Como puede observarse, muchos de estos factores son habilidades y creencias que se adquieren a través de la experiencia directa, el aprendizaje vicario y/o el aprendizaje por medio de instrucciones, lo que nos da un considerable margen para una intervención que entrene y ayude a desarrollar todas estas estrategias facilitadoras que han mostrado una clara influencia en la calidad del proceso de búsqueda y, como consecuencia de ello, en la predicción del logro de empleo. Sin embargo, en los programas de inserción sociolaboral que aparecen en la literatura científica no se han entrenado todas ellas.

En esta revisión sistemática hemos podido comprobar que estos programas se han centrado fundamentalmente en el entrenamiento de las habilidades de búsqueda de empleo, autoeficacia y afrontamiento activo, y han obtenido unos considerables índices de eficacia de inserción, incluso a largo plazo (Vinokur y Schul, 2002; Vinokur *et al.*, 2000; Vuori y Silvonen, 2005). Ahora bien, teniendo en cuenta que en investigaciones recientes se ha comprobado que habilidades como la planificación y otras actividades metacognitivas influyen en el número de CVs enviados y de primeras entrevistas (primeras fases del proceso de búsqueda), y las habilidades de regulación emocional y de afrontamiento activo se relacionan más con las segundas entrevistas y las ofertas de trabajo (últimas fases del proceso de búsqueda) (Turban *et al.*, 2009), sería conveniente diseñar nuevos programas de intervención que, además de entrenar los factores psicosociales tradicionales, también entrenen habilidades como la regulación emocional. De esta forma, se podría comprobar si con una intervención más completa se incrementa la validez predictiva de la inserción laboral.

Además de este efecto diferencial de los recursos psicosociales en la predicción del logro de trabajo según la fase del proceso de búsqueda en la que se encuentre el desempleado, también se han constatado diferencias intrasujeto en la dinámica de este proceso de búsqueda. De manera que, si el desempleado percibe que las estrategias utilizadas en un determinado día le dan buenos resultados, ese día registra un aumento de su autoeficacia, afecto positivo y del tiempo invertido

en la búsqueda, pero estos niveles disminuyen al día siguiente (Wanberg *et al.*, 2010).

Estos resultados no son incompatibles con otros hallazgos según los cuales existen una serie de recursos personales que influyen a lo largo de todo el proceso de búsqueda, como por ejemplo, extraversión, apertura a la experiencia, amabilidad, responsabilidad, locus de control interno, autoestima, autoeficacia y normas subjetivas (Kanfer *et al.*, 2001; Wanberg *et al.*, 2005), y que por lo tanto pueden ser considerados recursos transversales. Algunos de ellos son rasgos estables de personalidad, pero otros pueden mejorarse a través del entrenamiento.

Todos estos resultados tienen importantes implicaciones prácticas de cara al diseño de los futuros programas de orientación sociolaboral, ya que ponen de manifiesto la necesidad de: por un lado, incluir módulos comunes en los que se entrenen los recursos personales transversales (como por ejemplo, locus de control interno, autoestima y autoeficacia), y módulos específicos adaptados a las características del colectivo de demandantes, al tiempo que lleven en desempleo y a la fase del proceso de búsqueda en la que se encuentren; y por otro, entrenar otros recursos psicosociales que según la evidencia empírica de investigaciones recientes también han mostrado tener una influencia considerable sobre todo en las últimas fases del proceso de búsqueda (como por ejemplo, estrategias de regulación emocional), y que hasta ahora no se han entrenado de una forma rigurosa y sistemática.

Para terminar, queremos señalar que esta revisión sistemática ha mostrado que existen numerosas investigaciones empíricas cuyos resultados ponen de manifiesto las complejas relaciones entre un importante número de variables psicosociales que facilitan el éxito en la inserción laboral, y que en los últimos años se han realizado algunos estudios cuyos resultados constatan la influencia de variables que hasta ahora no se habían tenido en cuenta como facilitadoras de dicho proceso. Los resultados sobre la influencia de estas variables todavía son escasos pero tienen una importante aplicación en un área de intervención que, a pesar de ser relativamente joven, tiene una gran relevancia social. Una posible línea futura de trabajo es la realización de metaanálisis para examinar el grado de relación entre los recursos psicosociales y el tamaño del efecto, y la magnitud de esas relaciones. No obstante, puesto que los estudios analizados han empleado diseños metodológicos muy heterogéneos (i.e. transversales, experimentales, de corte longitudinal), diferentes instrumentos de medidas para evaluar el indicador BAE o incluyen recursos psicosociales tan diversos, estas características descartan la viabilidad de un enfoque metaanalítico (más pertinentes con un mayor número de literatura sobre el tema), y favorecen el empleo de estudios de revisión sistemática como el presente (Cooper, 2010)

En conclusión, es necesario seguir trabajando en esta línea de investigación por diferentes motivos: a) para poder establecer conclusiones más definitivas sobre la influencia de recursos personales pero también de las características del desempleo que podrían interaccionar (p. ej., duración de empleo, nivel de estudios del desempleado, nivel de demanda de empleo del país), que hasta ahora han sido poco estudiadas en el análisis psicosocial del desempleo; b) para poder comprobar la eficacia de nuevos programas de orientación sociolaboral que incluyan el

entrenamiento de dichas competencias, y que atiendan a las necesidades de grupos más desfavorecidos que presentan serias dificultades para acceder al mercado laboral y por lo tanto podrían beneficiarse en mayor medida de la intervención psicosocial; c) para profundizar en los nuevos planteamientos que han surgido sobre el efecto diferencial de estos recursos psicosociales, y sobre las diferencias intrasujeto en la dinámica del proceso de búsqueda; d) para analizar el papel de las nuevas tecnologías en el proceso de búsqueda y reinserción laboral; y e) para identificar poblaciones más susceptibles de beneficiarse de programas de intervención basados en la BAE. Finalmente, queremos señalar que son necesarios estos estudios de revisión sistemática para identificar recursos personales y sociales que contribuyan al desarrollo de estrategias en materia de empleo bien articuladas y fundamentadas en evidencia empírica que ayuden a tomar decisiones políticas basadas en intervenciones eficaces.

### Referencias

- Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: a study of layoff survivors. *Journal of Organizational Behavior*, 125, 597-621.
- Banks, M. H. y Ullah, P. (1987). Youth unemployment: social and psychological perspectives. Department of Employment Research Paper n° 61, HMSO, London.
- Barry, M. M., Reynolds, C., Sheridan y A., Egerton, R. (2006). Implementation of the JOBS programme in Ireland. *Journal of Public Mental Health*, 5, 10-25.
- Battista, M. (1997). Motivation for reemployment: the role of self-efficacy and identity. Dissertation Abstracts International, *The Sciences and Engineering*, 57, 5959.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E. y Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726.
- Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: Editum.
- Buendía, J. (1987). *Autoestima, depresión y paro laboral*. Valencia: Nau Llibres.
- Caplan, R. D., 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.
- Catalano, R. (1991). The health effects of economic insecurity. *American Journal of Public Health* 81, 1148-1152.
- Cooper, H. (2010). *Research synthesis and meta-analysis: a step-by-step approach* (3ª ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Creed, P. A., King, V., Hood, M. y McKenzie, R. (2009). Goal orientation, self-regulation strategies, and job-seeking intensity in unemployed adults. *Journal of Applied Psychology*, 94, 806-813.
- Crespo, M., Fernández-Lansac, V. y Soberón, C. (2014). Adaptación española de la "Escala de resiliencia Connor-Davidson" (CD-RISC) en situaciones de estrés crónico. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 22, 219-238
- 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. y O'Brien, G. E. (1986). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 121-144.
- García, I. y Toharia L. (2000). Prestaciones por desempleo y búsqueda de empleo. *Revista de Economía Aplicada*, 23, 5-33.

- Ginexi, E. M., Howe, G. W. y Caplan, R. D. (2000). Depression and control beliefs in relation to reemployment: what are the directions of effect? *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 323-336.
- Goodman, C. (1996). *Literature searching and evidence interpretation for assessing health. Care practices*. Stockholm: SBU.
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and unemployment research from 1994 to 1998: a review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220.
- Hanse, J. J. y Engström, T. (1999). Sense of coherence and ill health among the unemployed and reemployed after closure of an assembly plant. *Work & Stress*, 13, 204-222.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: a Social-Psychological Analysis*. London: Cambridge Univ. Press.
- Kanfer, R. y Hulin, C. L. (1985). Individual differences in successful job searches following lay-off. *Personnel Psychology*, 38, 835-847.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. y Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: a personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kinicki, A. J. (1989). Predicting occupational role choices after involuntary job loss. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 204-218.
- Latack, J. C., Kinicki, A. J. y Prussia, G. E. (1995). An integrative process model of coping with job loss. *Academy of Management Review*, 20, 311-342.
- Leana, C. R. y Feldman, D. C. (1994). The psychology of job loss. En G. R. Ferris (dir.), *Research in Personnel and human resources management*, vol. 12 (pp. 271-302). Greenwich, CT: JAI Press.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R. y Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53-76.
- Montilla, S. (2005). Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 269-297.
- Murphy, G. C. y Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.
- Nicotra, T.M. (1998). Psychological mediators related to job search self-efficacy and job search behavior of unemployed middle managers and professionals who have experienced an involuntary job loss. Dissertation Abstracts International, *The Sciences and Engineering*, 58, 5683.
- Paul, K. I. y Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282.
- Platt, S. (1984). Unemployment and suicidal behavior: a review of the literature. *Social Science and Medicine*, 19, 93-115.
- Patton, W. y Noller, P. (1984). Unemployment and youth: a longitudinal study. *Australian Journal of Psychology*, 36, 399-413.
- Piqueras, R., Rodríguez-Morejón y A., Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24, 129-151.
- Prussia, G. E., Fugate, M. y Kinicki, J. A. (2001). Explication of the coping goal construct: implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1179-1190.
- Rowley, K. M. y Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 323-332.
- 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.



