

Psycho-social phenomenon of unemployment

Abstract

The present article approaches the dimension psychosocial of the phenomenon of the unemployment approaching to some models that have made explanatory approaches of the same one from the perspective of the mental health from the Psychology, in terms of the categories of experience that it harms in the individual.

In the same one, stands out the necessity to approach in the understanding of this phenomenon other dimensions psychosocial of the same one, such as the individual's profile labor psychosocial, by means of which will be able to foresee educational and political conditions of formation for the employment; the dimension facilities, according to which the fellow's preparation for the employment search becomes a strategy of first order for the sake of recovering the productive continuity of the same one and finally the dimension representing of the work in the imaginary one social, which has repercussions environment to like the individual feels when being dismissed and as the social environment it exercises pressures on the one.

Finally, thinks about the necessity to explore and to not intervene alone the dimension facilities through the training programs for the search of the employment, but also the representations social environment to the work and the formation of the profile Psychosociallaboral of the fellow from their childhood. With it is sought to give it a bigger reach to that that up to now has been an envelope emphasis in the aspects associated with the dismissed individual's mental health and the training to be reinstated to the productivity, because it is in these other fronts where a wide panorama of investigative work exists and of psychological intervention.

Key words: Unemployment, Mental Health, Psycho-social-labor profile, social representations

Resumen

El presente artículo aborda la dimensión psicosocial del fenómeno del desempleo aproximándose a algunos modelos que desde la Psicología han hecho acercamientos explicativos del mismo desde la perspectiva de la salud mental, en términos de las categorías de experiencia que vulneran al individuo.

En el mismo, se destaca la necesidad de abordar - en la comprensión de dicho fenómeno-, otras dimensiones psicosociales del desempleo, tales como el perfil psicociolaboral del individuo, por medio del cual podrían preverse condiciones educativas y políticas de formación para el empleo; la dimensión facilitadora, según la cual la preparación del sujeto para la búsqueda de empleo se convierte en una estrategia de primer orden en aras de recuperar la continuidad productiva del mismo y finalmente la dimensión representacional del trabajo en el imaginario social, la cual tiene repercusiones entorno a cómo se siente el individuo al quedar cesante y cómo el entorno social ejerce presiones sobre él.

Finalmente, se plantea la necesidad de explorar e intervenir no sólo la dimensión facilitadora a través de los programas de capacitación para la búsqueda del empleo, sino también las representaciones sociales entorno al trabajo y la formación del perfil psicociolaboral del sujeto desde su niñez. Con ello se pretende dar un alcance mayor a lo que hasta ahora ha sido un sobreénfasis en los aspectos asociados con la salud mental del individuo cesante y la capacitación para reincorporarse a la productividad, pues es en estos otros frentes donde existe un panorama amplio de trabajo investigativo y de intervención psicológica.

Palabras clave: Desempleo, salud mental, perfil psicociolaboral, representaciones sociales del trabajo.

Leonardo Álvarez Domínguez: Psicólogo. Especialista en Desarrollo Intelectual UNAB-Alberto Merani. Docente de la Facultad de Psicología en Procesos Cognitivos y Pasantía Social. Director del grupo de Investigación Cognición y Procesos Psicosociales.



Fenómeno psicosocial del desempleo -Aproximaciones hacia su comprensión e intervención desde la Psicología-

Leonardo Álvarez Domínguez

La noción tradicional del trabajo lo define como "la actividad humana que consiste en transformar el ambiente con el fin de lograr ciertos objetivos, especialmente la subsistencia y la conservación de la vida" (Ardila, 1973, p.13).

En cuanto que implica actividades que comprometen algún esfuerzo físico y mental, se describe también como "todo esfuerzo humano institucional destinado a modificar el ambiente físico del hombre" (Udy, 1970).

Si bien, la función original del trabajo estaba orientada a la satisfacción de las necesidades humanas elementales, actualmente el hombre ya no trabaja sólo para ello, sino para obtener medios financieros que le permitan satisfacer necesidades económicas y para lograr obtener estatus y solucionar necesidades psicológicas tales como las de ser querido, aceptado y apreciado; por lo tanto el trabajo emerge como un valor central en la vida que otorga condición y liga a la sociedad (Ardila, 1973).

