



Las actitudes en el proceso de inserción laboral

Mercè Jariot Garcia. MIDE. UAB.

La situación de desempleo incide en las actitudes, por lo que estaríamos de acuerdo con Izquierdo y López (2013) al considerar que su análisis no solo debe realizarse desde los factores económicos y las políticas, sino que también debe incorporar la evaluación de sus consecuencias psicosociales. Pero las actitudes también inciden en el proceso de inserción laboral. Siguiendo a Díaz et al. (2003) una falta de actitudes positivas hacia la búsqueda de empleo puede devenir en fracaso e insatisfacción en la búsqueda y caer en situación de desempleo.

No obstante, las actitudes no se desarrollan de manera aislada ni exclusivamente como resultado de características individuales. Estas se construyen y transforman en interacción con las experiencias vitales y con los condicionantes sociales, económicos y culturales que atraviesan las trayectorias de las personas. Factores como el género, la edad, el origen migratorio, la discapacidad, la orientación e identidad sexual o las experiencias previas de institucionalización pueden generar barreras estructurales que influyen tanto en las oportunidades de inserción como en la forma en que las personas interpretan sus posibilidades de acceso al empleo. Desde esta perspectiva, el trabajo sobre las actitudes en orientación sociolaboral debe desarrollarse desde un enfoque interseccional y comprometido con la justicia social.

En orientación laboral, las actitudes hacen referencia a la forma en que la persona reacciona durante el proceso de inserción, a lo que le va sucediendo, a sus retos profesionales y personales. En los procesos de selección la actitud es un elemento determinante, pasando por encima de la experiencia y la formación.

Estudiar el papel de las actitudes en la inserción laboral de las personas desempleadas juega un papel importante por varias razones: porque las actitudes influyen en el comportamiento (Baron y Byrne, 2002) y por la enorme influencia en la inserción o reinserción laboral de los desempleados más vulnerables (Izquierdo y López, 2013). Rondón et al. (2017) han

encontrado una alta correlación entre la capacidad de encontrar empleo y las actitudes. Según Izquierdo y López (2013) las actitudes son las variables que tienen mayor influencia en la inserción laboral.

No obstante, las trayectorias laborales no dependen exclusivamente de factores individuales. La orientación sociolaboral contemporánea reconoce que las oportunidades de acceso, permanencia y promoción en el empleo están condicionadas por desigualdades estructurales que afectan de manera diferencial a distintos grupos sociales. Desde una perspectiva de justicia social, la intervención orientadora debe promover la capacidad de acción de las personas sin ignorar las barreras derivadas del género, la edad, el origen, la discapacidad o la identidad sexual y de género (Sultana, 2014).

Se ha demostrado que para conseguir un empleo no es suficiente con formarse en conocimientos y destrezas de inserción, sino que se requiere una actitud proactiva que favorezca que la persona esté motivada y sea responsable en el proceso de búsqueda y logro de un empleo. Y en este proceso, tal y como afirman Rondón et al. (2017) las actitudes dirigen la conducta y colaboran en la inserción laboral, favoreciendo esa proactividad. Ser proactiva significa estar en constante búsqueda, no quedarse parada y descubrir alternativas para mejorar.

Esta actitud proactiva favorece la motivación y la responsabilidad en el proceso de búsqueda y consecución de un empleo. Ayudando a la persona a que se tome la búsqueda de empleo como un reto personal y profesional y a superar las fases de un proceso de selección.

Es importante tener en cuenta que no solo son relevantes en situaciones de desempleo y en la búsqueda de trabajo, sino que las actitudes de inserción también son factores imprescindibles para alcanzar el éxito laboral, por lo tanto, para mantenerse en el trabajo y la promoción profesional.



Para orientar el proceso de inserción laboral no es suficiente con formar en conocimientos y destrezas, sino que es necesario generar en las personas una actitud proactiva que la capacite para buscar y encontrar un empleo. Autores como Rondón et al. (2017) denominan a esta actitud como autoeficacia. Esta proactividad se considera predictora de la intensidad de la búsqueda de empleo y la satisfacción con el proceso de búsqueda (Díaz et al., 2003), vinculándose con la motivación y la perseverancia para poner en práctica las estrategias de búsqueda activa de trabajo.

La manifestación de actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo (suerte, políticas de trabajo, falta de confianza en encontrar trabajo, frustraciones, etc.) impide la realización de estrategias adecuadas de búsqueda de empleo. Por lo que el proceso orientador debe fomentar actitudes positivas hacia la inserción laboral. En este sentido, tal y como afirman Rondón et al. (2017) las actitudes positivas, la toma de decisiones, la planificación y la eficiencia en la búsqueda de empleo ayudan a la persona a adquirir madurez y autonomía en el proceso de búsqueda de trabajo.

Concluyendo, las actitudes hacia el comportamiento proactivo de búsqueda de empleo se pueden considerar como un factor de tipo personal que comprende emociones, positivas o negativas, respecto a la ejecución de una conducta preventiva y las percepciones que la persona tiene de las consecuencias de esa conducta, es decir de las creencias de qué determinadas conductas producen determinados resultados.

Conocer y mejorar o cambiar las actitudes de las personas en relación con la búsqueda de empleo es esencial, puesto que estas influyen en los comportamientos y en las posibilidades de reinserción laboral.

1. Las actitudes en el proceso de inserción

Existen determinadas actitudes necesarias en el proceso de inserción laboral. Todas estas actitudes están formadas por tres componentes interrelacionados (cognitivo, conductual y afectivo), de modo que si se modifica uno se alteran los otros. Entre ellas destacan:

Motivación para la búsqueda de empleo

La motivación actúa de impulso y se transforma en comportamientos dirigidos a la consecución de objetivos. Una persona desempleada se motivará para buscar trabajo en relación con las expectativas de los resultados de esta búsqueda y el valor que le otorgue a su consecución.

El tiempo es un indicador de motivación hacia la búsqueda de empleo, así una persona motivada dedicará tiempo a la búsqueda de empleo y realizará conductas para conseguirla (se formará, enviará currículums, realizará entrevistas, elaborará su perfil profesional...). Sin embargo, también puede tener efectos negativos sobre la proactividad, así cuanto más tiempo se lleve buscando trabajo puede aparecer desmotivación y apatía y conducir a la persona a la pasividad. La persona que busca activamente empleo suele ser una persona motivada.

La desmotivación o apatía conduce a la persona a la pasividad, la persona que busca activamente empleo suele ser una persona motivada.