- Saks, A. M. y Ashforth, B. E. (1999). Effects of individual differences and job search behaviors on the unemployment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 335-349.
- Sun, S., Song, Z. y Lim, V. K. (2013). Dynamics of the job search process: developing and testing a mediated moderation model. *Journal of Applied Psychology*, 98, 771-784.
- Toharia, L., Prudencio, C. A. y Pérez J. I. (2006). La ocupabilidad de los parados registrados. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INEM. Documento electrónico. Extraído el 12 de Junio de 2008 de [http://www.inem.es/inem/cifras/datos\\_avance/conceptos/pdf/ocupabilidad.pdf](http://www.inem.es/inem/cifras/datos_avance/conceptos/pdf/ocupabilidad.pdf)
- Turban, D. B., Stevens, C. K. y Lee, F. K. (2009). Effects of conscientiousness and extraversion on new labor market entrants' job search: the mediating role of metacognitive activities and positive emotions. *Personnel Psychology*, 62, 553-573.
- Ullah, P. (1990). The association between income, financial strain and psychological well-being among unemployed youths. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 317-330.
- van Hooft, E. A. J. y Gera Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: a field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1581-1590.
- Vastamäki, J., Paul, K. I. y Moser, K. (2011). Sense of coherence predicts employment outcomes after job loss. *Journal of employment counseling*, 48, 100-104.
- Vega, M.T. y Isidro, M. (1995). La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo. En L. González, A. de la Torre y J. de Elena (dirs.), *Psicología del trabajo y de las organizaciones: gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (pp.507-524). Salamanca: Eudema.
- Vinokur, A. D. y Caplan, R. (1987). Attitudes and social support: determinants of job-seeking behavior and well-being among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024.
- Vinokur, A. D. y Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 68-83.
- Vinokur, A., Schul, Y., Vuori, J. y Price, R. (2000). Two years after a job loss: long term impact of the JOBS program on re-employment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 32-47.
- Vuori, J., Price, R. H., Mutanen, P. y Malmberg-Heimonen, I. (2005). Effective group training techniques in job-search training. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 261-275.
- Vuori, J. y Silvonen, J. (2005). The benefits of a preventive job search program on reemployment and mental health at two year follow-up. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 43-52.
- Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A. y Price, R. (2002). The Työhön Job Search Program in Finland: benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 5-19.
- Vuori, J. y Vinokur, A. (2005). Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön job search intervention on reemployment and mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 275-291.
- Wanberg, C. R. (1997). Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals. *Journal of Applied Psychology*, 82, 731-744.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369 -396.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z. y Sorenson, S. (2005). Job search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411-430.

- Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D. y Shi, K. (2001). Job loss and the experience of unemployment: international research and perspectives. En N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil y C. Viswesvaran (dirs.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*, vol. 2 (pp. 253-269). Londres: Sage.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. y Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.
- Wanberg, C. R., Song, Z. y Hough, L. M. (2002). Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Wanberg, C. R., Zhu, J. y Van Hooft, E. A. J. (2010). The job search grind: perceived progress, self-reactions, and self-regulation of search effort. *Academy of Management Journal*, 53, 788 - 807.
- Waters, L. E. y Moore, K. A. (2002). Self-esteem, appraisal and coping: a comparison of unemployed and re-employed people. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 593-604.
- Winefield, A. (1995). Unemployment: its psychological costs. En C. L. Cooper y I. T. Robertson (dirs.), *International review of industrial and organizational psychology*, vol. 10 (pp. 169-211). Chichester: Wiley.

RECIBIDO: 23 de noviembre de 2014

ACEPTADO: 10 de marzo de 2015

## 6. ANEXO: Artículos de investigación

Berrios, M. P., Extremera, N., & Nieto-Flores, M. P. (2016). **Exploring the socio-emotional factors associated with subjective well-being in the unemployed.** *PeerJ*. doi: 10.7717/peerj.2506

# Exploring the socio-emotional factors associated with subjective well-being in the unemployed

M. Pilar Berrios<sup>1</sup>, Natalio Extremera<sup>2</sup> and M. Pilar Nieto-Flores<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Department of Psychology, University of Jaén, Jaén, Spain

<sup>2</sup> Department of Social Psychology, University of Málaga, Málaga, Spain

## ABSTRACT

In this study, we examined the relations between dimensions of Perceived Emotional Intelligence (PEI) and classic constructs, such as social support, on depression, stress, and subjective well-being indicators (life satisfaction and happiness). The study also sought to determine whether PEI dimensions accounted for a significant portion of the variance beyond that of classic constructs in the study of depression, stress, and well-being outcomes in a sample of 442 unemployed subjects. Results indicated that social support and all PEI dimensions are found to be significant and negatively related to depression and stress, and these variables were also found to be significant and positively associated with life satisfaction and happiness. Additionally, results using regression analysis indicated that PEI, and specifically use of emotions and regulation of emotions, explain a significant amount of the variance of all outcomes after controlling for socio-demographics and social support dimensions. Finally, theoretical and practical implications of these constructs and their relation with psychological adjustment and well-being in unemployed people are discussed.

**Subjects** Global Health, Psychiatry and Psychology, Public Health

**Keywords** Unemployed, Well-being, Social support, Depression, Emotional intelligence, Stress

## INTRODUCTION

Unemployment remains a major economic and social problem in the European Union. According to the Eurostat database, the unemployment problem has been most acute in Greece, Spain, Portugal, and Italy (*Eurostat Unemployment Database, 2016*). In 2016 Spain has the second highest European Union unemployment rate, after Greece. In short, the national unemployment rate in the first quarter of 2016 for Spain was 21% with 4,791,400 individuals unemployed (*INE Instituto Nacional de Estadística, 2016*). Therefore, unemployment is one of the biggest problems for European countries, not only because of its socio-economic impact, but also because of its psychological consequences. The psychosocial impact of job loss is considered to be a major stressful event with long-term consequences for individuals (*Wanberg, 2012*). Accordingly, it is well documented that job loss is associated with a significant increase in psychological distress, depression, and worsening mental health (*Paul & Moser, 2009; Stankunas et al., 2006*), and it is associated with a significant decrease in psychological well-being

(*McKee-Ryan et al., 2005*). Therefore, analysis of personal resources that help to improve the experience of unemployment remains an issue of great interest to researchers and career counsellors (*Rey, Extremera & Peláez-Fernández, 2015*). One of the main avenues of research has focused on the role of cognitive-affective variables, which would facilitate coping with these demands and would increase the levels of well-being (*McKee-Ryan et al., 2005*). Numerous psychosocial predictors of mental health and well-being in unemployment have been examined to better understand this relationship. These resources will ameliorate the potentially negative consequences of unemployment and consequently provide protection. Social support and Emotional Intelligence (EI) might be considered two of these psychosocial resources.

## Social support, psychological adjustment and well-being

Social support can be defined as the perception or experience that one is loved and cared for, esteemed, and valued, and part of a social network of communication and mutual assistance (*Wills, 1991*). A consistent body of research has emerged over recent decades to show that close relations with family, friends, and significant others is a protective factor that helps guard against the deleterious mental and health effects of unemployment (*Bjarnason & Sigurdardottir, 2003*). Thus, lack of social support is positively related to depressive and anxious symptomatology, both in the general population (*Siedlecki et al., 2014*) and among the unemployed population (*Rey, Extremera & Peláez-Fernández, 2015*). Similarly, social support has been found to have a particularly marked effect on how well individuals cope with unemployment, that is, unemployed people cope with the loss of a job more successfully if they have a wide social support network (*Bjarnason & Sigurdardottir, 2003; Ślebarska, Moser & Gunnesch-Luca, 2009*).

In sum, the adverse impact of unemployment on the psychological adjustment and well-being of unemployed individuals in supportive social contexts might be less than its effect on unemployed individuals living in less supportive contexts (*Rey, Extremera & Peláez-Fernández, 2015*).

## Emotional intelligence, psychological adjustment and well-being

There are currently two predominant models of EI: mixed and ability models (*Mayer, Roberts & Barsade, 2008*). Mixed models describe EI as a broad conception of intelligence that combines social skills, traits, and dispositional behavior. On the other hand, *Mayer & Salovey (1997)* ability model of EI involves the ability to carry out accurate reasoning about emotions and the ability to use emotions and emotional knowledge to enhance thought, thus enabling the subject to solve social problems and to adapt effectively to the environment (*Mayer, Roberts & Barsade, 2008*). In the operational definition of EI, these authors distinguish four specific skills: (1) the ability to identify and express emotions; (2) the ability to use emotions in decision-making; (3) the ability to understand emotions, and; (4) the ability to regulate emotions, both in oneself and in others.

A recent line of research has focused on the unique contributions of EI in explaining the psychological adjustment and well-being of different collectives controlling for classic

Submitted 8 June 2016

Accepted 30 August 2016

Published 6 October 2016

Corresponding author  
M. Pilar Berrios, pberrios@ujaen.es

Academic editor  
Dorota Frydecka

Additional Information and  
Declarations can be found on  
page 11

DOI 10.7717/peerj.2506

© Copyright  
2016 Berrios et al.

Distributed under  
Creative Commons CC-BY 4.0

OPEN ACCESS

constructs (Zeidner, Matthews & Roberts, 2012). The results of this research indicate that EI is negatively related to stress and depression (Augusto-Landa et al., 2008; Salguero, Extremera & Fernández-Berrocal, 2012), and positively related to various indicators of well-being (Gallagher & Vella-Brodrick, 2008; Por et al., 2011). All these findings were obtained in samples of the general population, but data on these relationships for unemployed people remain scarce. Prior studies have found that self-regulatory processes may exert influence on both longer-term affective states and on the mental health of individuals who lose their jobs (Wanberg et al., 2012). These results suggest that affective and personal resources are important to subjective well-being and psychological adjustment during unemployment (McKee-Ryan et al., 2005).

In sum, social support and EI might be resources that can help individuals to better cope with stressful situations, such as unemployment, and to increase psychological adjustment and well-being.

### Motivation for the present study

Previous literature has confirmed empirical evidence of the relationship between social support and psychological adjustment and subjective well-being in unemployed people. Despite these findings, researchers have not examined the joint contribution of social support and EI dimensions to well-being and psychological adjustment during unemployment. These findings might be significantly useful in the design and development of employment promotion programs and clinical interventions with unemployed people.

Given the aforementioned considerations, the purpose of this study was twofold. The first purpose was to examine the relationships between social support, EI dimensions, stress, depression, and indicators of subjective well-being (life satisfaction and happiness) in a sample of unemployed people. Second, we examined the incremental validity of EI dimensions on stress, depression, and well-being outcomes beyond what is accounted for by the influence of social support. According to the aforementioned studies, higher levels of social support and EI dimensions are expected to be negatively associated with psychological distress and depression and positively associated with well-being outcomes. Thus, our study hypothesized that EI dimensions will explain further additional variance in psychological distress, depression, and well-being outcomes after removing any variance explained by social support.

## MATERIALS AND METHODS

### Participants

The sample was composed of 442 unemployed people (225 males and 217 females) from two southern cities in Spain, who participated voluntarily and anonymously in the study. The mean age was 32.2 years (SD = 9.9). The average duration of unemployment was 20.28 months (SD = 30.7 months). The marital status of the participants was: 59.8% single, 13.5% married, 1.5% divorced, 16.2% widow(er), and 9% cohabiting.

## Instruments

### Social support

The Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) (Zimet et al., 1988) consists of twelve items relating to perceived social support and is answered on a seven-point Likert-type scale, ranging from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree). Three separate scores can be calculated for the sources of support: (1) Significant Other; (2) Family; and (3) Friends, which can be added together to give a total social support score. Higher scores indicate greater perceived social support. We used the validated Spanish version (Landeta & Calvete, 2002).