Los significados acerca del trabajo han ido variando históricamente en función del contexto sociocultural y el sistema de valores de la época; así fue considerado como "castigo divino" en la época judeo-cristiana. Para otros como Erich Fromm (1974) es una instancia que le permite al hombre cambiarse a sí mismo, en tanto cambia la naturaleza exterior a él. Para este teórico, el trabajo posibilita la existencia de la sociedad y les da en ella su lugar a las personas.

En la actualidad, las Ciencias Sociales conciben el trabajo como un derecho y una obligación social del que dependen la reproducción de la especie, el

progreso científico y tecnológico y el mejoramiento de las condiciones generales de vida (Neffa, 1988). Pero ante todo, se reivindica al trabajo como un fenómeno de naturaleza "biopsicosocial" (Véase el estudio transcultural sobre las estructuras del significado del trabajo realizado por el MOW *Internacional Research Team* (1987) en ocho países a través de diversos grupos poblacionales). Para estos investigadores, el trabajo es definido como "un conjunto de creencias, valores y actitudes propios del sistema cognitivo de los sujetos que se va aprendiendo antes (socialización **para** el trabajo) y durante el proceso de socialización **en** el trabajo y varía en función de las expectativas subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo". Así considerado, el trabajo constituye "un constructo psicológico multidimensional definido en términos de cinco dimensiones principales: a) centralidad del trabajo como un rol de vida; b) normas de la sociedad sobre el trabajo; c) resultados valorados del trabajo; d) identificación con el rol laboral; e) importancia de los fines del trabajo."

La centralidad deriva del grado de importancia conferido al trabajo por el individuo en su vida. Las normas se refieren a la evaluación que de éste hace la sociedad como derecho o como obligación. En cuanto lo primero acentúa el aspecto del desarrollo individual y la necesidad de realización personal. Lo segundo se percibe como una contribución a la sociedad con su propio trabajo. A la vez puede atribuírsele una valoración instrumental (el trabajo buscado por el dinero que aporta o para buscar algún fin) o una

valoración intrínseca (el trabajo como una actividad satisfactoria en sí misma) (Pérez, A. 1996). Se incluye además una valoración social que destaca en el hecho de trabajar, la oportunidad de establecer contactos sociales o relaciones interpersonales satisfactorias (Salanova, Osca, Peiró, 1991). Sin embargo, también a la inversa el trabajo podría convertirse en una situación repetitiva, tediosa, penosa o agotadora que genera insatisfacción y estrés con graves consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores (Sansalieu, 1979). Por esta razón el significado del trabajo es diferente, atendiendo a las historias individuales de las personas, y a sus inserciones sociales específicas que afectan el proceso de "socialización laboral" (Pérez, A. 1996). Estas representaciones actúan como un sistema de referencia para la interpretación de la importancia y del valor que el trabajo y el hecho de trabajar tienen para la vida de las personas y grupos sociales.

Atendiendo -como hemos visto- a la naturaleza psicosocial del trabajo, es necesario que desde la Psicología puedan esbozarse algunas coordinadas para el estudio del fenómeno y para su abordaje, sobre todo, entendiéndose que uno de los grandes problemas psicosociales internacionales que enfrentamos está representado en el fenómeno del desempleo.

El empleo puede ser un resultado de la autogestión del individuo en una sociedad (el trabajo por cuenta propia) o puede resultar de la necesidad de utilizar los saberes, técnicas, estrategias de otros para conseguir fines específicos lucrativos o no. Desde este punto de vista, el trabajo puede hallarse enmarcado en el empleo. De hecho, las personas son empleadas para trabajar en una profesión, actividad u oficio o en varios de ellos según sea el caso. Con todo, es el empleo el que da el acceso al trabajo, entendido desde la perspectiva de la producción, la estructura económica y con ésta, el reparto del trabajo. Desde esa misma perspectiva, la realidad del empleo en diversos países, dentro de los cuales está Colombia, muestra un panorama preocupante no sólo en términos del producto interno bruto, de la pobreza y de la capacidad de subsistencia básica sino también en términos de los efectos biopsicosociales que genera.