La motivación para la búsqueda de empleo no se puede evaluar a través del estado de ánimo o emocional, ni de las declaraciones que realice la persona sobre su supuesta motivación, sino a partir de referentes como: el tiempo que dedica a la búsqueda de empleo, el número de currículums que ha enviado, el número de entrevistas realizadas y pendientes, las webs de empleo que utiliza, el uso que realiza de las redes sociales para buscar empleo, el uso de la agenda, entre otros.

Piqueras et al (2021) proponen una serie de preguntas para su evaluación:

- Presento o envío mi currículum por escrito.
- Utilizo webs de empleo y atiendo ofertas de internet.
- Uso redes sociales (Facebook, LinkedIn, etc.) para buscar trabajo.
- Utilizo una agenda para organizarme la búsqueda.
- Me planifico la Búsqueda previamente.
- Dedico unas horas determinadas del día a la búsqueda.
- Marca las horas semanales que dedicas a buscar empleo.



La motivación hacia la búsqueda de empleo puede verse afectada por experiencias reiteradas de discriminación, fracaso o exclusión laboral. Personas que han experimentado rechazo por razón de edad, género, origen o discapacidad pueden mostrar menores expectativas de éxito, no por falta de interés o compromiso, sino como consecuencia de trayectorias marcadas por barreras estructurales.

Disposición interna hacia la búsqueda de empleo

Está vinculada al interés y las ganas por obtener un puesto de trabajo. Esta actitud hará que la persona esté predispuesta a cambiar, ampliar su disponibilidad, dedicar tiempo a la búsqueda de empleo, entre otras.

Tal y como afirma Montilla (2004) las personas con alto nivel de disposición interna hacia la búsqueda de empleo pondrán en marcha más conductas y encontrarán trabajo antes que aquellas que con niveles medios o bajos.

La disposición interna hacia la búsqueda de empleo está muy vinculada con la motivación por buscar trabajo. Por tanto, es un estado y proceso interno que impulsa la búsqueda de empleo.

El tiempo que una persona dedica a la búsqueda de empleo muestra el deseo que tiene la persona por trabajar. En orientación laboral, esta motivación se evalúa a través del desarrollo de acciones de búsqueda de empleo: tiempo dedicado, número de currículums enviados, entrevistas de selección pendientes, entre otras. Se trata de hechos objetivos que denotan la intencionalidad manifiesta de buscar trabajo.

Centralidad del empleo

Se refiere a la importancia que la persona le otorga al empleo. Autorías como Izquierdo y López (2013) y Pérez de las Vacas et al. (2009) consideran que la centralidad del trabajo se refiere al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de la persona. Tiene que ver con hasta qué punto se identifica con el trabajo que está desempeñando.

Existen dos tipos de centralidad, la absoluta y la relativa. La primera se refiere al valor o creencia general de la importancia del trabajo, en términos

globales. La relativa tiene que ver con la importancia que la persona le concede al trabajo al relacionarlo con otras áreas de su vida (tiempo libre, familia, participación social, comunidad, religión, etc.).

Así, siguiendo a Izquierdo y López (2013) si la persona considera que el trabajo le aporta autonomía, estatus, posibilidad de desarrollarse como persona, entre otras, se implicará en la búsqueda de empleo y en el mantenimiento de este.

Existen diferentes maneras de evaluar el valor que la persona le otorga al trabajo: entrevistas, escalas, cuestionarios, entre otros.

Esto en un proceso de búsqueda de empleo se concreta en el grado de importancia que tiene para la persona encontrar trabajo.

Explicación del desempleo

Esta actitud está relacionada con la atribución causal interna y externa que la persona da al hecho de no tener trabajo. Es decir, de la explicación que esta da sobre su situación de desempleo. Por tanto, se pueden definir como las razones subjetivas por las que la persona explica su situación de desempleo.

Esta atribución causal tiene mucho peso en el proceso de inserción laboral. Las atribuciones exclusivamente externas (crisis económica, innovación tecnológica, prejuicios...) pueden dificultar la percepción de capacidad de acción durante el proceso de inserción; sin embargo, es necesario reconocer que las trayectorias laborales están condicionadas por factores estructurales como la discriminación, la segmentación del mercado de trabajo o las desigualdades sociales. Mientras que las atribuciones internas (falta de experiencia, de formación, poca dedicación a la búsqueda de empleo, desconocimiento del mercado laboral, entre otras) pueden aumentarla.

En este sentido, las creencias sobre hasta qué punto el resultado esperado (encontrar trabajo) depende o no de la propia conducta es un factor importante que puede hacer que la persona sea o no proactiva en el proceso de inserción y tome la decisión de buscar o no empleo.

Ninguno de los dos extremos es aconsejable cuando la persona está buscando empleo, una



atribución externa puede conducir a una falta de control de la situación y una interna, si no se obtienen resultados a corto plazo, puede desmotivar a la persona.

Siguiendo a Rondón et al. (2017) las atribuciones causales que se basan en las metas personales, las creencias positivas sobre su consecución y la persistencia son relevantes en el proceso de inserción laboral.

Estas actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo debidas a causas externas, según Díaz et al. (2003) impiden a las personas realizar estrategias adecuadas de búsqueda de empleo que faciliten la inserción laboral. Mientras que las personas que creen que su situación se debe a causas internas (Betanzos et al., 2022) realizan un mayor esfuerzo y tienen la percepción de tener más probabilidades de encontrar un trabajo.

Los estudios de Rondón et al. (2022) ponen de manifiesto que la motivación actual de los jóvenes es fundamentalmente intrínseca, puesto que tienen una visión del contexto actual como un momento difícil.

Un dato interesante del trabajo de Rondón et al. (2022) es la relación de la motivación con el nivel de estudios, así las personas de ciclos formativos tienen más alta la motivación extrínseca y las de estudios superiores la intrínseca. Las personas más cualificadas no consideran el azar o la suerte como un factor determinante para encontrar empleo, sino que dan más importancia a sus capacidades personales que a los factores externos.

Las atribuciones causales de los resultados van a afectar al establecimiento de expectativas y en la conducta para conseguir lo que se desea.

Las atribuciones causales desempeñan un papel relevante en los procesos de inserción laboral. Sin embargo, la orientación sociolaboral debe favorecer interpretaciones equilibradas que permitan reconocer tanto la capacidad de acción de las personas como la influencia de factores estructurales sobre sus trayectorias laborales. Ignorar las desigualdades presentes en el mercado de trabajo puede conducir a responsabilizar individualmente a las personas de situaciones que exceden su control (Sultana, 2014; Hooley et al., 2024).