### Emotional intelligence

The Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) (Wong & Law, 2002) was used to measure EI abilities. This self-report measure is based on the definition of EI proposed by Salovey & Mayer (1990) and consists of four dimensions: (1) self-emotion appraisal; (2) other-emotion appraisal; (3) use of emotion; and (4) regulation of emotion. Each subscale consists of four items with a seven-point response format, ranging from 1 (strongly disagree) to 7 (strongly agree). The scale includes items such as: "I am quite capable of controlling my own emotions." This version of WLEIS has been shown to have good validity and reliability in Spanish populations (Pena, Rey & Extremera, 2012; Rey & Extremera, 2011).

### Depression, anxiety and stress

The Depression Anxiety Stress Scale-21 (DASS-21) (Lovibond & Lovibond, 1995), which aims to measure psychological distress was developed according to the tripartite model of anxiety and depression and is a set of three self-report scales designed to measure the negative emotional states of depression, anxiety, and stress. Each of the three DASS scales contains seven Likert-type scales. Alpha coefficients are all above 0.85 and validity has been supported through its correlation with other measures of depression and anxiety (Lovibond & Lovibond, 1995). The Spanish version showed satisfactory internal consistency, convergent validity, and an acceptable divergent validity (Bados, Solanas & Andrés, 2005). In our study, we used stress and depression subscales.

### Life satisfaction

We used the Spanish version (Atienza, Balaguer & García-Merita, 2003) of the Satisfaction With Life Scale (SWLS) (Diener et al., 1985) to assess perceived global life satisfaction. This scale comprises five self-referencing statements and requires subjects to rate the extent to which they agree or disagree with each statement on a seven-point scale (1 = strongly disagree to 7 = strongly agree). Both English and Spanish versions have shown evidence for discriminant validity and appropriate internal consistency (Atienza, Balaguer & García-Merita, 2003; Diener et al., 1985).

### Happiness

The Subjective Happiness Scale (SHS) (Lyubomirsky & Lepper, 1999) is a widely used, 4-item global assessment of happiness. Two items request respondents to describe

themselves using both absolute ratings and ratings relative to peers, whilst the other two items offer brief descriptions of happy and unhappy individuals and ask respondents about the extent to which each description describes them. Each item was assessed on a seven-point Likert scale (e.g., “In general I consider myself:” 1 = Not a very happy person to 7 = A very happy person). Across 14 samples, the SHS has demonstrated good psychometric properties, such as test–retest reliability, discriminant validity, and convergent validity (Lyubomirsky & Lepper, 1999). Furthermore, the Spanish SHS has recently been translated into Spanish with satisfactory psychometric qualities. We used a well-validated Spanish version (Extremera & Fernández-Berrocal, 2014).

### Procedure

Participants who were utilizing the national employment office in a province of southern Spain completed a survey about social resources, emotions, psychological adjustment, and well-being. The survey also included measures of social support, Perceived Emotional Intelligence (PEI), stress symptomatology, depressive symptomatology, life satisfaction, and happiness, along with questions related to socio-demographics variables such as age, gender, and period of unemployment. The order in which participants answered the measuring instruments was as follows: first they responded to questions related to socio-demographics variables, this was followed by the scales of social support, PEI, depressive symptomatology and stress symptomatology, life satisfaction, and, finally, they completed the scale that measures the global level of happiness. Data were collected over four consecutive months with the help of a team of research assistants. All subjects were informed that they would be asked to participate in a research study concerned with personality and emotions, and informed consent was obtained. Respondents received no financial compensation for participation in the study.

The study was carried out in accordance with the Declaration of Helsinki and the ethical guidelines of the American Psychological Association. The study protocol was approved by the Research Ethics Committee of the University of Jaén.

### Statistical analysis

Preliminary analyses were carried out to compute descriptive statistics and internal consistency, as well as to detect correlations among social support, PEI dimensions, depressive symptomatology, stress symptomatology, and subjective well-being indicators (life satisfaction and happiness). To check whether PEI dimensions are related to depressive symptomatology, stress symptomatology, and subjective well-being indicators (even after controlling for the influence of social support), we conducted a three-step hierarchical regression in which socio-demographic variables were entered first (as control variables), followed by social support, and, finally, PEI dimensions (self-emotion appraisal, other-emotion appraisal, use of emotion, and regulation of emotion).

These analyses were carried out using the SPSS package (version 20.0; IBM, Chicago, IL, USA).

## RESULTS

### Descriptive analyses

Pearson correlations, means, standard deviations, and reliability of the different subscales used for the present sample are presented in Table 1. As expected, social support and all PEI dimensions were found to be significant and negatively related to depressive symptomatology and stress symptomatology. Similarly, social support and emotional dimensions were also found to be significant and positively associated to life satisfaction and happiness (see Table 1).

### Hierarchical regression analyses

To examine and evaluate the separate contribution of socio-demographic variables, social support, self-emotion appraisal, other-emotion appraisal, use of emotion, and regulation of emotion for the prediction of depressive symptomatology, stress symptomatology, life satisfaction, and happiness, our study conducted a set of hierarchical regression analyses. For the first step, gender, age, and duration of unemployed were entered as control variables. Second, we entered social support: the well-known and classic dimension that is traditionally associated with psychological adjustment and the psychological well-being of the unemployed. Finally, PEI dimensions were entered into the regression. To examine whether predictors accounted for a small, medium, or large amount of the variance in psychological adjustment and well-being indicators, we used Cohen (1988) convention for small ( $f^2 = 0.02$ ), medium ( $f^2 = 0.15$ ), and large ( $f^2 = 0.35$ ) effects. The results of these analyses are presented in Tables 2 and 3.

As Table 2 shows, a total of 20% of the variance was accounted for with respect to depressive symptomatology ( $R^2 = 0.20$ ;  $F(7, 442) = 12.63$ ,  $p < 0.001$ ). In the first step, sex ( $\beta = -0.04$ ,  $p > 0.05$ ) did not predict the depression level. However, age ( $\beta = 0.23$ ,  $p < 0.001$ ) and time of unemployment ( $\beta = 0.10$ ,  $p < 0.05$ ) reached statistical significance in predicting the depression scores. In the next step, the classic dimension associated with depressive symptomatology (social support) did not predict the depression level ( $\beta = -0.06$ ,  $p > 0.05$ ). In the final step, use of emotions and regulation of emotions had a regression coefficient that reached statistical significance: ( $\beta = -0.25$ ,  $p < 0.01$ ) and ( $\beta = -0.14$ ,  $p < 0.05$ ), respectively, explaining a small but significant amount of variance ( $f^2 = 0.123$ ) in the prediction of depression ( $\Delta R^2 = 0.11$ ).

A total of 15% of the variance was accounted for with respect to stress symptomatology ( $R^2 = 0.15$ ;  $F(7, 442) = 9.13$ ,  $p < 0.001$ ). In the first step, sex ( $\beta = 0.00$ ,  $p > 0.05$ ) did not predict the stress level. However, age ( $\beta = 0.21$ ,  $p < 0.001$ ) and period of unemployment ( $\beta = 0.10$ ,  $p < 0.05$ ) reached statistical significance for predicting the stress scores. In the next step, the classic dimension associated with stress symptomatology—social support—did not predict the stress level ( $\beta = 0.12$ ,  $p > 0.05$ ). In the final step, regulation of emotions was the only factor that had a regression coefficient that reached statistical significance ( $\beta = -0.31$ ,  $p < 0.001$ ), explaining a small but significant amount of variance ( $f^2 = 0.111$ ) in the prediction of stress ( $\Delta R^2 = 0.10$ ) (see Table 2).

**Table 1** Means, standard deviations, reliabilities and correlations between different measures.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Social support	–								
2. Self-emotion appraisal	0.27**	–							
3. Other-emotion appraisal	0.26**	0.61**	–						
4. Use of emotions	0.26**	0.64**	0.51**	–					
5. Regulation of emotions	0.20**	0.61**	0.41**	0.59**	–				
6. Depression	–0.21**	–0.27**	–0.18**	–0.31**	–0.27**	–			
7. Stress	–0.10*	–0.22**	–0.13**	–0.19**	–0.30**	0.84**	–		
8. Life satisfaction	0.34**	0.29**	0.24**	0.36**	0.27**	–0.37**	–0.29**	–	
9. Happiness	0.36**	0.36**	0.25**	0.39**	0.31**	–0.31**	–0.23**	0.45**	–
M	5.72	5.36	5.36	5.28	4.95	1.08	1.42	4.35	4.96
SD	1.08	1.03	0.98	1.09	1.20	0.89	0.88	1.22	1.00
$\alpha$	0.91	0.77	0.77	0.80	0.83	0.92	0.90	0.81	0.70

Notes:

\*\*  $p \leq 0.01$ .\*  $p \leq 0.05$ .**Table 2** Results of hierarchical regression analyses of EI dimensions on depression and stress, controlling for sex, age, duration of unemployment, and social support.

Predictors	Depression				Stress			
	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
<b>Step 1: demographic variables</b>		0.06	–	10.11***		0.04	–	6.48***
Age	0.23***				0.21***			
Sex	–0.04				0.00			
Time unemployed	0.10*				0.10*			
<b>Step 2: traditional predictor</b>		0.09	0.03	8.55		0.05	0.01	5.57
Social support	–0.06				0.12			
<b>Step 3: dimension of EI</b>		0.20	0.11	12.63***		0.15	0.10	9.13***
Self-emotion appraisal	–0.04				–0.19			
Other-emotion appraisal	0.05				0.35			
Use of emotions	–0.25**				–0.05			
Regulation of emotions	–0.14*				–0.31***			

Notes:

\*\*\*  $p \leq 0.001$ .\*\*  $p \leq 0.01$ .\*  $p \leq 0.05$ .

As Table 3 shows, in terms of life satisfaction, a total of 20% of the variance of life satisfaction was accounted for ( $R^2 = 0.20$ ;  $F(7, 442) = 12.97$ ,  $p < 0.001$ ). In step one, sex ( $\beta = -0.116$ ,  $p > 0.05$ ) and period of unemployment ( $\beta = 0.042$ ,  $p > 0.05$ ) did not predict life satisfaction. Age was the only socio-demographic variable that had a regression coefficient that reached statistical significance ( $\beta = -0.09$ ,  $p < 0.05$ ). In the next steps, social support was associated with life satisfaction for the unemployed ( $\beta = 0.22$ ,  $p < 0.001$ ). In the final step, the use of emotions was the unique predictor that had a regression coefficient that reached statistical significance ( $\beta = 0.26$ ,  $p < 0.001$ ),

**Table 3** Results of hierarchical regression analyses of EI dimensions on psychological well-being indicators, controlling for sex, age, duration of unemployment and social support.