Teniendo en cuenta el fenómeno del desempleo y sus repercusiones, la Psicología Social del desempleo se ha planteado la tarea de abordar distintos aspectos

y dimensiones del fenómeno a fin de comprenderlo en su naturaleza biopsicosocial y proponer algunas posibles alternativas de abordaje de las dimensiones implicadas en su carácter biopsicosocial, entendiendo que las estrategias hasta ahora utilizadas desde las instancias sociales y gubernamentales frente al mismo se han dirigido preferentemente a la manipulación de factores macro estructurales y a paliar deficiencias curriculares en los sujetos, cuando existen otros niveles de análisis e intervención del fenómeno (biopsicosociales) que han de ser contemplados. Es por ello que se pretende mostrar aquí, un espectro de dimensiones psicológicas que es necesario recuperar en la intervención psicosocial del desempleo, investigar con profundidad, debatir y analizar con el propósito de ofrecer desde la disciplina alternativas de comprensión e intervención del fenómeno desde lo político y lo gubernamental.

La salud mental del individuo en el fenómeno del desempleo

Dentro de las perspectivas biopsicosociales en el estudio del fenómeno del desempleo resulta importante resaltar la propuesta de Warr (1987) según la cual la salud mental es uno de los componentes centrales a los que se tendría acceso al estar empleado. (Ver Figura 1)

Según Warr (1987), existen unos determinantes de la salud mental que interrelacionan entre sí y producen un resultado multicomponential en el individuo que se halla empleado.

El empleo, para Warr, provee un entorno social en el cual se pueden dar condiciones necesarias para la salud mental del individuo tales como: la valoración que otros puedan darle a través de lo que hace; la utilización de sus conocimientos y habilidades para sentirse autoeficaz; los contactos personales que le permitan una relación social satisfactoria y sentido de pertenencia grupal; percepción de control frente a su entorno; sentimiento de seguridad física; predictibilidad ambiental (en cuanto da estructura espacio temporal a sus días y rutinas); disponibilidad de dinero para proveer sus necesidades; variedad para su vida, y posibilidad de atender diariamente a unos objetivos generados externamente en su lugar de trabajo o dependencia. (Alvaro, J., Garrido, A., Torregrosa, J. 1996. Coords)

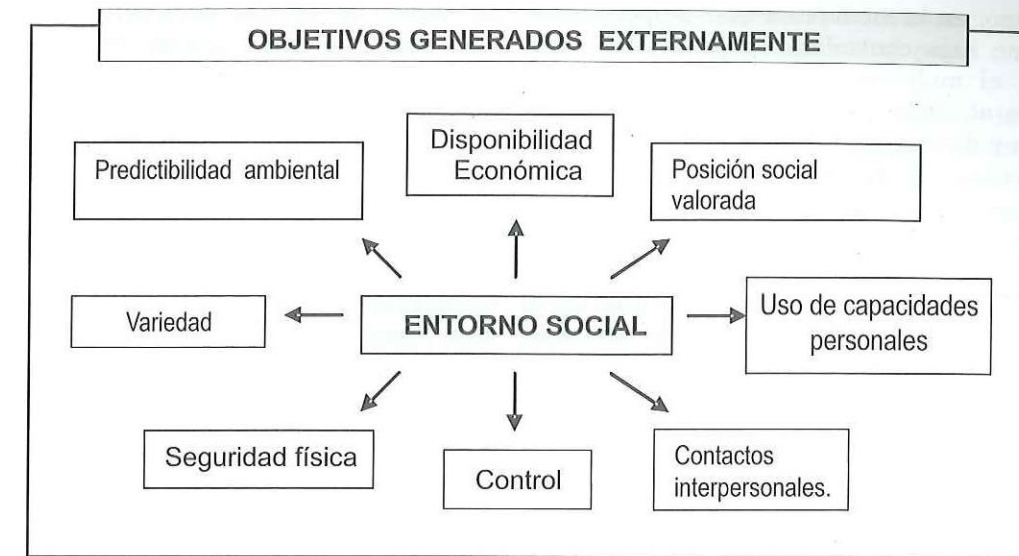


Figura 1: Modelo vitamínico de Warr (1987)

Desde su perspectiva, Warr coloca el fenómeno de la salud mental en el centro de las variables que el trabajo provee en la persona empleada. Sin embargo, existen algunas variables mediadoras del impacto del desempleo, tales como, las dificultades económicas que de esta condición puedan derivarse, las diferencias individuales, la edad y el género en la magnitud del deterioro psicológico. A propósito de ello, entre los 30 y 50 años parece haber mayor deterioro de la salud mental asociada al desempleo; los hombres, en cuanto más implicados en la construcción de identidad social a través del empleo, podrían verse afectados más que las mujeres al quedar cesantes; así mismo podrían sentir con mayor intensidad el rigor que la intolerancia social le tiene al desempleo masculino frente al femenino y la menor aceptación de los roles femeninos tradicionales como alternativa de empleo, el grado de apoyo social con que cuente el individuo al momento del despido y durante el mismo, el grado de implicación que el sujeto hubiese tenido con su empleo y la estructuración espacio-temporal que la persona hubiese derivado de su empleo en su vida. (Álvaro, J., Garrido, A., Torregrosa, J. 1996. Coords)

