

CAPITAL SOCIAL E INMIGRACIÓN: CONCEPTUALIZACIÓN OPERATIVA DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LOS INMIGRANTES

*Social Capital and Migration: Operationalizing
Migrants' Work and Social Insertion*

Pilar MARTÍN-HERNÁNDEZ, Elena OCHOA,
Alicia IZQUIERDO y Marta GIL-LACRUZ¹
Universidad de Zaragoza

Resumen

El trabajo en una organización es una actividad social, donde los trabajadores están influidos e influyen en el sistema social. De este modo, la perspectiva del capital social, con su consideración de la dimensión laboral como motor de desarrollo personal y de cambio social, resulta particularmente útil para abordar el análisis de un colectivo como los inmigrantes iberoamericanos. Especialmente si, como es el caso del presente trabajo, se hace hincapié en los aspectos positivos de tal medida. En este marco, nuestro trabajo pretende, seleccionar de manera operativa cuestionarios que nos permitan analizar la trayectoria laboral y social de los inmigrantes y realizar un diagnóstico comunitario de necesidades. Los test seleccionados se complementan con preguntas abiertas que fomenten la participación de las personas encuestadas. El instrumento resultante nos permitirá ampliar nuestro conocimiento sobre el proceso, la vivencia y el impacto sociolaboral de las trayectorias de inserción laboral de grupos desfavorecidos. Dicha información resulta urgente y prioritaria a la hora de inferir políticas públicas, especialmente, como en el caso que nos ocupa, con colectivos inmigrantes en la provincia de Teruel, donde la inmigración constituye una alternativa interesante a la despoblación y el abandono.

Palabras clave: inmigración, operacionalización, capital social.

1. Departamento de Psicología y Sociología, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Integrantes del grupo de investigación *Bienestar y Capital Social* (Gobierno de Aragón). Correo electrónico: pimartin@unizar.es, mariaelenaoschoa@nexoactiva.com, aliciaig@unizar.es, mglacruz@unizar.es
Fecha de recepción del artículo: 17 de octubre de 2006. Fecha de aceptación: 22 de noviembre de 2006. Versión final: febrero de 2007.

Abstract

Working in an organization is a social activity in which workers influence and are influenced by the social system. Social capital perspective, with its consideration of laboral dimension as crucial in personal development and social change, results particularly useful in order to analyse a collective as Latin American migrants. Specially if, as the case of this work, positive aspects of this measurement are the key issue. In this context, the aim of this work is to select operatively questionnaires which permit to analyse migrants' social and laboral trajectories and to develop a communitarian necessities diagnosis. The selected tests are complemented by open questions which foster participation of individuals. The final instrument will increment our knowledge about process, experience and impact of migrants sociolaboral trajectories. Such kind of information is crucial on order to develop public policies, specially, how is the case, whit migrants in territories as Teruel. In Teruel migrants could constitute an interesting alternative to underpoblation.

Key words: migration, operationalization and social capital.

1. INTRODUCCIÓN

En este mundo altamente comunicado y desigual, los movimientos migratorios adquieren protagonismo. Aunque tales movimientos también se han dado a lo largo de la historia, actualmente presentan una serie de peculiaridades, como por ejemplo que el desplazado deja un país de empleo escaso para situarse en otro país en el que las opciones laborales interesantes tampoco son abundantes. Numerosos factores sociales —como la cercanía del mundo industrializado— entran en juego para explicar estas movilizaciones que se mantendrán y probablemente, se acelerarán en los años venideros. Y es que se estima que el potencial migratorio puede rondar los 80-100 millones de personas, cifra en la que hay que incluir 15 millones de refugiados y peticionarios de asilo y 30 millones de inmigrantes ilegales (Zimmermann, 1994). Las dimensiones de este fenómeno constituyen un ejemplo muy claro de cómo una tendencia demográfica y económica presentará hondas repercusiones sociales. Por tanto, nuestra sociedad actual tiene que afrontar los retos sociales del mestizaje, junto a muchos otros como por ejemplo la globalización, el avance imparable de las tecnologías de la información y la comunicación, y la interdependencia. De este modo, nos encontramos ante una situación que puede ser calificada de cambio sin precedentes. El análisis de estas importantes trans-

formaciones tan sólo en un ámbito como el terreno laboral, requiere la consideración de múltiples aspectos (Peiro y Prieto, 1996).