Predictors	Life satisfaction				Happiness			
	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
<b>Step 1: demographic variables</b>		0.01	–	2.00		0.01	–	1.59
Age	–0.09*				–0.07			
Sex	0.04				0.07			
Time unemployment	–0.04				0.07			
<b>Step 2: traditional predictor</b>		0.11	0.10	13.75**		0.14	0.13	16.63**
Social support	0.22**				0.24**			
<b>Step 3: dimension of EI</b>		0.20	0.08	12.97**		0.25	0.11	17.17**
Self-emotion appraisal	0.03				0.13*			
Other-emotion appraisal	–0.01				–0.06			
Use of emotions	0.26**				0.22**			
Regulation of emotions	0.06				0.10			

Notes:

\*\*  $p \leq 0.001$ .\*  $p \leq 0.05$ .

explaining a small but significant amount of variance ( $f^2 = 0.086$ ) in the prediction of life satisfaction ( $\Delta R^2 = 0.08$ ).

Finally, with regard to subjective happiness, a total of 25% of the variance was accounted for ( $R^2 = 0.25$ ;  $F(7, 442) = 17.17$ ,  $p < 0.001$ ). In step one, the socio-demographic variables did not predict happiness: age ( $\beta = -0.07$ ,  $p > 0.05$ ), sex ( $\beta = 0.07$ ,  $p > 0.05$ ), and period of unemployment ( $\beta = 0.07$ ,  $p > 0.05$ ). In the second step, social support was associated with the happiness of the unemployed ( $\beta = 0.24$ ,  $p < 0.001$ ). In the final step, self-emotion appraisal and use of emotions had a regression coefficient that reached statistical significance: ( $\beta = 0.13$ ,  $p < 0.05$ ) and ( $\beta = 0.22$ ,  $p < 0.001$ ), respectively, explaining a small but significant amount of variance ( $f^2 = 0.123$ ) in the prediction of happiness ( $\Delta R^2 = 0.11$ ) (see Table 3).

## DISCUSSION

Theoretical models of coping with job loss suggest that psychosocial factors may be important predictors of psychological distress and low levels of well-being (McKee-Ryan & Kinicki, 2002). Examining the personal resources that protect people or place them at greater risk for the adverse health consequences of unemployment remains an important focus for both social researchers and career counselors. The main objective of this study was to determine the unique and additional contribution of EI skills on psychological distress, depression, and well-being outcomes during unemployment, in combination with the other traditional predictor of levels of distress and well-being during unemployment (social support).

Previous research has consistently documented the detrimental effect on mental health and well-being that follows job loss (McKee-Ryan & Kinicki, 2002). In fact, unemployment has traditionally been related to lower levels of well-being and related to higher levels of

stress, depression, and anxiety, among others (McKee-Ryan et al., 2005; Wanberg, Kammeyer-Mueller & Shi, 2001).

Our results have showed that social support was negatively related to depressive symptomatology and stress symptomatology and positively related to life satisfaction and happiness. Furthermore, a similar pattern was found with EI dimensions. Specifically, all EI dimensions were also negatively related to symptoms of depression and stress and positively related to life satisfaction and happiness in the unemployed. These results are in line with previous research and they extend prior work by underlining that these psychosocial resources might weaken the negative psychological consequences of unemployment (depression and stress) (Bjarnason & Sigurdardottir, 2003; Wanberg et al., 2012). Similarly, these personal resources might also promote higher levels of well-being in the unemployed (McKee-Ryan et al., 2005; Rey, Extremera & Peláez-Fernández, 2015).

Regression analyses indicated that, beyond traditional socio-demographic variables, social support was not a significant predictor of depression and stress levels. However, social support did explain a significant percentage of variance in life satisfaction and happiness. These findings are consistent with the available empirical evidence, according to which social support is one of the main sources of subjective well-being (Siedlecki et al., 2014), and also with past research on the link between social support and higher well-being in unemployed people (Rey, Extremera & Peláez-Fernández, 2015).

However, our results have shown that one of the dimensions of PEI, use of emotions, was a significant predictor after controlling for socio-demographic variables and social support, except for stress. This PEI dimension is related to a person's ability to make use of his or her emotions by directing them toward constructive activities and personal performance. An unemployed individual who is highly capable in this ability would be able to encourage him/herself to continuously do better in coping with job loss. Furthermore, those unemployed people that have highly developed abilities to use and reason about emotions would also be able to direct their emotions in positive and productive directions. They might also be better able to control their affective reactions in response to unemployment depression and report higher life satisfaction and happiness compared to their unemployed counterparts with a low ability to use emotions. Thus, after controlling for the demographic variables and other well-known dimensions, such as social support, use of emotional skills explained a significant and additional variance in three out of four well-being outcomes. These results with the unemployed partially replicate the results obtained in previous cross-sectional studies with other samples in which use of emotions, assessed by WLEIS, was the most important predictor of all PEI dimensions in predicting depression levels (Shi & Wang, 2007), life satisfaction (Law, Wong & Song, 2004), and happiness (Khosla & Dokania, 2010).

Moreover, after controlling for socio-demographics and social support, the ability to regulate emotions was the only resource that explained significant variance in stress symptomatology. It is tentative to think that unemployed people who are highly capable of regulating their own emotions would be better able to manage stressful situation by carrying out social and cognitive strategies, for example, cognitive reappraisal and emotional acceptance, to effectively manage negative emotions (Shallcross, Troy & Mauss, 2015).

Hence, it is noteworthy that the predictive power of EI abilities appears to be mostly due to the joint contribution of use of emotions and regulation of emotions. Emotional information plays a critical role in our working lives since active job searches are governed by rules of behavior that are triggered by our emotions. Being able to effectively use emotions to facilitate positive thoughts and to regulate emotions and actions may have an impact on health and well-being, making unemployed people more adaptable to daily life stressors and more able to use and repair emotions for managing conflicts and difficult situations, such as job rejections, financial adversity, and interviews, among others. Individuals with high use and regulation abilities are thought to clearly discern their moods and to access and generate emotions that assist with optimistic thoughts, motivate positive actions, and mediate negative effects and behaviors, all of which should contribute to greater levels of mental health and well-being.

Traditionally, positive psychological approaches have considered that healthy people use psychological and social resources (self-efficacy, optimism, resilience, hope, humor, etc.) to cope with stress, anxiety, and depression, as well as to increase their well-being (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Our results are in line with this reasoning and extend previous findings that suggest unemployed people who score highly in emotional skills are better equipped to handle stressful situations during unemployment and to report high psychological adjustment and well-being outcomes.

In spite of its contribution to the field, this study is not without certain limitations. First, self-reports were used as a method of assessment of both EI and well-being indicators, which is not the best choice since self-reports are known to be contaminated by inherent shared method variance problems and bias of overestimation (Schutte et al., 2007). Further research with performance measures that test EI and medical health indicators for well-being and distress is needed. Our study included unemployed individuals recruited by purposive sampling methods, which is a non-random sampling technique. A limitation of adopting a purposive sampling is that a small sample size and the non-random nature of the sample may place severe constraints on the ability to generalize findings to the general population. Therefore, these findings need to be replicated with other larger and random unemployed populations in order to generalize our results. Finally, self-emotions appraisal and other-emotions appraisal (two dimensions of the PEI) were not as statistically significant as predictor as were use of emotions and regulation. One possible explanation for these weak associations could be related to the sample size; the use of a greater sample could show more robust associations. A further possibility is that this could be related to the low scores obtained by participants in depression and stress. Therefore, the use of clinical samples with high levels of symptomatology could overcome this limitation.

## CONCLUSIONS

To conclude, this research lends credence to those intervention programs that focus in part on stimulating emotional abilities to enhance coping in individuals who experience challenging and stressful situations during unemployment. Even though our research suggests that specific emotional skills might play an important role in quality

of life, further research may better examine specific conditions in which EI is relevant through different stages of unemployment, and may better define what objectives and key results are more important (i.e., active job searching, employability, psychological adjustment). Including EI training in vocational guidance programs that emphasize the use of emotional skills may have the potential to improve psychological functioning during unemployment (Hodzic et al., 2015). Moreover, further mediational research should examine whether the impact of EI on employability is in part a result of improvement in mental health and well-being. Identifying such factors would also provide valuable information to both career counselors and social researchers in order to design effective assistance interventions to improve quality of life during unemployment.

## ACKNOWLEDGEMENTS

We would like to express our heartfelt thanks to all the unemployed people who participated in this study.

## ADDITIONAL INFORMATION AND DECLARATIONS

### Funding

M. Pilar Berrios, Natalio Extremera and M. Pilar Nieto-Flores were supported in part by projects by the Spanish Ministry of Economy and Competitiveness (Grant PSI2012-38813). The funders had no role in study design, data collection and analysis, decision to publish, or preparation of the manuscript.

### Grant Disclosures

The following grant information was disclosed by the authors:  
Spanish Ministry of Economy and Competitiveness: PSI2012-38813.

### Competing Interests

The authors declare that they have no competing interests.

### Author Contributions

- M. Pilar Berrios conceived and designed the experiments, analyzed the data, contributed reagents/materials/analysis tools, wrote the paper, prepared figures and/or tables, reviewed drafts of the paper.
- Natalio Extremera conceived and designed the experiments, analyzed the data, contributed reagents/materials/analysis tools, wrote the paper, prepared figures and/or tables.
- M. Pilar Nieto-Flores performed the experiments, contributed reagents/materials/analysis tools, prepared figures and/or tables, literature review.

### Human Ethics

The following information was supplied relating to ethical approvals (i.e., approving body and any reference numbers):

The study was carried out in accordance with the Declaration of Helsinki and ethical guidelines of the American Psychological Association. The study protocol was approved

as part of project Grant PSI2012-38813 by the Research Ethics Committee of the University of Jaén.

## Data Deposition

The following information was supplied regarding data availability:

The raw data has been supplied as [Supplemental Dataset Files](#).

## Supplemental Information

Supplemental information for this article can be found online at <http://dx.doi.org/10.7717/peerj.2506#supplemental-information>.

## REFERENCES

- Atienza FL, Balaguer I, García-Merita ML. 2003. Satisfaction with life scale: analysis of factorial invariance across sexes. *Personality and Individual Differences* 35(6):1255–1260 DOI 10.1016/S0191-8869(02)00332-X.
- Augusto-Landa JM, López-Zafra E, Berrios-Martos MP, Aguilar-Luzón MC. 2008. The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies* 45(6):888–901 DOI 10.1016/j.ijnurstu.2007.03.005.
- Bados A, Solanas A, Andrés R. 2005. Psychometric properties of the Spanish version of depression, anxiety and stress scales (DASS). *Psicothema* 17(4):679–683.
- Bjarnason T, Sigurdardottir TJ. 2003. Psychological distress during unemployment and beyond: social support and material deprivation among youth in six northern European countries. *Social Science & Medicine* 56(5):973–985 DOI 10.1016/S0277-9536(02)00109-0.
- Cohen J. 1988. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Second edition. Hillsdale: Erlbaum.
- Diener E, Emmons RA, Larsen RJ, Griffin S. 1985. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment* 49(1):71–75 DOI 10.1207/s15327752jpa4901\_13.
- Eurostat Unemployment Database. 2016. Available at <http://ec.europa.eu/eurostat/> (accessed 26 July 2016).
- Extremera N, Fernández-Berrocal P. 2014. The subjective happiness scale: translation and preliminary psychometric evaluation of a Spanish version. *Social Indicators Research* 119(1):473–481 DOI 10.1007/s11205-013-0497-2.
- Gallagher EN, Vella-Brodrick DA. 2008. Social support and emotional intelligence as predictors of subjective well-being. *Personality and Individual Differences* 44(7):1551–1561 DOI 10.1016/j.paid.2008.01.011.
- Hodzic S, Ripoll P, Lira E, Zenasni F. 2015. Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior* 88:28–37 DOI 10.1016/j.jvb.2015.02.007.
- INE Instituto Nacional de Estadística (National Statistics Institute). 2016. Available at <http://www.ine.es/> (accessed 26 July 2016).
- Khosla M, Dokania V. 2010. Does happiness promote emotional intelligence? *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* 36(1):45–54.
- Landeta O, Calvete E. 2002. Adaptación y validación de la Escala multidimensional de apoyo social percibido. *Ansiedad y Estrés* 8(2–3):173–182.