Por otra parte, el modelo de privación de Jahoda, M. (1979) coincide en algunos aspectos con el de Warr, con respecto a algunas categorías de

la salud mental que podrían verse afectadas en la situación de desempleo de un sujeto. Su punto de vista destaca el papel del empleo en otorgar dichas categorías al sujeto y por ende la privación que al mismo le afectaría en caso de hallarse desempleado.

Para Jahoda, las categorías de experiencia que provee el empleo son: la provisión de recursos económicos, los contactos sociales, la estructura temporal de los días del sujeto, la oportunidad de establecer metas colectivas, la posibilidad de definir un estatus personal e identidad y la exigencia de desarrollo de una actividad regular.

Estas dos perspectivas han sido criticadas entorno a que mitifican el empleo como fuente de bienestar psicológico, dan un alto predominio a los agentes externos en el empleo y la persona queda en una actitud pasiva; además, el deterioro psicológico de los empleados puede ser reflejo de las características de la situación de desempleo y no de la pérdida de las categorías de experiencia que proporciona el desempleo.

A propósito de estos modelos psicológicos del desempleo, según Warr (1987), el deterioro de la salud mental va aumentando hasta un punto cuyo máximo se sitúa entre los tres y seis meses, en particular, en los desempleados de mediana edad. Hacia este

lapso de tiempo, en la medida en que se percibe la situación como más controlable y predecible, aún siendo mala, el malestar subjetivo al parecer no aumenta pese al empobrecimiento de aspiraciones, de autonomía y de competencia personal que siguen mermando la salud mental (Wanberg, 1997). Sin embargo, en cuanto fenómeno biopsicosocial, el desempleo muestra deterioros en la salud física del individuo desempleado; los estudios longitudinales presentan evidencia suficiente en los aumentos de la comorbilidad cardiovascular, utilización de servicios sanitarios y mortalidad (Watkins, 1981, 1982; Mathers y Schofield, 1998; Jin, Shan y Svoboda, 1997).

Otro aspecto interesante en el impacto biopsicosocial del desempleo son las fases por las que pasa el individuo ante este hecho. Concretamente, durante los primeros meses de cesantía, se produce un aumento del deterioro psicológico en los hombres de mediana edad. Sin embargo, este aumento no se ha visto confirmado en los jóvenes (Warr, 1987). Después de esta primera reacción de agudización del malestar se produce una estabilización a partir de los seis meses de desempleo continuado (Warr y Jackson, 1985). También se han observado pequeñas mejorías entre los doce y los veinticuatro meses de desempleo continuado (Warr y Jackson, 1985). Otros autores han señalado que las fases por las que pasa un desempleado serían similares a las de cualquier proceso vital mayor (muertes, traumas emocionales serios): negación, ira, depresión, aceptación (Elizabeth Kubler-Ross, 1987).

En esta dimensión biopsicosocial del impacto del desempleo se requiere amplia investigación, análisis e intervención. Sin embargo, a su lado, existen al menos tres dimensiones más implicadas en el fenómeno del desempleo que es necesario retomar. La primera de ellas es el perfil psicosocial que hace a una persona empleable. Este aspecto resulta importante toda vez que de él se desprenden implicaciones básicas en la definición de políticas de educación y formación para el empleo.

Posibilidades de formación temprana de un perfil psicosociolaboral

En concreto, el perfil psicosocial diferencial está compuesto por variables tales como disposición para el trabajo, autoconcepto, el estilo de búsqueda

de empleo (activo o pasivo), estilo atributivo (para el desempleo: interno-externo), importancia conferida al trabajo (efectos sociales, personales, identificación de rol) (Blanch, 1990).