El estilo atribucional se puede medir a partir de las creencias que tiene la persona sobre sus posibilidades de encontrar trabajo o el tiempo que cree que tardará en encontrarlo.

Piqueras et al. (2021) proponen las siguientes preguntas para evaluar la atribución causal:

- Cuanto más me esfuerce en buscar trabajo, más posibilidades tendré de encontrarlo.
- Encontrar trabajo es algo que va a depender, fundamentalmente, de mí.
- Encontrar trabajo dependerá del tiempo que dedique a buscarlo.
- Confío mucho en mi capacidad para mostrar mis habilidades en la selección de personal.
- Busco trabajo en diferentes puestos o actividades laborales.
- Reviso y modifico mi forma de buscar trabajo para conseguir mejores oportunidades.
- Me imagino trabajando en distintos sitios y con diferentes responsabilidades.

La intervención sobre la atribución causal debe fundamentarse en fomentar la responsabilidad de la persona en el mantenimiento de su situación, teniendo en cuenta las posibles dificultades de su realidad y enfrentándose a ellas de manera constructiva. De esta manera es necesario conseguir una atribución equilibrada para que la persona entienda que, independientemente de las causas externas a ella, difícilmente controlables, existen otras causas relacionadas con su esfuerzo y su capacidad competencial que puede mejorar y aumentar sus posibilidades de encontrar empleo.

La intervención orientadora debe favorecer atribuciones equilibradas que permitan reconocer tanto la capacidad de agencia de la persona como la influencia de factores estructurales. Invisibilizar las desigualdades sociales puede conducir a responsabilizar individualmente a las personas de situaciones que exceden su control; sin embargo, ignorar completamente la capacidad de acción puede generar sentimientos de indefensión. El reto consiste en fortalecer la percepción de control sobre aquellos aspectos modificables, reconociendo simultáneamente la existencia de



barreras sociales que condicionan las trayectorias laborales.

Una posible actividad podría ser pedir a la persona una lista de posibles causas internas y externas que inciden en su situación de paro. Deberá diferenciar entre aquellos factores difícilmente modificables por la persona, pero que es necesario conocer (factores externos) y aquellos sobre los que puede incidir y mejorar para conseguir un trabajo (factores internos).

Autoestima profesional

La autoestima está formada por un conjunto de actitudes que la persona tiene sobre sí misma. En el caso de la inserción laboral interesa la autoestima profesional. No se debe confundir con el autoconcepto, en este prima la dimensión cognitiva, mientras que en la autoestima prevalece la valorativa y afectiva (Roa, 2013).

Siguiendo a Torras (2005), la autoestima profesional está relacionada con la autovaloración que tiene la persona de ella misma como profesional.

La autoestima profesional ayuda a que las expectativas de la persona sean realistas, reduce los niveles de estrés durante la búsqueda de empleo, influye en como la persona afronta su futuro profesional, en la toma de decisiones y las aspiraciones profesionales.

La autoestima es una actitud hacia uno mismo, a la forma de pensar, sentirse y comportarse sobre uno mismo. No es innata, sino el resultado de las acciones y sentimientos que se suceden en el transcurso de la vida de la persona. Por tanto, es dinámica, puede crecer o debilitarse (Roa, 2013).

Un nivel de autoestima alto y sano ayudará a la persona a tener más confianza en ella y aumentar las oportunidades de encontrar un empleo, puesto que favorece que la persona sea:

- Activa en las relaciones sociales y familiares, incidiendo positivamente en su salud emocional y física.
- Proactiva en la búsqueda de empleo, lo cual influirá en el tiempo que la persona tardará en insertarse laboralmente.
- Mantener contactos profesionales que pueden ayudar a la persona a encontrar

ofertas de empleo o hacer recomendaciones.

La autoestima puede influir en las entrevistas de selección. No cuidar la autoestima puede hacer que la persona se sienta insegura y muestre ansiedad. Además, una persona con baja autoestima tendrá dificultades para demostrar su valor como profesional, o explicar sus logros profesionales.

La medida en que una persona se gusta, se acepta, valora y respeta modula la intención de búsqueda de empleo y, por tanto, reduce las probabilidades de obtenerlo.

Torras (2005) propone una serie de preguntas para poder evaluar el nivel de autoestima profesional:

- Te consideras un/a buen/a profesional.
- Los compañeros y las compañeras de trabajo te consideran un/a buen/a profesional.
- Piensas que puedes ofrecer algo distinto a los clientes.
- Estás desanimado/a para encontrar trabajo.
- Crees que encontraras trabajo pronto.

Otras preguntas:

- Te sientes orgulloso/a de lo que has conseguido profesionalmente.
- Como te valoras como profesional.

Estilo de búsqueda de empleo

Se trata de las conductas y estrategias que utiliza la persona con el objetivo de conseguir un empleo. Existen dos estilos de búsqueda de empleo: las personas que afrontan el paro de forma activa y desarrollando una búsqueda planificada, sistemática y proactiva, y aquellas que la realizan en ocasiones puntuales y sin un método específico.

Cuanto más activa y organizada sea la búsqueda de empleo, más probabilidades de obtenerlo.

Por tanto, la proactividad en la búsqueda de empleo, es decir, el grado de actividad que demuestra la persona que busca trabajo (visitar empresas, enviar currículos, planificar su tiempo, etc.) incide positivamente en la probabilidad de encontrar trabajo.



Disponibilidad para el empleo.

Está relacionada con la flexibilidad o amplitud laboral y contractual y geográfica. Las preferencias, opciones y cambios en las funciones. Por lo que está relacionada con la flexibilidad en el momento de aceptar empleos que pueden tener inconvenientes para la persona, bien sea por horarios, distancia, condiciones laborales... Las limitaciones que pone una persona en cuanto al tipo de trabajo, horario, salario, o movilidad geográfica harán más difícil el acceso a un puesto de trabajo.

La disponibilidad también se relaciona con el valor que la persona le otorga al trabajo, por lo que parece razonable que si alguien está dispuesta a admitir ciertas condiciones laborales (viajar frecuentemente, trabajar más de 10 horas, cambiar de residencia, tener horarios extraños, cobrar menos, bajar de categoría profesional, entre otros), puede ser que otorgue importancia a ciertos aspectos de ese empleo.

Si una persona pone limitaciones al tipo de trabajo, al horario, salario, la movilidad geográfica, entre otras, tendrá más difícil el acceso a un empleo.

Siguiendo a Torras (2005) la disponibilidad laboral se relaciona con la dedicación a la búsqueda de empleo y a la flexibilidad en relación con aceptar ciertas condiciones

Rondon et al. (2017) concluyeron que las personas jóvenes tienen un mayor grado de disponibilidad laboral, contractual y geográfica.