- Law KS, Wong C-S, Song LJ. 2004. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology* 89(3):483–496 DOI 10.1037/0021-9010.89.3.483.
- Lovibond PF, Lovibond SH. 1995. The structure of negative emotional states: comparison of the depression anxiety stress scales (DASS) with the beck depression and anxiety inventories. *Behaviour Research and Therapy* 33(3):335–343 DOI 10.1016/0005-7967(94)00075-U.
- Lyubomirsky S, Lepper HS. 1999. A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research* 46(2):137–155 DOI 10.1023/A:1006824100041.
- Mayer JD, Roberts RD, Barsade SG. 2008. Human abilities: emotional intelligence. *Annual Review of Psychology* 59(1):507–536 DOI 10.1146/annurev.psych.59.103006.093646.
- Mayer JD, Salovey P. 1997. What is emotional intelligence? In: Salovey P, Sluyter D, eds. *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators*. New York: Basic Books, 3–31.
- McKee-Ryan F, Song Z, Wanberg CR, Kinicki AJ. 2005. Psychological and physical well-being during unemployment: a meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology* 90(1):53–76 DOI 10.1037/0021-9010.90.1.53.
- McKee-Ryan FM, Kinicki AJ. 2002. Coping with job loss: a life-facet perspective. In: Cooper CL, Robertson IT, eds. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley, 1–29.
- Paul KI, Moser K. 2009. Unemployment impairs mental health: meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior* 74(3):264–282 DOI 10.1016/j.jvb.2009.01.001.
- Pena M, Rey L, Extremera N. 2012. Bienestar personal y laboral en el profesorado de infantil y primaria: diferencias en función de su inteligencia emocional y del género. *Revista de Psicodidáctica* 17(2):341–360 DOI 10.1387/RevPsicodidact.1220.
- Por J, Barriball L, Fitzpatrick J, Roberts J. 2011. Emotional intelligence: its relationship to stress, coping, well-being and professional performance in nursing students. *Nurse Education Today* 31(8):855–860 DOI 10.1016/j.nedt.2010.12.023.
- Rey L, Extremera N. 2011. El apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado. *Revista de Psicología Social* 26(3):401–412 DOI 10.1174/021347411797361329.
- Rey L, Extremera N, Peláez-Fernández MA. 2015. Linking social support to psychological distress in the unemployed: the moderating role of core self-evaluations. *Social Indicators Research* 127(1):435–445 DOI 10.1007/s11205-015-0958-x.
- Salguero JM, Extremera N, Fernández-Berrocal P. 2012. Emotional intelligence and depression: the moderator role of gender. *Personality and Individual Differences* 53(1):29–32 DOI 10.1016/j.paid.2012.02.006.
- Salovey P, Mayer JD. 1990. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality* 9(3):185–211 DOI 10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG.
- Schutte NS, Malouff JM, Thorsteinsson EB, Bhullar N, Rooke SE. 2007. A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences* 42(6):921–933 DOI 10.1016/j.paid.2006.09.003.
- Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. 2000. Positive psychology: an introduction. *American Psychologist* 55(1):5–14 DOI 10.1037/0003-066X.55.1.5.
- Shallcross AJ, Troy AS, Mauss IB. 2015. Regulation of emotions under stress. In: Scott RA, Kosslyn SM, eds. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences: An Interdisciplinary, Searchable, and Linkable Resource*. New York: John Wiley & Sons, 1–16.

- Shi J, Wang L. 2007. Validation of emotional intelligence scale in Chinese university students. *Personality and Individual Differences* 43(2):377–387 DOI 10.1016/j.paid.2006.12.012.
- Siedlecki KL, Salthouse TA, Oishi S, Jeswani S. 2014. The relationship between social support and subjective well-being across age. *Social Indicators Research* 117(2):561–576 DOI 10.1007/s11205-013-0361-4.
- 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 DOI 10.1002/j.2161-1920.2009.tb00079.x.
- Stankunas M, Kalediene R, Starkuviene S, Kapustinskiene V. 2006. Duration of unemployment and depression: a cross-sectional survey in Lithuania. *BMC Public Health* 6:174 DOI 10.1186/1471-2458-6-174.
- Wanberg CR. 2012. The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology* 63(1):369–396 DOI 10.1146/annurev-psych-120710-100500.
- Wanberg CR, Kammeyer-Mueller JD, Shi K. 2001. Job loss and the experience of unemployment: international research and perspectives. In: Anderson N, Ones DS, Sinangil HK, Viswesvaran C, eds. *International Handbook of Work and Organizational Psychology*. London: Sage, 253–269.
- Wanberg CR, Zhu J, Kanfer R, Zhang Z. 2012. After the pink slip: applying dynamic motivation frameworks to the job search experience. *Academy of Management Journal* 55(2):261–284 DOI 10.5465/amj.2010.0157.
- Wills TA. 1991. Social support and interpersonal relationships. In: Clark MS, ed. *Review of Personality and Social Psychology*. Thousand Oaks: Sage, 265–289.
- Wong C-S, Law KS. 2002. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *The Leadership Quarterly* 13(3):243–274 DOI 10.1016/S1048-9843(02)00099-1.
- Zeidner M, Matthews G, Roberts RD. 2012. The emotional intelligence, health, and well-being nexus: what have we learned and what have we missed? *Applied Psychology: Health and Well-Being* 4(1):11–30 DOI 10.1111/j.1758-0854.2011.01062.x.
- Zimet GD, Dahlem NW, Zimet SG, Farley GK. 1988. The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment* 52(1):30–41 DOI 10.1207/s15327752jpa5201\_2.

## 6. ANEXO: Artículos de investigación

Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (En prensa). **Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo.**

Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo

María-Pilar Nieto-Flores

Campus Las Lagunillas s/n, 23071 – Jaén

mpinieto@gmail.com

Universidad de Jaén

M-Pilar Berrios

Campus Las Lagunillas s/n, 23071 – Jaén

pberrios@ujaen.es

Universidad de Jaén

Natalio Extremera

Campus de Teatinos, s/n, 29071 Málaga

nextremera@gmail.com

Universidad de Málaga

Nota del autor

**Correspondencia: María Pilar Nieto-Flores, e-mail: mpinieto@gmail.com**

### **Resumen**

Este estudio analiza el papel de la autoeficacia para la búsqueda de trabajo como posible variable mediadora en la relación entre la Inteligencia Emocional (IE) y la búsqueda activa de empleo en una muestra de 196 desempleados andaluces, 107 hombres y 89 mujeres, de 18 a 59 años de edad ( $M = 30.90$ ;  $DT = 8.07$ ). Todos cumplimentaron una escala de IE, una medida de autoeficacia de búsqueda y otra de búsqueda activa de empleo, junto con sus datos socio-demográficos. Como se esperaba, la IE se relacionó positivamente con mayores niveles de autoeficacia para la búsqueda, así como con mayores niveles de búsqueda activa de empleo. Además, los análisis de mediación indicaron que la IE tenía un efecto significativo indirecto (a través de la autoeficacia) sobre la búsqueda activa de empleo. Se discuten los resultados para su aplicación en futuros programas de orientación profesional.



*Palabras clave: inteligencia emocional, autoeficacia, búsqueda empleo*

**Abstract**

This study analyses the role of self-efficacy in job search as a possible mediating variable in the relationship between Emotional Intelligence (EI) and active job search in a sample of 196 unemployed people in Andalusia, 107 men and 89 women, aged 18 to 59 ( $M = 30.90$ ;  $SD = 8.07$ ). They all provided an EI scale, a search self-efficacy measure and an active job search measure, together with their social and demographic information. As expected, EI was positively associated with higher levels of search self-efficacy, as well as higher levels of active job search. In addition, mediation analyses indicated that EI had a significant indirect effect (through self-efficacy) on active job search. The results are discussed for application in future career guidance programs.

*Keywords: emotional intelligence, self-efficacy, job search*

Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo

El desempleo parece consolidarse como uno de los problemas que mayor preocupación genera en la sociedad actual, porque constituye un gran obstáculo para el crecimiento económico y representa además un elevado riesgo de exclusión social para aquellos ciudadanos que lo padecen (Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). Las personas que no tienen empleo deben enfrentarse a diario a situaciones difíciles, no sólo por la falta de ingresos, sino también por las continuas frustraciones que conlleva el proceso de búsqueda, sobre todo en épocas de recesión económica o de gran desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo. No obstante, conseguir un empleo no depende sólo de condicionantes externos como la crisis económica o las fluctuaciones del mercado laboral, sino también de

determinadas características socio-demográficas como la edad, el sexo, el nivel educativo y la experiencia, (Izquierdo, 2008; Wanberg, 2012). De hecho, las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores de 45 años, las personas poco cualificadas y los parados de larga duración son los principales grupos de demandantes de empleo que conforman el denominado *desempleo estructural*, ya que en ellos confluyen una serie de factores que les sitúan en riesgo de exclusión laboral (Montilla, 2005). De la misma forma, el logro del empleo también se encuentra condicionado por el estilo de búsqueda. Dicha búsqueda se considera adecuada si se realiza de forma activa, planificada, sistemática y organizada, en lugar de hacerla en puntuales ocasiones y sin un método específico (Blanch, 1990; Prussia, Fugate, & Kinicki, 2001; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999). En los últimos años, numerosos profesionales e investigadores se han centrado en el análisis de las estrategias de búsqueda más eficaces, así como en los factores que influyen en las mismas. Estos estudios han permitido identificar una serie de variables personales asociadas al éxito en la inserción laboral. Por ejemplo, se ha constatado que la actitud, las atribuciones causales, la motivación, la autoestima, el optimismo y las autoevaluaciones positivas son aspectos claves para afrontar el desempleo (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001), ya que influyen en la intensidad y en el esfuerzo durante la búsqueda de empleo, lo que a su vez contribuye al logro de la reinserción laboral (Brown, Cober, Kane, Levy, & Shalhoop, 2006; Vinokur & Schul, 2002; Vuori & Silvonon, 2005; Vuori, Silvonon, Vinokur, & Price, 2002; Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005). Además, algunos trabajos confirman que el entrenamiento de estos recursos personales eleva las intenciones de búsqueda y el comportamiento de búsqueda, aumentando la empleabilidad y el bienestar físico y psicológico de los desempleados (van Hooft & Noordzij, 2009; Vinokur, Schul, Vuori, & Price, 2000).