Desde el modelo de Blanch, las personas permanecen empleadas o no de acuerdo con tres características: las psicosociales, las demográficas y las estructurales. Esto es, las condiciones socioeconómicas de la zona donde se halla el sujeto, características demográficas que hacen al individuo más o menos vulnerable a la situación de desempleo y las variables psicosociales del individuo que puedan predecir en cierto grado el éxito en el logro de un empleo. Este modelo asume que pueden existir sujetos desempleados con características sociales del ocupado siempre y cuando carezcan de alguno de los otros factores integrantes de la empleabilidad.

Algunos estudios muestran sin embargo que no tiene porqué existir tal homogeneidad en cuanto a las características psicosociales del parado, ya que las personas integrantes de este estatus no lo son únicamente por estas características, sino por las otras dos ya mencionadas. A pesar de ello, se ha comprobado que existen dos perfiles psicosociales claramente diferenciados de los sujetos en función de su estatus laboral (empleados y desempleados) (Sánchez, M.; Garrido, M. y otros 2002) y que suponen ser un buen predictor de la empleabilidad de un demandante de empleo en una coyuntura socioeconómica dada. La disposición para trabajar, mayor en el grupo de los empleados, así mismo, la autoestima (aunque se han obtenido resultados diferentes al respecto en otros estudios, en los cuales el desempleado no tiene afectada su autoestima por su estatus laboral. Véase García, 1986; Tiggeman y Winefield, 1984; Warr y Jackson, 1985) basada en la competencia profesional, personal y en relación con la providencia, la atribución externa al desempleo, disposición a realizar un trabajo desmotivante.

Con respecto a estos perfiles, resultan ser asimilados por el niño y el joven mediante un proceso socializador, en el cual se van desarrollando componentes actitudinales hacia el trabajo que parecen ser estables (Caspi, 1998; Fazio, 1989). Dado que el perfil no es un sistema de rasgos predeterminados para cada persona, sino que es una construcción de actitudes y estrategias en la interacción social en las diferentes etapas y escenarios

de la socialización (familia, escuela, trabajo) (Blanch, 1990), resulta importante para la educación y la psicología conocer las características que hacen a una persona más probablemente empleable para la formulación de planes de acción en dichos escenarios y etapas del desarrollo humano.

Búsqueda de empleo, desde lo psicológico

La segunda dimensión implicada en el fenómeno psicosocial del desempleo es la de los programas de búsqueda de empleo generados a partir de las dificultades percibidas por los individuos para conseguirlo. Desde este punto de vista, los psicólogos concientes de este problema han elaborado programas de intervención para ayudar a los desempleados a incorporarse a la vida productiva. Programas de intervención de orientación comportamental y cognitiva se han desarrollado con éxito para el mejoramiento de las destrezas de los individuos para conseguir empleo.

En el caso de la primera orientación, entre 1975 y 1980, Azrin y Besalel, diseñaron el *Job club*, un programa en refuerzo y extinción del comportamiento para la búsqueda de empleo. Este modelo ha sido prevalente en Europa y Estados Unidos y ha servido para entrenar a miles de desempleados; utiliza el *role-playing*, el modelado y la imitación para mejorar las habilidades de autopresentación y problemas que se generan en el curso del proceso. Por su parte, los programas cognitivos conceden importancia al desarrollo de expectativas de control (Feather y Barber, 1983) así como a la autoeficacia y la reevaluación de las actitudes frente a la búsqueda de empleo (Vinokur, Van Ryn, Gramlich y Price, 1991). En los años noventa, muchos talleres de orientación cognitiva adoptan explícitamente los postulados de la teoría motivacional de la conducta planeada (Ajzen, 2002). Otros abordajes teórico-aplicados postulan la actividad de búsqueda de la Autoeficacia, de la actitud ante la búsqueda y la permeabilidad a las normas grupales (Vinokur, Van Ryn, 1992). Esta teoría predice que la motivación de búsqueda es mayor cuando la autoeficacia percibida es alta y las actitudes hacia el empleo, favorables (Eden y Aviram, 1993).

Igualmente la presión del grupo y las normas

percibidas pueden favorecer la intención de búsqueda de empleo, lo que reafirma el papel del grupo y el apoyo social al desempleado.