Expectativas de resultado

Se trata de la probabilidad percibida por la persona que la anticipa a la consecución de un resultado (Montilla, 2005), en nuestro caso un empleo. Cuanto más altas sean las expectativas, más probabilidades de encontrar un trabajo, puesto que se desarrollarán más conductas de búsqueda de empleo.

Autoeficacia para la búsqueda de empleo

Carbonero y Merino (2004) definen la autoeficacia como el grado de confianza que la persona manifiesta en el momento de realizar una exploración profesional. Por lo que las creencias sobre la capacidad para realizar una

determinada conducta juegan un papel muy importante en la búsqueda de empleo. En este sentido, si la persona se siente capaz para realizar las actividades que implica buscar un empleo (planificar la búsqueda, concretar objetivos profesionales, redactar un currículum, superar una entrevista de selección, entre otras) tendrá más posibilidades de conseguirlo.

Estas creencias que la persona tiene sobre sus capacidades para lograr un empleo son consecuencia de la experiencia y del aprendizaje.

Piqueras et al. (2021) proponen una serie de preguntas para evaluar la autoeficacia para la búsqueda de empleo:

- Soy capaz de soportar los inconvenientes que conlleva la búsqueda de empleo.
- Estoy capacitada/o para superar los rechazos cuando busco empleo.
- Creo que puedo comportarme adecuadamente en una entrevista de trabajo.

Carbonero y Merino (2004) consideran que se deben incluir en la intervención para mejorar y desarrollar la autoeficacia contenidos como: la planificación de la carrera, el autoanálisis, la planificación de los objetivos personales, la búsqueda y análisis de la información, la toma de decisiones y la planificación de la búsqueda de empleo.

La percepción de autoeficacia no depende únicamente de las competencias individuales, sino también de las oportunidades reales de participación y reconocimiento que ofrece el entorno. La exposición continuada a situaciones de discriminación puede afectar negativamente a las creencias sobre la propia capacidad para alcanzar objetivos profesionales.

Madurez ocupacional

La madurez ocupacional se refiere a la concienciación de la persona desempleada en encontrarse preparado para un empleo, es decir, que se preocupe por recibir una formación continuada para renovar conocimientos o adquirir otros nuevos necesarios para poder desarrollar mejor sus funciones. Torres (2005) la relaciona con



el interés por estar al día y conservar el trabajo. Esta actitud un predictor de éxito profesional.

Muestra el grado de interés de la persona por estar al día, actualizada. También se relaciona con la adaptabilidad profesional. De este modo se relaciona con el aprendizaje a lo largo de la vida o la formación continua que ayuda a la persona a adaptarse a un entorno laboral cambiante y a ser profesionales competitivos que evolucionan.

Para la evaluación de esta actitud, Torres (2005) propone preguntas relacionadas con:

- Formar parte de asociaciones o colegios profesionales.
- Si se lee sobre la profesión.
- Si se está al día de las nuevas tecnologías utilizadas en la profesión.

2. Actitudes i interseccionalidad en orientación sociolaboral

Las actitudes relacionadas con la inserción laboral deben interpretarse desde una perspectiva ecológica e interseccional. Las experiencias de desempleo y las oportunidades de acceso al mercado de trabajo no son homogéneas, sino que están mediadas por múltiples ejes de desigualdad que interactúan entre sí. El género, la edad, la discapacidad, el origen migratorio, la orientación e identidad sexual o las trayectorias de protección institucional pueden influir en la construcción de expectativas, en las atribuciones causales, en la percepción de autoeficacia o en la motivación hacia la búsqueda de empleo.

Por ello, el trabajo sobre las actitudes en orientación sociolaboral no debe orientarse a la adaptación acrítica de las personas a un mercado laboral desigual, sino al fortalecimiento de recursos personales que favorezcan el ejercicio efectivo de sus derechos y la participación activa en sus proyectos de vida, al tiempo que se reconocen y cuestionan las barreras estructurales presentes en dicho mercado.

3. Modelos teóricos de actitudes aplicables a la orientación laboral

Hemos recogido dos enfoques teóricos que pueden ayudar en el desarrollo de actitudes favorables a la inserción laboral: la teoría de la

acción planificada de Ajzen y Madem y el modelo de cambio de actitudes de Montané, Jariot y Rodríguez.

2.1. La teoría de la acción planificada de Ajzen y Malden

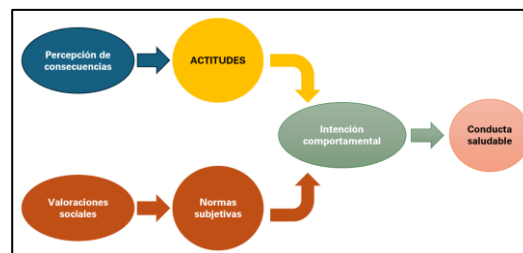
La teoría de la acción planificada de Ajzen y Madden (1986) explica como las metas y los planes guían el comportamiento de las personas. Esta teoría plantea que la mayor parte de la conducta humana se encuentra fuera del dominio de la persona, por lo cual no puede controlar la aparición o no de la conducta.

Según este modelo existe una consistencia entre las actitudes y los patrones de comportamiento, siendo éstas un indicador y facilitador de cualquier proceso de cambio.

La Figura 1 representa la teoría de la conducta planificada de Ajzen y Malden.

Figura 1

Teoría de la conducta planificada de Ajzen y Malden



Fuente: González e Izquierdo (2023)

Esta teoría parte de la base que las personas utilizan la información para tomar decisiones conductuales. En esta teoría la intención juega un papel importante, está determinada por la actitud hacia la conducta, por la norma subjetiva y por la percepción de control. Estas tres variables son las que originan la intención y, por tanto, las acciones.

En esta teoría la actitud está basada en las creencias conductuales, es decir, a la valoración que la persona hace de las consecuencias de la conducta y de los sentimientos (positivos o negativos) que asocie al comportamiento.

Las actitudes dependen de la percepción de las consecuencias, o lo que es lo mismo de las creencias que tiene la persona de que una conducta produce un determinado resultado y la evaluación de ese resultado.



La norma subjetiva se refiere a la percepción que tiene la persona sobre lo que sus referentes sociales importantes piensan sobre sus acciones. Esta norma subjetiva se basa en las creencias normativas y en la identificación con sus referentes sociales y la influencia que esto pueda tener en la persona. Por tanto, la persona considerará las valoraciones sociales y su motivación para actuar.