Recientemente se ha abierto otra línea de investigación centrada en el papel que tienen las emociones en la forma de afrontar situaciones de gran calado psicológico como es el caso del desempleo, la búsqueda de un nuevo empleo o la “supervivencia” en el mercado de trabajo. Desde este nuevo enfoque ha surgido el constructo de IE, que está siendo aplicado tanto al ámbito del trabajo (Lopes, 2016) como al desempleo (Berrios, Extremera, & Nieto-Flores, 2016; Extremera & Rey, 2016), con resultados muy alentadores. A pesar de que existen diferentes modelos teóricos sobre la IE, el que más apoyo empírico ha recibido ha sido el modelo de la habilidad de Mayer y Salovey (1997). Según este modelo, la IE se define como “la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud; la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional, y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (Mayer & Salovey, 1997, p. 10). Se trata de una jerarquía de habilidades interrelacionadas entre sí, que están organizadas en sentido ascendente, siendo la capacidad para percibir emociones la habilidad más básica y la capacidad para regular emociones, la más compleja.

La literatura científica disponible indica que la IE tiene un impacto significativo en el bienestar psicológico y la salud mental (Martins, Ramalho, & Morin, 2010); en las relaciones interpersonales en el trabajo (Lopes, 2016); en el afrontamiento del estrés y la capacidad de liderazgo (Ashkanasy & Humphrey, 2011; Joseph & Newman, 2010; Richardson & Rothstein, 2008), y en el rendimiento laboral (Elfenbein, Foo, White, Tan, & Aik, 2007; O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver, & Story, 2011). Además, se ha comprobado que el entrenamiento de las habilidades socio-emocionales puede tener efectos beneficiosos en las organizaciones (Kotsou, Nelis, Gregoire, & Mikolajczak, 2011),

mejorando el bienestar, la salud, las relaciones sociales y la empleabilidad de las personas adultas (Nelis et al., 2011).

Todos estos resultados han sido obtenidos con personas laboralmente activas, siendo muy escasos los estudios realizados con desempleados/as. No obstante, los resultados disponibles señalan que la formación en competencias emocionales puede contribuir a aumentar las creencias de las personas en sus propias capacidades para auto-emplearse y/o mejorar su empleabilidad (Hodzic, Ripoll, Lira, & Zenasni, 2015). Estos autores apoyan la idea de que centrarse en mejorar las competencias relacionadas con la identificación, la comprensión, el uso y la gestión de las emociones puede tener una influencia positiva sobre la autoeficacia percibida para la búsqueda de empleo.

Por otra parte, en la investigación sobre el desempleo también se ha analizado el papel de la autoeficacia como uno de los principales factores que intervienen en el logro de la inserción laboral (Kanfer et al., 2001). Según Bandura (1987), la autoeficacia incluye las creencias del individuo sobre sus capacidades, lo que determinaría su conducta, sus patrones de pensamiento y sus reacciones emocionales en las situaciones sociales que entrañan cierta dificultad, como las que se producen en el contexto del trabajo (Salanova, Grau, & Martínez, 2005). Por su parte, la autoeficacia para la búsqueda de trabajo se refiere a las creencias sobre la propia capacidad para realizar las tareas que implican buscar empleo, pero estas creencias no se desarrollan de forma espontánea, sino que son consecuencia de las experiencias vividas y de procesos de entrenamiento y/o aprendizaje (Piqueras & Rodríguez-Morejón, 1999). En esta línea de investigación se ha comprobado que la autoeficacia se relaciona positivamente con la búsqueda de empleo y sus resultados (Kanfer et al., 2001). Evidencias preliminares demuestran que la eficacia percibida eleva la intensidad y la persistencia de la búsqueda en el tiempo (Vinokur & Schul, 2002; Wanberg et al., 2005).

Los trabajos de intervención con desempleados han constatado los beneficios del entrenamiento en autoeficacia, que se ha mostrado como un mediador clave en los efectos de reinserción (Barry, Reynolds, Sheridan, & Egerton, 2006; Vuori & Vinokur, 2005), incluso a largo plazo (Vinokur et al., 2000). Según estos trabajos, sería la confianza de las personas en sus propias capacidades para buscar trabajo la que aumentaría la intensidad y la tenacidad de búsqueda (Vinokur & Schul, 2002).

Por último, en lo referente a la relación entre las habilidades emocionales y las creencias de autoeficacia, algunos estudios ya han apuntado que tales habilidades facilitan una mayor percepción de autoeficacia en los contextos laborales, como vienen mostrando varias investigaciones que encontraron que la IE establece relaciones significativas con la autoeficacia para el empleo y el autoempleo (Hodzic et al., 2015; Salvador, 2008; Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). Según estos autores, las personas que disponen de más habilidades emocionales se perciben a sí mismas con más y mejores posibilidades de emprender actividades laborales con resultados positivos.

Por lo tanto, mientras que en el mundo del trabajo existe abundante literatura sobre la relación entre la IE y el éxito de los empleados —es decir, mayor bienestar y rendimiento en el trabajo (Martins et al., 2010; O'Boyle et al., 2011)—, en el ámbito del desempleo apenas contamos con evidencia empírica sobre el papel de la IE en el éxito durante la búsqueda de empleo. No obstante, los escasos resultados disponibles sugieren que la adquisición de competencias para reconocer y regular las emociones negativas que provoca el estrés en los desempleados podría ayudarles a ver sus perspectivas de empleo más positivamente, a afrontar mejor, y a aumentar sus niveles de empleabilidad (Berrios et al., 2016; Extremera & Rey, 2016; Hodzic et al., 2015), aunque los mecanismos subyacentes no han sido suficientemente estudiados. Por ello, los objetivos de este trabajo son dos: primero,

comprobar si existe relación entre la IE, la autoeficacia y la búsqueda de empleo en una muestra de desempleados, y segundo, comprobar si la IE ejerce una influencia directa e indirecta (a través de la autoeficacia) en la búsqueda activa de empleo.

Teniendo en cuenta estos objetivos y los resultados de investigaciones anteriores, nuestras hipótesis de trabajo son las siguientes:

1. Esperamos que la IE se relacione positivamente con la autoeficacia y la búsqueda activa de empleo.
2. La relación entre IE y búsqueda activa de empleo estará mediada por las creencias de autoeficacia de los desempleados, una vez controlado el efecto del sexo, la edad, el nivel de estudios y el tiempo en desempleo.

### **Método**

#### **Procedimiento**

En este estudio, de carácter transversal, hemos contado con la participación voluntaria de personas desempleadas (inscritas como demandantes en las oficinas de empleo), que se encontraban en ese momento en proceso de búsqueda activa y que prestaron su colaboración durante la realización de los talleres de formación/entrenamiento que ofrece el Servicio Andaluz de Empleo. Los datos se recogieron en la sesión inicial de estos talleres, cuyo objetivo era obtener información general de los desempleados, explicarles los contenidos y la dinámica de las sesiones, su duración, temporalización, así como motivarles a continuar con el proceso y no abandonar la búsqueda. Al comienzo de esta sesión inicial se informó a los participantes de las características generales de la investigación, se obtuvo su autorización, y posteriormente se les administró un cuestionario que cumplimentaron de forma anónima.

#### **Muestra**



La muestra estaba compuesta por 196 personas desempleadas (de la provincia de Jaén) beneficiarias de las políticas activas de empleo de la administración pública, de las cuales 107 eran hombres y 89 mujeres, con edades comprendidas entre los 18 y 59 años ( $M = 30.90$ ;  $DT = 8.07$ ). Estaban representados todos los niveles educativos: sin estudios (7,7%), con estudios primarios obligatorios (36,2%), con estudios secundarios obligatorios (24%), con estudios medios (15,8%), con estudios universitarios medios (5,6%), con estudios universitarios superiores (6,6%), y con estudios de postgrado (4,1%). Igualmente, estaban representados los diferentes sectores y niveles profesionales: técnicos (10,7%), personal de apoyo (15,8%), trabajadores de servicios (36,7%), agricultores (5%), oficiales y operarios de oficios (19,4%), operadores de máquinas (8,7%), y ocupaciones elementales (8,2%). Además, los integrantes de la muestra contaban con distintos periodos de duración del desempleo: nuevas inscripciones (1%), desempleados recientes (54,8%), y de larga duración (44,2%). La duración media del desempleo era de 15,05 meses, y su desviación típica era 15,89.

### Instrumentos

**Inteligencia emocional percibida.** Para evaluar la IE se ha utilizado la versión adaptada al castellano del Wong and Law's Emotional Intelligence Scale (WLEIS; Wong & Law, 2002). Esta medida de auto-informe se basa en la definición de IE propuesta por Salovey y Mayer (1990) y está formada por 16 ítems tipo Likert de 7 puntos. Contiene ítems como "Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos", donde 1= *Completamente en desacuerdo* y 7= *Completamente de acuerdo*. Evalúa cuatro dimensiones: valoración o percepción de las propias emociones o Percepción Intra-Personal, valoración o percepción de las emociones de los demás o Percepción Inter-Personal, uso de las emociones o Asimilación, y Regulación Emocional. El WLEIS es una medida breve de

la IE que fue diseñada para la investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y que permite trabajar con puntuaciones específicas para cada una de las dimensiones o con una puntuación global. En nuestro estudio hemos utilizado la puntuación global, tal y como se ha hecho en otras investigaciones anteriores (e.g., Rey & Extremera, 2011). Este cuestionario presenta buenos índices de consistencia interna que oscilan entre .83 y .90, según indican sus autores en el estudio original.

**Eficacia para la búsqueda de trabajo.** Para medir la autoeficacia para la búsqueda de trabajo utilizamos la Career Search Efficacy Scale (CSES; Solberg et al., 1994; adaptación española de Nieto-Flores, Berrios, & Extremera, 2013). Esta escala está formada por 35 ítems tipo Likert de 10 puntos. Contiene valoraciones sobre la propia capacidad en cuestiones como "Hacer frente a las barreras personales, como por ejemplo miedos, con eficacia", donde 1 = *Muy poca* y 10 = *Mucha*. Se compone de cuatro sub-escalas: Eficacia para la Búsqueda de Trabajo, Eficacia en las Entrevistas de Selección, Eficacia en el Uso de Redes o Contactos Sociales, y Eficacia en la Exploración Personal. El CSES permite obtener tanto puntuaciones específicas para cada una de las sub-escalas que lo componen, como una puntuación global del grado de eficacia en la búsqueda de empleo. En este estudio se ha utilizado la puntuación global. El cuestionario original presenta unos adecuados índices de consistencia interna, con valores alpha de Cronbach que oscilan entre .87 y .95. Por su parte, la versión española también mostró unos altos índices de consistencia interna cuyas puntuaciones  $\alpha$  oscilan entre .86 y .93 (Nieto-Flores et al., 2013).