Finalmente un aspecto central de los talleres de orientación cognitiva es la importancia que conceden al desarrollo de las expectativas de control en la situación de búsqueda. Al igual que en las intervenciones comportamentales, los talleres de orientación cognitiva han demostrado su eficacia a la hora de facilitar el acceso al primer empleo de los más jóvenes (Feather y O'Brien, 1986). Otros efectos importantes incluyen la reducción del tiempo de búsqueda y el logro de empleos ajustados a la cualificación de los demandantes (Feather y Davenport, 1981). Uno de los efectos más significativos y no analizados en las intervenciones comportamentales, tiene que ver con la mejora de la autoeficacia percibida y otros "mediadores" psicosociales de las conductas de búsqueda de empleo, como la intención de búsqueda y las actitudes frente a la búsqueda de empleo (Vinokur, Van Ryn, 1992). Al parecer, la reducción del estrés y el aumento de la autoeficacia de los demandantes estarían muy relacionados con esos mediadores y el efecto de la autoeficacia como viable "precursora" puede variar a lo largo del tiempo, ya que la resistencia a la frustración juega un papel más importante como predictor de la búsqueda cuando el desempleo se prolonga (Vinokur, Van Ryn, Gramlich, Price, 1991).

Las representaciones sociales acerca del trabajo

Los estudios sobre representaciones sociales se enfocan hacia identificar el contexto social en el cual se insertan los individuos que las elaboran buscando detectar la ideología, normas y valores de las personas, grupos de pertenencia y referencia, conglomerados, comunidades. Lo que se pretende es entender en qué medida sus contenidos reflejan los sustratos culturales de una sociedad, de un momento histórico y de una posición dentro de la estructura social (Blanch, 1994). Dentro de esa línea se intenta una descripción de los significados que los distintos actores sociales brindan a una cuestión central en la vida de los individuos como es el trabajo. Se busca identificar a partir del discurso del sujeto con pertenencias ocupacionales

diversas, el conjunto de configuraciones significativas que los sujetos estructuran entorno al trabajo y al hecho de trabajar.

Las representaciones sociales con respecto al trabajo pueden agruparse de manera diversa. Algunos tipos de representación influyentes que pueden encontrarse, son, por ejemplo, los hallados por Pérez, A. (1996) en su investigación acerca de los significados sociales entorno al trabajo en Argentina.

Una primera categoría de representaciones plantea una imagen concreta y mediatizada del trabajo, vinculada con referencias concretas al quehacer cotidiano y el aspecto económico, imagen que predomina entre los trabajadores independientes; hasta su definición como medio de expresión y autorrealización en las mujeres mayores de 40 años sin pareja constituida y con cargos de cierto nivel de administración pública.

Una segunda categoría de representaciones se refiere a valores o virtudes, asociadas al trabajo y se vinculan con las formas de desempeño-eficiencia, dedicación, racionalidad, y por otro lado el trabajo aparece asociado a la libertad, autonomía, independencia, seguridad. Son los profesionales los que parecen privilegiar este tipo de respuestas.

Una tercera categoría de representaciones sociales se refiere a los estereotipos sociales con respecto al trabajo asociado a valores contrapuestos, tales como la creencia en el trabajo como sinónimo de salud y a la vez como un medio para lograr la pertenencia al grupo-amistad, sociabilidad, relaciones públicas, buen clima laboral. Por otro lado, el aspecto negativo del trabajo visto como carga, esfuerzo, castigo vinculado al mandato público, en particular por el grupo de empleados.

En resumen, cada categoría de representaciones sociales está enfocada en una visión particular del trabajo. En el primer caso, los individuos lo ven como un medio de expresión asociado a lo intelectual y lo vital. En el segundo caso, lo ven como un medio de supervivencia, concepción instrumental del trabajo asociado al ámbito de la necesidad que permite el logro de un cierto bienestar. En el tercer caso, el trabajo constituye un fin en sí mismo y también una necesidad. Por medio de él se accede a bienes materiales y se garantiza la tranquilidad futura. En el cuarto el trabajo está asociado a la idea de autorrealización y logro personal. Así el trabajo es

un bien, camino de libertad y progreso, medio para desarrollar la propia personalidad.

Como se ve, cada una de estas representaciones lleva a efectos diferentes en el caso de la pérdida del empleo y en consecuencia de los efectos psicológicos en la pérdida del mismo, así como en la búsqueda y las dificultades percibidas por el individuo en la consecución de empleo.