Esta teoría establece que la intención es un balance entre lo que la persona cree que debe hacer (actitud) y la percepción que tiene de lo que las otras personas creen que debe hacer (norma subjetiva).

El control conductual percibido se basa en las creencias de control, es decir, en las valoraciones que realiza la persona sobre la existencia de factores y circunstancias que le facilitaran o dificultaran llevar a cabo su intención de comportamiento.

Aunque se contempla la influencia de otras variables, no se incluyen como parte integral de la teoría (González e Izquierdo, 2023).

Cuanto mayor sea la actitud, la norma subjetiva y la percepción de control mayor será la intención de la persona de llevar a cabo ese comportamiento.

Según Ajzen (2011) en González e Izquierdo (2023) es posible predecir la conducta a partir de las intenciones y a los factores que hacen que la persona tome decisiones.

La intervención desde el modelo de la acción razonada debe:

1. Integrar aquellas variables que se encuentran relacionadas con la toma de decisiones a nivel conductual. Por lo que es necesario que se integre en la intervención el objetivo, el contexto y el tiempo en la selección e identificación de la conducta a modificar:
 - Especificar claramente la conducta que se va a analizar, puesto que no es lo mismo dirigir la intervención a saber utilizar Internet para la búsqueda de empleo o consultar las ofertas de empleo en Internet. En este caso el objetivo responde a la necesidad de saber lo que se quiere obtener.

- Tener muy claro el contexto o situación en dónde se pretende llevar a cabo la conducta deseada.
 - Clarificar el tiempo o momento en que se ha de dar el comportamiento.
2. Diseñar la técnica para prevenir la conducta problema. Cualquier cambio en el objetivo, el contexto y el tiempo representa la redefinición de la conducta a cambiar.
 3. La intervención debe influir en las creencias de la persona sobre la conducta a realizar, puesto que, si las expectativas de una persona sobre una conducta determinada son positivas, las actitudes también lo serán y si las expectativas son negativas, las actitudes serán negativas también.
 4. Determinar si la intención se encuentra bajo el control actitudinal, normativo o ambos. Una vez identificado se debe cambiar o reforzar la actitud o la norma subjetiva teniendo en cuenta los resultados esperados.

Izquierdo y López (2013), trasladan el modelo a la búsqueda de empleo y consideran que si la persona siente que no tiene control sobre la búsqueda de trabajo, probablemente se abstendrá de realizarla, sin importar sus actitudes al respecto. Siendo más probable que la persona que se sienta confiada en sus habilidades para la búsqueda de empleo intente realizarla o mantenga sus intenciones en la realización de esa conducta. Por lo que los estudios de Zikic y Saks (2009) confirman que la intención es el predictor más inmediato de la conducta de búsqueda de empleo.

2.2. El modelo de cambio de actitudes de Montané, Jariot y Rodríguez

El modelo de cambio de actitudes de Montané et al. (2007) ofrece un marco conceptual sólido para la elaboración, aplicación y evaluación de resultados en programas que pretenden cambiar actitudes en relación con algunos factores de riesgo. Fue diseñado para ser aplicado en la educación vial, para prevenir riesgos y reducir comportamientos temerarios. Por lo que puede utilizarse en programas preventivos e incluso reeducativos (Jariot y Montané, 2009). El modelo se ha adaptado para ser aplicado en otras áreas como el de la orientación de hábitos saludables y para el desarrollo (Jariot et al. 2010).

Parte de la concepción tridimensional de la actitud, es decir, esta se compone de ideas,



emociones y conductas, descartando aquellas concepciones de actitud que solo contemplan dos de los factores antes mencionados y relacionan los componentes cognitivos con los emotivos.

Según Jariot y Montané (2009), la actitud entendida de una forma triádica explica la predisposición de una persona a actuar de una forma determinada. Esta predisposición se debe a la incidencia de los componentes cognitivos, conductuales y afectivos. Los trabajos de Ajzen y Fisbein (2005) [citado en Jariot y Montané, 2009] nos introducen en aspectos que relacionan entre sí los tres componentes que configuran la actitud desde la perspectiva de la persuasión. Los componentes cognitivos, la conducta y las emociones no solo son los tres elementos que predisponen a actuar de manera determinada, sino que cada uno influye también en los otros dos restantes.

Así, las ideas influyen en la ejecución de una conducta y esta, si se expresa de forma repetida, favorece la creación de hábitos de comportamiento. Además, las emociones influyen en la aceptación de los aspectos cognitivos (Jariot y Montané, 2009). Las emociones favorables o desfavorables al comportamiento deseado actúan también como reforzadores positivos o negativos respectivamente favoreciendo la predisposición de la conducta a modo de condicionamiento, en este sentido, son relevantes las aportaciones de Erwin (2005) al relacionar la persuasión en la forma de modificar las ideas y los comportamientos.

Según Jariot y Montané (2009) las teorías contemporáneas del cambio de actitudes contemplan la relación de estos tres factores entre sí y con el mismo objeto de la actitud: la predisposición a actuar de una manera determinada. Es en este espacio, donde se ubica la persuasión como un elemento que impregna el proceso cognitivo y emotivo. También la manera de comportarse influye en los otros dos componentes e incluso con la misma actitud. Los procesos de intervención y de cambio de actitudes se relacionan con la intervención en cada uno de estos factores entendidos como un proceso interactivo.

Desde esta visión se acepta que las emociones influyen en la manera de pensar y de actuar (en la configuración de los hábitos de comportamiento), también se admite que las ideas y la forma de comportarse influyen en la

predisposición a actuar, pero también las actitudes influyen de nuevo y remodelan las ideas, además, los nuevos hábitos pueden incidir en nuevas formas de transformar las emociones y en definitiva este proceso interactivo y abierto, también puede modificar de nuevo las actitudes.

En este proceso activo es donde se sitúan las bases para entender los pasos para modificar, evolucionar y fortalecer el cambio de actitudes de una manera estable. Es en esta interacción donde puede introducirse la persuasión como un nuevo elemento que matiza las teorías contemporáneas del cambio de actitudes.

Los trabajos de Montané y Jariot (2009), Montané et al. (2004), Jariot y Rodríguez (2007), y Arnau et al. (2011) explicitan que para iniciar el cambio de actitudes se requiere intervenir en las tres dimensiones de las actitudes, en todos y cada uno de los factores de riesgo presentes durante el proceso de intervención.