**Búsqueda tenaz de empleo.** La búsqueda tenaz de empleo se evaluó con el The Assertive Job-Hunting Survey (AJHS; Becker, 1980). Este cuestionario está formado por 25 ítems tipo Likert de 6 puntos, que indican la probabilidad de reaccionar de una determinada manera ante las situaciones de búsqueda de empleo, como por ejemplo, "Preguntaría a un

empleador que no tiene ninguna oportunidad de trabajo si conoce a alguien que tiene una”, donde 1 = *Muy improbable* y 6 = *Muy probable*. La AJHS es un instrumento breve diseñado para medir la búsqueda efectiva que realizan los desempleados, y muestra una buena consistencia interna ( $\alpha = .82$ ) según su autor (Becker, 1980).

## Resultados

### Análisis descriptivos

En la Tabla 1 aparecen las correlaciones, medias, desviaciones típicas y análisis de fiabilidad (alpha de Cronbach) de las variables analizadas en este estudio.

[INSERTAR TABLA 1]

Como se puede observar en la Tabla 1, la IE se relacionó significativa y positivamente con la eficacia percibida para la búsqueda de trabajo, así como con la búsqueda activa de empleo. Además, como era de esperar, una mayor eficacia percibida para buscar trabajo también se asociaba positivamente con una búsqueda más activa del mismo.

### Análisis mediacionales

Se realizaron análisis de mediación para comprobar si la relación entre la IE y la búsqueda activa de empleo está mediada por la autoeficacia de búsqueda de los desempleados, siguiendo las directrices de Baron y Kenny (1986). Tras comprobar que en nuestro estudio se cumplían todos los supuestos señalados por estos autores, hemos utilizado la macro de SPSS (versión 20.0), proporcionada por Preacher y Hayes (2008) que es más aconsejable en muestras pequeñas en las que no se cumple el supuesto de normalidad. Los resultados aparecen en la Tabla 2. Dado que se han obtenido evidencias que indican la influencia de variables socio-demográficas en la empleabilidad, en nuestro estudio hemos controlado el posible efecto de las mismas. Como puede observarse, el análisis de mediación se ha llevado a cabo controlando el efecto de cuatro covariables (edad, sexo, tiempo en

desempleo y nivel de estudios) y ninguna mostró una influencia significativa en la relación entre la IE y la búsqueda activa de empleo.

Por otra parte, con el fin de comprobar si el efecto de la mediación era estadísticamente significativo se realizó tanto el procedimiento bootstrapping, con 5000 repeticiones, como el test de Sobel. En ambos casos encontramos que la autoeficacia para la búsqueda está mediando en la relación entre la IE y la búsqueda activa de empleo. En la prueba bootstrapping el cero no estuvo incluido en el intervalo obtenido, IC 95% [0.022-0.151], y el resultado del test de Sobel también indicó que el valor de  $c'$  es estadísticamente significativo ( $z = 2.82$ ;  $p = .005$ ); por lo tanto podemos decir que existe una mediación total (ver Tabla 2 y Figura 1).

[INSERTAR TABLA 2]

[INSERTAR FIGURA 1]

## Discusión

En el presente estudio, hemos tratado de examinar la relación entre IE, autoeficacia y la búsqueda activa de trabajo que realizan los desempleados. Nuestros objetivos han sido comprobar si la IE y la autoeficacia tienen efectos sobre la búsqueda activa de empleo, y si la autoeficacia explica la relación entre la IE y dicha búsqueda activa.

En primer lugar, se encontró que los niveles altos de IE se asociaban a mayor actividad de búsqueda durante el desempleo, lo que sirve de apoyo a la primera hipótesis. Estos resultados están en consonancia con algunos trabajos anteriores que confirmaron los beneficios del entrenamiento en habilidades socio-emocionales para la mejora de la empleabilidad de las personas en paro (Kotsou et al., 2011; Nelis et al., 2011). Según estos autores, dicho entrenamiento puede favorecer el afrontamiento positivo de los contratiempos durante los procesos de búsqueda o durante la creación del propio negocio. Igualmente

encontramos que una alta IE se asociaba con las creencias de autoeficacia de los desempleados, lo que también viene a apoyar la primera hipótesis, y concuerda con los resultados de otros estudios que han demostrado la existencia de relaciones positivas significativas entre la IE y la autoeficacia de las personas para encontrar trabajo o para autoemplearse (Hodzic et al., 2015; Salvador, 2008; Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). Estas relaciones podrían explicarse por el hecho de que las personas con más IE pueden percibirse a sí mismas con más posibilidades de éxito a la hora de emprender cualquier actividad relacionada con el logro del empleo, dado que utilizan y controlan mejor sus emociones y las de los demás, lo que facilita su éxito social y les permite actuar mejor ante las adversidades, ayudándoles además a auto-motivarse (Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). Además, como viene mostrando la literatura sobre búsqueda de empleo, hemos encontrado una relación positiva entre las creencias de autoeficacia y la búsqueda activa que realizan los desempleados. Este resultado es congruente con algunas propuestas anteriores que plantearon que la autoeficacia de búsqueda aumenta la motivación y la intensidad durante la tarea de buscar trabajo (Gelpi, 2001; Vinokur & Schul, 2002). Una explicación plausible podría ser que la expectativa del desempleado de encontrar trabajo influiría en su motivación de logro y en la actividad de búsqueda, ya que la falta de control percibido sobre la práctica de una conducta puede provocar que la persona desempleada se abstenga de realizarla (Lynd-Stevenson, 1999).

Teniendo en cuenta que en otros estudios se han obtenido evidencias que indican la influencia de las variables socio-demográficas sobre la empleabilidad (Buendía, 2010; Izquierdo, 2008; Montilla, 2005), en nuestro trabajo hemos controlado el posible efecto de estas variables, y no hemos encontrado tal influencia. Por otra parte, también existen hallazgos según los cuales el tiempo en desempleo puede afectar al estado emocional de las

personas (Wanberg, 2012). Así que, con el fin de comprobar si estas variables están relacionadas, hemos realizado un análisis de correlación post hoc que ha mostrado que la duración del desempleo no está asociada a los niveles de estrés, ansiedad y depresión de los participantes ( $r = .05, p = .46$ ;  $r = -.02, p = .69$ ; y  $r = .03, p = .64$ , respectivamente). Estos resultados podrían ser explicados por el tamaño y las características de la muestra (196 personas inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo, que participan en los Programas de Políticas Activas de Empleo de la Administración Pública para mejorar su empleabilidad).

Finalmente, analizamos si la autoeficacia actuaba como mediadora entre la IE y la búsqueda de empleo, y los análisis indicaron que la IE tenía una influencia indirecta —a través de la eficacia percibida para buscar trabajo— sobre la búsqueda activa, lo que confirma la segunda hipótesis. Nuestros hallazgos apoyan otros resultados anteriores que sugieren que las competencias emocionales aumentan la confianza de los desempleados en sus posibilidades de éxito durante la búsqueda (Hodzic et al., 2015; Salvador, 2008; Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). Desde un punto de vista teórico, es tentativo pensar que las personas con más habilidades emocionales se perciben a sí mismas con posibilidades de obtener resultados positivos y esto ayudaría a que persigan más tenazmente sus objetivos.

En conclusión, nuestros hallazgos proporcionan evidencias de que la IE se asocia positivamente con la búsqueda activa gracias a una mejor evaluación de sí mismo durante el proceso. Aprender a reconocer, expresar, y manejar las emociones negativas o los conflictos personales que provoca una búsqueda infructuosa mejora las perspectivas de emplearse y, con ello, optimiza el proceso de búsqueda y la posterior reinserción. De tal forma, las



personas con habilidades socio-emocionales podrían buscar más activamente trabajo porque confían más en sus propias capacidades personales.

#### **Implicaciones prácticas del estudio**

Estos resultados proporcionan pruebas preliminares que respaldan la idea de que la IE contribuye a la inserción laboral a través de las creencias de autoeficacia para buscar trabajo, por lo que pueden ser de interés, no solo para desarrollar modelos teóricos o comprender mejor el vínculo entre las habilidades socio-emocionales y la búsqueda activa de empleo, sino también, para desarrollar programas de orientación profesional válidos que sirvan para ayudar a los desempleados. Dichos programas de intervención deberían entrenar la autoeficacia, tal y como se ha hecho tradicionalmente, pero además tendrían que incluir un entrenamiento para el desarrollo de habilidades socio-emocionales, que sirva para afrontar los contratiempos del desempleo.

#### **Limitaciones del estudio**

Dado que nuestro trabajo es una primera aproximación que aborda la influencia de uno de los recursos psicosociales menos estudiados en la búsqueda activa de empleo (la IE), presenta algunas limitaciones. En primer lugar, para poder generalizar estos resultados sería conveniente llevar a cabo investigaciones con muestras de desempleados más amplias seleccionadas a través de muestreo aleatorio. En segundo lugar, aunque hemos controlado el efecto de las variables socio-demográficas, en futuros estudios se deberían analizar los posibles efectos moderadores de estas variables en las relaciones entre la IE, la autoeficacia para la búsqueda de empleo y la empleabilidad. En tercer lugar, sería conveniente analizar el efecto conjunto de la IE, la autoeficacia de búsqueda, y otras variables que tradicionalmente se han asociado a la búsqueda activa de empleo (optimismo, autoestima y atribuciones causales), en la empleabilidad. En cuarto lugar, para comprobar si las diferentes

dimensiones que configuran la IE y la autoeficacia de búsqueda afectan de forma distinta a la empleabilidad, se podrían llevar a cabo análisis estadísticos con las puntuaciones específicas en cada una de dichas dimensiones. Por último, también sería recomendable realizar estudios longitudinales en los que se evalúe la IE a través de otro tipo de medida diferente al auto-informe, como por ejemplo una medida de ejecución, que nos permitan: (a) establecer conclusiones más definitivas sobre la influencia de las habilidades socio-emocionales en la superación del desempleo, y (b) diseñar nuevos programas de intervención en materia de orientación para el empleo basados en evidencia empírica, cuya eficacia pueda ser contrastada a través de diseños cuasi-experimentales pre-test y post-test.

A pesar de estas limitaciones, este trabajo puede contribuir a guiar la práctica profesional de los orientadores y técnicos de inserción profesional, ya que sugiere la necesidad de incluir en sus programas de trabajo nuevos contenidos y herramientas que faciliten el éxito en la búsqueda de empleo a través del desarrollo de las habilidades socio-emocionales y las creencias de autoeficacia.