Este panorama muestra algunos de los aspectos en los cuales la psicología ha venido haciendo exploraciones. Sin embargo, algunos de dichos aspectos o dimensiones requieren de mayor atención frente al fenómeno del desempleo en su abordaje biopsicosocial. En general, las acciones se han dirigido a conseguir la reincorporación al trabajo de las personas desempleadas, la capacitación del trabajador para períodos de cesantía, pero ha hecho falta abordar, al menos con mayor decisión y claridad, aspectos relacionados con las explicaciones teóricas acerca del tema, como ya lo hemos revisado. Estas no deben ser pasadas por alto a la hora de diseñar políticas y programas contra el desempleo, lo cual implica que se exploren las actitudes de los diversos grupos poblacionales acerca del empleo y del desempleo; los imaginarios de dichos grupos acerca de sentimientos, creencias, comportamientos; atribuciones explicativas acerca de dicho fenómeno y la manera como esto afecta sus vidas, su productividad y su ajuste social y personal; los afrontamientos que mantienen ante situaciones de desempleo tanto en sus demandas instrumentales como afectivas.

Desde los estudios pioneros acerca del desempleo, realizados en Marienthal, Austria, 1930 (Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel, 1933), hasta la actualidad, los temas abordados en la investigación psicológica acerca del desempleo han sido, entre otros: la salud mental; asociación del desempleo con las alteraciones de la personalidad y las enfermedades mentales vs. disminución de sentimientos positivos por el desempleo; actitudes del desempleado; comportamiento político del desempleado; representaciones sociales del desempleo; percepción de causas del desempleo; comportamiento del desempleado en el mercado laboral, y actitudes hacia el trabajo. (Álvaro, J., Garrido, A., Torregrosa, J. 1996). Es importante entonces relacionar hallazgos en los diversos temas, explorar con mayor especificidad algunos de ellos e introducirlos en los programas de

abordaje del desempleo desde lo proactivo y desde lo reactivo, a fin de consolidar un cuerpo de elementos que permitan el avance y la contribución desde la disciplina psicológica a un problema nacional de grandes dimensiones.

Bibliografía

Álvaro, J., Garrido, A., Torregrosa, J. (coords). (1996). *Psicología social Aplicada*. España. Editorial Mac Graw Hill.

Ajzen, I. (2002). *Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior*. Journal of applied psychology, 32, 665-683.

Ardila, R. (1973). *Psicología del trabajo*. Santiago de Chile: Editorial universitaria.

Azrin, N. y Besalel, V. (1980). *Job club counselor's manual: a behavioral approach to vocational counseling*, Austin, Texas: PRO-ED.

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

Blanch, J. M., Acebillo, P.M. y Salleras, M. (1989). *De la disponibilidad a la contratabilidad en el desempleo*. Madrid: colegio oficial de Psicólogos.

Caspi, A., Wright, B.R.E., Moffitt, T.E. y Silva, P. A. (1998). *Early failure in the labour market: Childhood American sociological review*, 63(3), 424-451.

Eden D. y Aviram, A. (1993). *Self efficacy training to expert reemployingment: Helping people to health themselves*. Journal of applied psychology, 78,352-360.

Feather, N. T. y Barber, J. G. (1983). *Depressive reactions and unemployement journal of abnormal Psychology*, 92,185-195.

Feather, N. T. y Davenport, P.R. (1981). *Unemployment and depressive affect: a motivational attributional analysis*. Journal of personality and social psychology.

Fromm, E. (1974). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*. México: Fondo de cultura económica.

García, J. M. A. (1986). *Alteraciones psicológicas determinadas por la duración del desempleo*. Granada: Servicios de publicaciones de la universidad de Granada.

Jahoda, M. (1979). *The impact of unemployement in the 1930's and the 1970's*. Bulletin of the British Psychological society, 32, 309-314.

Kubler-Ross, E. (1987). *Living with death and dying*. London, souvenir press.

O'Brien, G. (1987). *Psychology of work and unemployement*. Chi Chester: John Wiley and sons.