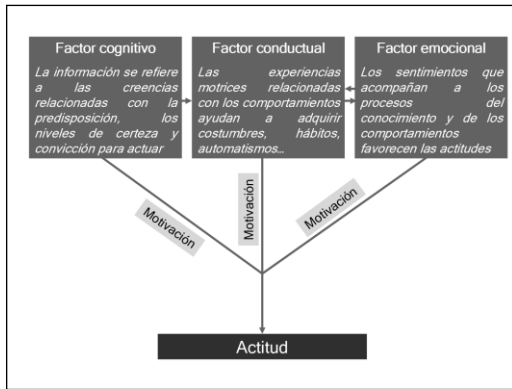
Jariot y Montané (2009) consideran que al aplicar estos tres componentes (ideas, emociones y conducta), las ideas indicarán cómo influye la información en la actitud, las emociones incluirían sentimientos favorables o desfavorables al riesgo y la comprensión de los componentes conductuales nos ayudarían a entender cómo está instalada la actitud y su posible resistencia—facilidad de cambio. Su interacción explica, en gran parte, la predisposición a actuar de una manera determinada.

El modelo insiste en la dificultad de cambiar las actitudes incidiendo en sus componentes por separado (Montané et al., 2007). En el trabajo desarrollado por Arnau et al. (2011) se constató que para conseguir mejorar las actitudes en jóvenes era necesario aplicar las cinco fases del modelo de cambio de actitudes.

La Figura 2 pretende resumir la información más relevante del modelo de cambio de actitudes. La estabilidad y predisposición al cambio de cada uno de los tres componentes de las actitudes explica hasta qué punto ésta es un componente estable y susceptible al cambio.

Figura 2.

Los componentes que configuran la actitud



Fuente: (Adaptado de Jariot y Montané, 2009)

El modelo de cambio de actitudes consta de cinco fases (todas ellas han sido desarrolladas y reajustadas sucesivamente en los trabajos de Montané et al. (2007); Montané et al. (2007), Jariot y Montané (2009); Arnau et al. (2011); Montané et al. (2024):

1. Evaluación inicial: con el fin de conocer el nivel riesgo—seguridad inicial en relación con un/os determinado/s factor/es de riesgo y preparar la intervención de una manera personalizada.
2. Mejora de la información. Pretende que la persona reflexione sobre sus creencias y se inicie el cambio, por este motivo el modelo destaca la importancia de desarrollar la información desde una doble perspectiva: personalizada y grupal.
 - Desde la perspectiva personalizada, se debe proporcionar la información en función de los ítems más deficitarios que conforman el cuestionario de evaluación inicial, de manera adaptada a las necesidades de los participantes, en base a las respuestas dadas. Por ello se elabora a partir de cada uno de los elementos que se evalúan en la primera fase. Esta se ofrece, de manera adaptada a las necesidades de los participantes, es decir, partiendo de los perfiles de riesgo individuales.
 - Desde la perspectiva grupal, se debe interactuar con todos los sujetos, ofreciendo toda aquella información que pueda incidir en la mejora de sus creencias.

Es muy importante que la información que se ofrezca sea impactante, real, actualizada, objetiva y extraída de fuentes fiables. En ningún caso, durante esta fase, se pueden introducir valores o realizar juicios de las

opiniones de los sujetos, simplemente se refutarán todas sus creencias utilizando informaciones impactantes sobre las consecuencias de las conductas imprudentes o poco acertadas.

3. La revisión de hábitos. Contempla hasta qué punto el comportamiento de riesgo está instalado y qué alternativas ofrece la persona para transformar esos comportamientos de riesgo en costumbres y hábitos de seguridad o saludables. En esta fase el profesional debe descubrir, preguntando a los sujetos, el nivel de tendencia al riesgo y hasta qué punto están preparados para el cambio de comportamiento. En ningún caso se deberá abrir un debate, ni se juzgarán los comportamientos.

La fase se divide en tres niveles:

Nivel 1. Cuyo objetivo es conocer como se ha instalado ese comportamiento de riesgo. En ella las personas hablan de sus costumbres y el profesional escucha y sigue preguntando sin entrar en discusión o debate. Ejemplos de preguntas de este nivel son: ¿Qué hace? ¿Cómo lo hace? ¿Con quién lo hace? ¿Qué siente cuando lo hace?

Nivel 2. Pretende saber y hacer consciente a la persona de hasta qué punto es consciente de que su comportamiento es una conducta de riesgo. Ejemplos de preguntas de este nivel son: ¿Estos comportamientos los hace sin pensar? ¿Actúa de manera inconsciente?

Nivel 3. Su finalidad es preparar a la persona hacia una propuesta de cambio de comportamiento de riesgo y convertirlo en uno de seguridad. Los compromisos que se adquieren en esta fase son hipotéticos y muestran, hasta qué punto la persona está dispuesta a cambiar. Ejemplos de preguntas de este nivel son: ¿Cuáles de estos comportamientos cree que son más peligrosos o graves? ¿Por dónde podría empezar, si tuviera que cambiar, para mejorar su nivel de seguridad?

Estos tres niveles de reflexión hacen que el sujeto empieza a estar preparado para el cambio de actitud final.

4. La transmisión o integración de sentimientos o emociones. Ayudan a fortalecer las ideas con los comportamientos de seguridad.



Incluye la transmisión de emociones, sentimientos y valores relacionados con la comprensión experiencial de las consecuencias de esa conducta de riesgo. En ella se presentan testimonios que han sufrido las consecuencias de ese factor de riesgo. El relato del testimonio, que durante 15-20 minutos describe su situación y las consecuencias de la conducta, es una herramienta muy importante para la integración de emociones. Los participantes expresan sus sentimientos y explicitan cuáles son sus compromisos para que no ocurran situaciones como las que les ha presentado el testimonio. El componente afectivo, de acuerdo con Montané y otros (2007) y Arnau et al. (2011), ayuda a dar sentido a la información y a los hábitos de comportamiento.

5. La evaluación final. Permite detectar a corto y medio plazo las ganancias obtenidas al comparar las diferencias entre la evaluación inicial y la final después del desarrollo del proceso formativo. La información mediante un instrumento de evaluación similar al aplicado en la evaluación inicial pero redactado desde la perspectiva de futuro. Es necesario comentar las mejoras y aquellos resultados que se crean oportunos.

Esta secuenciación, establecida en las cinco fases del modelo de cambio de actitudes, condiciona tanto el diseño, como la aplicación y evaluación del programa de orientación que ha de desarrollarse para cambiar actitudes. La eficacia de dicho modelo ha sido constatada en diferentes estudios realizados en Cataluña en el ámbito de la prevención, educación y reeducación vial (Montané et al., 2007; Jariot y Montané, 2009; Arnau y Montané, 2010; Arnau et al., 2011; Montané et al., 2024).