## Referencias

- Ashkanasy, N., & Humphrey, R. H. (2011). A multi-level view of leadership and emotion: Leading with emotional labor. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson & M. Uhl-Bien (Eds.), *The SAGE handbook of leadership* (pp. 365–379). London, UK: Sage.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. Barcelona: Martínez Roca.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173–1182.
- Barry, M. M., Reynolds, C., Sheridan A., & Egerton, R. (2006). Implementation of the JOBS programme in Ireland. *Journal of Public Mental Health*, *5*, 10–25. doi:10.1108/17465729200600028
- Becker, H. A. (1980). The Assertive Job Hunting Survey. *Measurement and Evaluation in Guidance*, *13*, 43–48.
- Berrios, M. P., Extremera, N., & Nieto-Flores, M. P. (2016). Exploring the socio-emotional factors associated with subjective well-being in the unemployed. *PeerJ*. doi:10.7717/peerj.2506
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 717–726. doi:10.1037/0021-9010.91.3.717
- Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: Editum.
- Elfenbein, H. A., Foo, M. D., White, J. B., Tan, H. H., & Aik, V. C. (2007). Reading your counterpart: The benefit of emotion recognition accuracy for effectiveness in negotiation. *Journal of Nonverbal Behavior*, *31*, 205–223. doi:10.1007/s10919-007-0033-7
- Extremera, N., & Rey, L., (2016). Attenuating the negative impact of unemployment: The interactive effects of perceived emotional intelligence and well-being on suicide risk. *PLoS ONE*, *11*(9), 1–13. doi:10.1371/journal.pone.0163656
- Gelpe, D. (2001). Motivation in formation in unemployed subjects and professional aspirations. *Bulletin de Psychologie*, *54*, 251–260.
- Hodzic, S., Ripoll, P., Lira, E., & Zenasni, F. (2015). Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 28–37. doi:10.1016/j.jvb.2015.02.007
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Diputación Provincial de Jaén.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, *95*, 54–78. doi:10.1037/a0017286
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 837–855. doi:10.1037/0021-9010.86.5.837
- Kotsou, I., Nelis, D., Gregoire, J., & Mikolajczak, M. (2011). Emotional plasticity: Conditions and effects of improving emotional competence in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, *96*, 827–839. doi:10.1037/a0023047



- Lopes, P. N. (2016). Emotional intelligence in organizations: Bridging research and practice. *Emotion Review*, 8, 316–321. doi:10.1177/1754073916650496
- Lynd-Stevenson, R. M. (1999). Expectancy-value theory and predicting future employment status in the young unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 101–106. doi:10.1348/096317999166527
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences*, 49, 554–564. doi:10.1016/j.paid.2010.05.029
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey & D. Sluyter (Eds.). *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3–31). New York: Basic Books.
- Montilla, S. (2005). Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: Una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 269–297.
- Nelis, D., Kotsou, I., Quoidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion*, 11, 354–366. doi:10.1037/a0021554
- Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (Julio, 2013). *Validación preliminar de la versión española de la Career Search Efficacy Scale (CSES; Solberg et al., 1994)*. Trabajo presentado en el II Congreso Ibero-Americano de Psicología de la Salud, Faro.
- O’Boyle, E. H. Jr., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 788–818. doi:10.1002/job.714

- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264–282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Piqueras, R., & Rodríguez-Morejón, A. (Octubre, 1999). *Las expectativas de control percibido en búsqueda de empleo: datos preliminares*. Trabajo presentado en el XX Congreso Nacional de Terapia Familiar: La intervención en distintos sistemas, Cádiz.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879–891. doi:10.3758/BRM.40.3.879
- Prussia, G. E., Fugate, M., & Kinicki, J. A. (2001). Explication of the coping goal construct: implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1179–1190. doi:10.1037/0021-9010.86.6.1179
- Rey, L., & Extremera, N. (2011). El apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado. *Revista de Psicología Social* 26, 401–412. doi:10.1174/021347411797361329
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 69–93. doi:10.1037/1076-8998.13.1.69
- Salanova, M., Grau, R., & Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17, 390–395.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185–211.
- Salovey, P., Mayer J., Goldman, S., Turvei, C., & Palfai, T. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale.



- En Pennebaker, J.W. (ed.), *Emotion, Disclosure y Health*. Washington, D. C.: American Psychological Association, 125-154.
- Salvador, C. M. (2008). Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora. *Boletín de Psicología*, 92, 65–80.
- Salvador-Ferrer, C. M., & Morales-Jiménez, J. (2009). Autoeficacia emprendedora en jóvenes mexicanos: ¿Cómo afecta la satisfacción vital y la inteligencia emocional percibida? *Interamerican Journal of Psychology*, 43, 268–278.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., & Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the career search efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 2, 111–123.
- van Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1581–1590. doi:10.1037/a0017592
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 68–83. doi:10.1037//1076-8998.7.1.68
- Vinokur, A., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R. (2000). Two years after a job loss: long term impact of the JOBS program on re-employment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 32–47. doi:10.1037//1076-g998.5.1.32
- Vuori, J., & Silvonen, J. (2005). The benefits of a preventive job search program on re-employment and mental health at 2-year follow-up. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 43–52. doi:10.1348/096317904X23790
- Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A., & Price, R. (2002). The Työhön Job Search Program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 5–19. doi:10.1037//1076-8998.7.1.5
- Vuori, J., & Vinokur, A., (2005). Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön Job Search. Intervention on re-employment and mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 275–291. doi:10.1002/job.308
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369–396. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100500
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job search persistence during unemployment: a 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411–430. doi:10.1037/0021-9010.90.3.411
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job-seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897–910. doi:10.1037/0021-9010.84.6.897
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243–274. doi:10.1016/S1048-9843(02)00099-1

Tabla 1

Medias, desviaciones típicas, fiabilidades y correlaciones entre las medidas evaluadas

	M	SD	$\alpha$	1	2	3
1. Inteligencia Emocional	5.29	.79	.90	-		
2. Eficacia percibida para la búsqueda de trabajo	6.35	1.36	.94	.60**	-	
3. Búsqueda activa de empleo	3.45	.44	.79	.18*	.28**	-

\*\* $p < 0.01$ ; \*  $p < 0.05$ .

Tabla 2

Análisis de los efectos mediacionales simples de la eficacia percibida para buscar trabajo sobre la relación entre la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo, controlando el efecto de las variables sociodemográficas, mediante el método bootstrapping (5000 bootstrap samples) y el test de Sobel

Variable Independiente (VI)	Mediador	Variable dependiente (VD)	Efecto de la VI en el mediador (a)	Efecto del mediador en la VD (b)	Efecto directo (c)	Efecto indirecto (c)	Efecto total (c+ a x b)	Efecto de las covariables sobre VD	Intervalo de Confianza (IC) 95% (inferior y superior)
IE	Búsqueda activa de empleo		.99***	.08**	.09*	.01	.09*	Sexo:0.06 (ns) Edad:0.001 (ns) T. Desempleo:0.002 (ns) Nivel Estudios: 0.02 (ns)	0.022, 0.151
Eficacia percibida para buscar trabajo									Test de Sobel para el efecto indirecto .08* ( $z = 2,82$ ) IC 95% (inferior y superior) 0.033, 0.157

\*\*\*  $p < .001$ ; \*\* $p < .01$ ; \*  $p < .05$

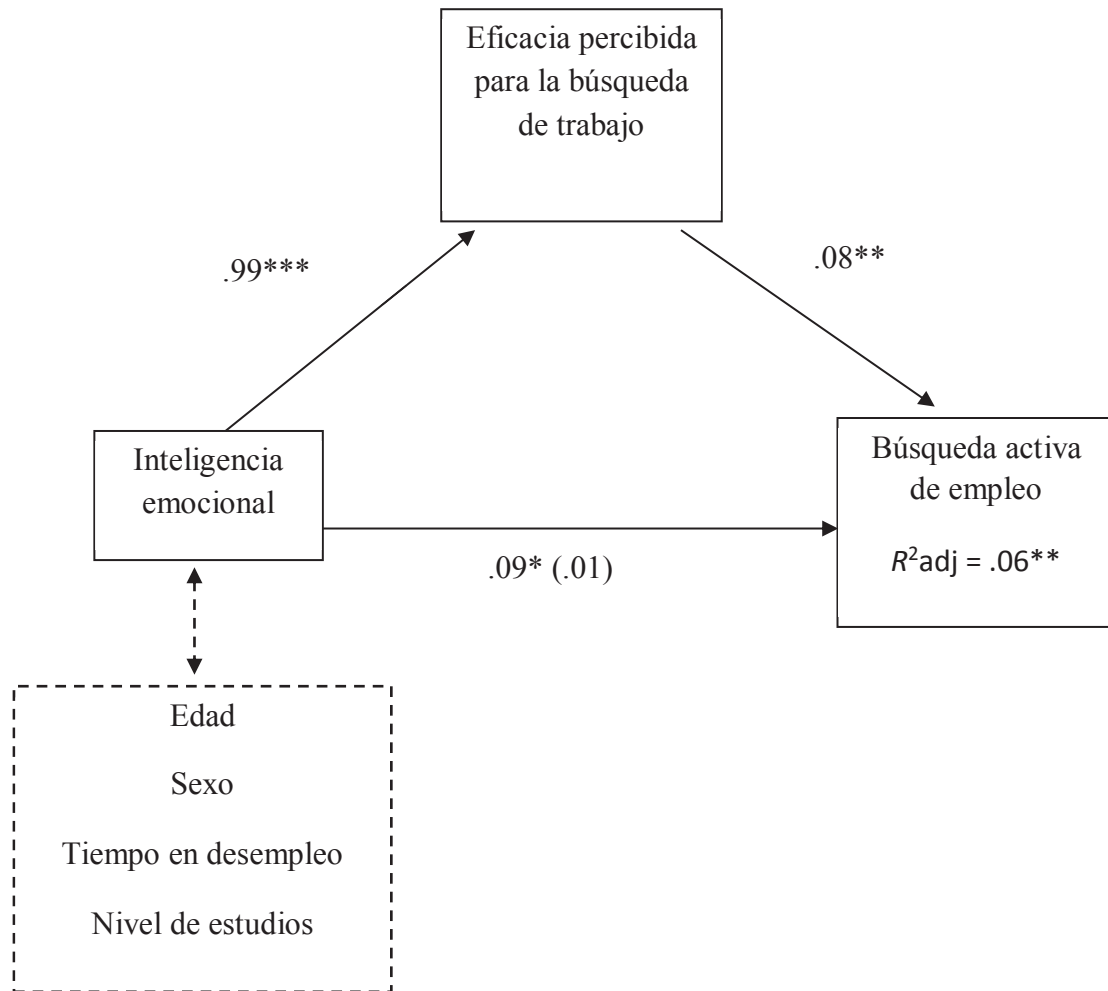


Figura 1. Modelo de mediación simple de la eficacia percibida para la búsqueda de trabajo sobre la relación entre la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo controlando la edad, el sexo, el tiempo en desempleo y el nivel de estudios.