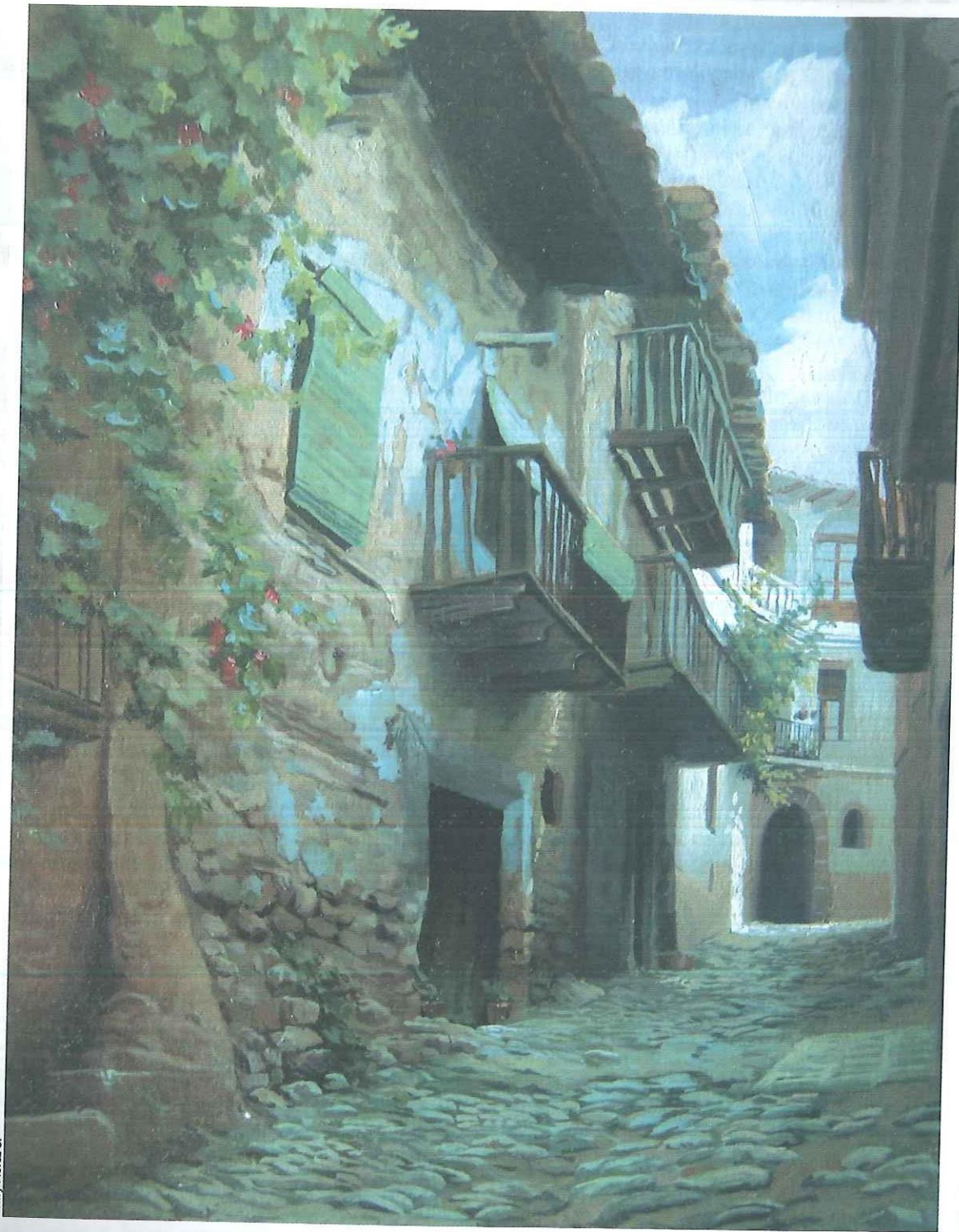
Van Ryn, m. y Vinokur, a. (1992). *¿How did it work? An examination of the mechanism through wich a community intervention influenced job-search behavior among an unemployed simple*. American journal of community Psychology, 5, 557-597.

Vinokur, A., Van Ryn, M., Gramlich, E. y Price, R. (1991). *A long term follow-up and cost-benefit analisis of a successful preventive intervention for the unemployed*. Journal of applied psychology, 76, 1-7.

Wanberg, Connie R. (1997). *Antecedents and outcomes of coping behaviors among unemployed and reemployed individuals*. Journal of applied psychology, 82,731-44.

Warr, P. B. y Jackson, P. (1985). *Factors influencing the Psychological impact of prolonged unemployed and of reemployement*. Psychological medicine, 15, 795-807.

Watkins, S. J. (1981). *Recesion and health. A research strategy*. WHO. Conference on economic estabiltiy in health. Munich.



Henry Flórez S.

Calle antigua



Henry Flórez S.

Retrato de Loli y Álvaro