Para readaptar y aplicar el modelo de cambio de actitudes a cualquier otro ámbito o contenido, Jariot y Montané (2009) proponen seguir los siguientes pasos:

1. Observar y analizar el factor de riesgo para deducir cómo debería ser la conducta segura; es decir, cómo debería ser el comportamiento de la persona reducir los riesgos.
2. Definir los objetivos operativos de la conducta segura.

3. Evaluar los comportamientos de riesgo del colectivo al que va a ir dirigido el programa de intervención.
4. Deducir las necesidades de formación que muestran las personas a las que va dirigida la intervención y las que, consecuentemente, deberían integrar desde la seguridad.
5. Constatar las teorías y modelos a utilizar en el proceso formativo del cambio de actitudes. Éstas deberían partir del constructo que vamos a mejorar, por ejemplo, la seguridad en el uso de la vía o la prevención del consumo de alcohol en los jóvenes, la búsqueda activa de empleo, entre otros.
6. Contemplar los criterios de optimización en la elaboración de los programas de intervención.
7. Elaborar el programa para la mejora del factor de riesgo con los tres elementos que conforman la actitud.
8. En el caso de que el programa lo apliquen otros profesionales, debe iniciarse un proceso de evaluación de necesidades y formarlos.
9. Aplicar el programa de cambio de actitudes sin olvidar, ni descuidar ninguna de las fases del modelo.

El concepto de orientación laboral del que partimos, que busca que la persona pueda realizarse profesionalmente, mediante el ejercicio de la profesión que ha elegido en todas las esferas de su vida (personal, familiar, social y profesional), demanda que la persona adquiera la máxima madurez profesional. Este proceso complejo necesita fortalecer al máximo todas las competencias necesarias para lograr este desarrollo y realización global. Estamos convencidas de que el modelo de cambio de actitudes predispone a la persona para desarrollar comportamientos que le faciliten la consecución de sus objetivos profesionales y vitales.

3. Tips para mejorar las actitudes en los procesos de orientación

La intervención sobre las actitudes nos permite preparar y mejorar la ocupabilidad y empleabilidad de las personas desde tres niveles:

1. Desde el contenido cognitivo, donde la lógica, el razonamiento y la convicción juegan un papel importante en la adquisición



de conocimientos sobre aquellos elementos que pueden dificultar o facilitar la realización profesional y vital de las personas.

2. Los comportamientos, las costumbres y los hábitos, que, al superar el nivel cognitivo, permiten desarrollar actividades que mejoren las destrezas relacionadas con la ejecución del proyecto profesional y de vida de las personas.
3. Las emociones, que fortalecen los contenidos cognitivos y los comportamientos, facilitando la ejecución de nuevas actuaciones, en vistas a mejorar la situación. Este elemento puede ayudar a vencer las resistencias a los cambios y las innovaciones.

En definitiva, nuestra propuesta es preparar el comportamiento profesional adecuado desde el cambio de actitudes, es decir, desde la triple perspectiva cognitiva – comportamental - emotiva. Este comportamiento no es otra cosa que la ejecución de la actitud, tal y como hemos explicado anteriormente.

El proceso orientador incluirá los tres componentes de la actitud para poder fortalecer todas las competencias que la persona necesitará para lograr su desarrollo profesional, personal y social.

Las actitudes son imprescindibles en los procesos de búsqueda activa de empleo, para eliminar las barreras producidas por los estereotipos, para entender la importancia de la cualificación profesional en la consecución y sobre todo el mantenimiento en el mercado laboral, entre otras. Por todo, consideramos que el modelo de cambio de actitudes de Montané, Jariot y Rodríguez debe aplicarse y estudiarse en el ámbito de la Orientación Profesional.

Algunas de las propuestas para mejorar las actitudes en los procesos de orientación podrían ser:

- Evaluar las actitudes de la persona que se encuentra en proceso de búsqueda de empleo. Contar con el perfil actitudinal de la persona hacia la búsqueda de empleo sería el primer paso para diseñar intervenciones que ayudaran a la persona a mantenerse proactiva durante el proceso de búsqueda. Recordemos que las actitudes se conforman de creencias, comportamientos y emociones,

por lo que deberían evaluarse estos tres factores.

- Diseñar acciones específicas dirigidas al cambio de actitudes, para ello deben tomarse como guía los modelos de cambio de actitudes. En este documento hemos presentado dos.
- Introducir en el proceso orientador diversos factores sociodemográficos como:
 - El tiempo en situación de desempleo, puesto que incide en las expectativas de éxito y como consecuencia en la proactividad en la búsqueda.
 - La edad, puesto que existen investigaciones que han demostrado la correlación positiva con el locus externo y la autoeficacia. De esta manera, las personas paradas de mayor edad suelen otorgar las causas de su situación al entorno y como consecuencia mostrar menos compromiso en el proceso de inserción.
 - La experiencia laboral, puesto que las personas desempleadas con experiencia muestran más expectativas de éxito que las que no tienen experiencia profesional.
 - El nivel académico, a mayor nivel académico, mayor compromiso hacia el trabajo y más disponibilidad.

Sin embargo, no podemos olvidar que el trabajo sobre las actitudes debe desarrollarse desde enfoques contextualizados que tengan en cuenta las condiciones comunitarias y las redes de apoyo disponibles. Desde esta perspectiva, la orientación no se limita a promover cambios individuales, sino que incorpora actuaciones dirigidas a facilitar el acceso a recursos y fortalecer la participación comunitaria (Thomsen et al., 2022).

El desarrollo de actitudes favorables a la inserción sociolaboral constituye un objetivo relevante de la intervención orientadora. Sin embargo, la evidencia reciente destaca la necesidad de situar dicho trabajo en el marco de políticas y prácticas orientadoras comprometidas con la equidad y la justicia social (Hooley et al., 2024). En consecuencia, el fortalecimiento de la motivación, la autoeficacia o las estrategias de búsqueda de empleo debe complementarse con el reconocimiento de las barreras estructurales que condicionan las oportunidades laborales de determinados colectivos.



Finalmente, el trabajo sobre las actitudes en orientación sociolaboral no debe entenderse como una estrategia orientada a la adaptación acrítica de las personas a las exigencias del mercado laboral. Desde una perspectiva de justicia social, supone fortalecer recursos personales y comunitarios que favorezcan el ejercicio efectivo de derechos y la construcción de proyectos vitales significativos, reconociendo simultáneamente las desigualdades que atraviesan las trayectorias laborales (Sultana, 2014; Thomsen et al., 2022; Hooley et al., 2024).

Referencias bibliográficas

- Arnau Sabatés L., Filella Guiu G., Jariot Garcia M., y Montané Capdevila J. (2011). Evaluación de un programa de cambio de actitudes con preconductores para prevenir los accidentes de tráfico provocados por el alcohol en Cataluña. *Adicciones*, 23(3), 257-265
- Arnau, L. y Montané, J. (2010). Indicadores para mejorar el desarrollo profesional de los aspirantes a profesores de formación vial en Cataluña, *REOP*, 21(2), 295-307.
- Baron, R. & Byrne, D. (2002). *Psicología social*. Madrid: Prentice-Hall
- Betanzos Díaz, N., Víctor Manuel Altamira Solís, M. y Paz Rodríguez, F. (2022). Empleabilidad y competencias socioemocionales en estudiantes de Administración. *Psicología y Salud*, 32(2), 363-373. <https://doi.org/10.25009/pys.v32i2.2756>
- Carbonero Martín, M.A. y Merino Tejedor, E. (2004). Autoeficacia y madurez vocacional. *Psicothema*, 16(2), 229-234. <https://www.psicothema.com/pdf/1187.pdf>
- Díaz, R., Beas-Collado, M. I., Pérez, M. C., y Salanova, M. (2003). Actitudes y autoeficacia para la búsqueda de empleo de los usuarios del programa de orientación profesional OPEA y su relación con el proceso de búsqueda. *Jornades de Foment de la Investigació*. Universitat Jaume I. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79347/forum_2003_14.pdf?sequence=1
- Erwin, Ph. (2005). *Attitudes and persuasion*. Psychology Press, East Sussex.
- González Ruiz, L., y Izquierdo Rus, T. (2023). Aplicación de la Teoría de la Conducta Planificada (TCP) en estudiantes universitarios. *Aula De Encuentro*, 25(1), 4-21. <https://doi.org/10.17561/ae.v25n1.7642>
- Hooley, T., Hertzberg, F., Mariager-Anderson, K., Saur, H., Sundelin, Å., Varjo, J., Vilhjálmssdóttir, G. T., & Valdimarsdóttir, S. (2024). A systematic review of research into career guidance policy in the Nordic countries (2008–2022). *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 10(2), 126–139. <https://doi.org/10.1080/20020317.2024.2352004>
- Izquierdo Rus, T. y López Martínez, O. (2013). El rol de las actitudes en la inserción laboral de los desempleados mayores de 45 años. *Universitas Psychologica*, 12(3), 911-922. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730275021>
- Jariot Garcia, M., Montané Capdevila, J. y Arnau Sabatés, L. (coords.) (2010). *Programes d'orientació d'hàbits saludables i pel desenvolupament per a nois i noies entre 12 i 18 anys*. Barcelona. Servei de Publicacions de la UAB.
- Jariot Garcia, M. y Montané Capdevila, J. (2009). Actitudes y velocidad en jóvenes. Aplicación de un programa de educación vial. *RELIEVE*, 15(1). http://www.uv.es/RELIEVE/v15n1/RELIEVEv15n1_2.htm
- Jariot Garcia, M. y Rodríguez Parrón, M. (2007). La formación por competencias profesionales. Evaluación y mejora de las competencias del profesor de formación vial desde un modelo de cambio de actitudes. *Educación XX1*, 10, 107-136.
- Montané Capdevila, J., Jariot Garcia, M., Rodríguez Parrón, M. y Sánchez Marín, S. (2024). SIMS. Programa de sensibilització de persones infractores per una mobilitat segura. Madrid. Confederación Nacional de Autoescuelas.
- Montané Capdevila, J., Jariot Garcia, M. y Rodríguez Parrón, M. (2007). Actitudes, cambio de actitudes y conducción segura. Un enfoque crítico aplicado a la reducción de accidentes de tráfico. Barcelona: Laertes.
- Montané Capdevila, J., Martínez Muñoz, M. y Jariot Garcia, M. (2004). Models, instruments i processos d'intervenció per a la reducció de l'accidentalitat. "La formació dels formadors viaris" Actas del III Congrés Internacional sobre



polítiques europees de trànsit. L'educació i la formació per a la mobilitat segura. Barcelona. Servei Català de Trànsit. Generalitat de Catalunya. Departament d'Interior

Montilla, S. (2004). Una aproximación a la motivación en procesos de orientación laboral. *Revista de Empleo de la Junta de Andalucía*, 3(5), 43-44.

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, 3, 269-297.

Pérez de las Vacas Aparicio, C., Castro, F. V., Cubo Delgado, S. (2009). Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 231-246. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832323026>

Piqueras, R., Carrasco, A., Rodríguez-Arias, J.L. y Altuna, Á. (2021). Evaluación de conductas y actitudes de búsqueda de empleo. Revisión y validación de tres escalas para la orientación profesional. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 32(2), 69-90. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.32.num.2.2021.31279>

Roa García, A. (2013). La educación emocional, el autoconcepto, la autoestima y su importancia en la infancia. *EDETANIA*, 44, 241-257. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4596298.pdf>

Rondón García, L.M., Muñoz Portales, F. y Gómez Narváez, A. (2017). Motivación y actitud como vectores para la inserción laboral de los jóvenes. *Temas Laborales*, 137, 185-208. <https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2023/06/08.%20Motivacio%CC%81n%20y%20actitud%20como%20vectores%20para%20la%20insercio%CC%81n%20laboral%20de%20los%20jo%CC%81venes%20cualificados%20espan%CC%83oles%20.pdf>

Sultana, R. G. (2014). Pessimism of the intellect, optimism of the will? Troubling the relationship between career guidance and social justice. *International Journal for Educational and*

Vocational Guidance, 14(1), 5-19. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9262-y>

Thomsen, R., Hooley, T., & Mariager-Anderson, K. (2022). Critical perspectives on agency and social justice in transitions and career development. *British Journal of Guidance & Counselling*, 50(4), 481-490. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2106551>

Torres Hostench, O. (2005). El programa OIL (Orientación para la Inserción Laboral), en ROMANA GARCÍA, María Luisa [ed.] II AIETI. Actas del II Congreso Internacional de la Asociación Ibérica de Estudios de Traducción e Interpretación. http://www.aieti.eu/pubs/actas/II/AIETI_2_OTH_Programa.pdf

Zikic, J. y Saks, A. M. (2009). Job search and social cognitive theory: The role of career-relevant activities. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 117-127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.001>