Tales transformaciones están generando un aumento de la complejidad estructural de la sociedad. Complejidad que Castells (1986) sitúa en los procesos productivos, es decir, la cuestión sería no tanto el qué se produce sino el cómo. Esto repercute en «la aparición de modelos alternativos en la organización del trabajo, los procesos de producción, la estructuración social en general y de formación socioeducativa en particular» (Juárez 1995: 20). Su lectura psicosocial implica la consideración previsible de un aumento de desigualdades (p. e. ante la diferenciación del acceso y consecución de una formación tecnológica) y su correlato ideológico desde un cambio de valores y mentalidades de las personas y sus correspondientes grupos sociales (Rocher, 1990). Rifkin, el autor de la polémica obra *El fin del trabajo* (1997), lo expone con claridad: deberíamos empezar a pensar en formas alternativas a los planteamientos más habituales en torno al trabajo, poner en marcha nuevos modos de generación de ingresos y de reparto de poder y generar una mayor confianza en el tercer sector, que a su vez, deberá permitir la reconstrucción de nuestras comunidades y nuestras culturas. El entorno rural constituye un ejemplo de estos cambios sociales, y de la situación de vulnerabilidad ante la desigualdad social. Necesitamos profundizar en nuevas metodologías de investigación que nos permitan considerar la magnitud de estos impactos.

En este marco, el trabajo que aquí se presenta, y sobre la base de las teorías del capital humano y social, tiene como objetivo fundamental la selección de cuestionarios, que nos permitan analizar la trayectoria laboral de los inmigrantes y realizar un diagnóstico comunitario de necesidades, contribuyendo así a un mejor conocimiento sobre el proceso, la vivencia y el impacto sociolaboral de las trayectorias de inserción de grupos desfavorecidos en entornos rurales. Dicha información resulta urgente y prioritaria a la hora de inferir políticas públicas, especialmente, como en el caso que nos ocupa, con colectivos inmigrantes en la provincia de Teruel. Y es que en entornos rurales como Teruel, la inmigración constituye una alternativa interesante a la necesidad de vertebrar un territorio envejecido, desprotegido, con unas tasas alarmantes de despoblación y abandono.

2. CAPITAL HUMANO Y SOCIAL

Como hemos apuntado, ante el reto de la complejidad, el avance de esta sociedad nuestra parece depender más que nunca del conocimiento y del aprendizaje (Torre y Garmendia, 1997). Este actual panorama de cambio conlleva la creciente importancia del factor humano en los procesos productivos, al tiempo que implica elevadas exigencias formativas por parte del trabajador y de la organización en la que se inserta. Aunque este énfasis en el factor humano tiene ya una notable historia —fue ya reivindicado por Taylor (1970, trad.) a finales del siglo XIX, e identificado a partir de los años veinte del siglo pasado, con estudios como los de Hawthorne, y la escuela de las relaciones humanas, como el más importante de la empresa— será a partir de los años setenta cuando adquiera una nueva dimensión, al prestarse una mayor atención al trabajo en relación con su calidad y el nivel de cualificación de la fuerza laboral. A partir de aquí se empezó a delinear la idea de capital humano en la que se recoge la capacidad de aprendizaje y experiencia del individuo, y aquellos atributos como su salud física y mental que le permiten trabajar de manera más productiva. Los orígenes de este enfoque se encuentran en los trabajos de Becker (1962, 1975) y Mincer (1962, 1974). El análisis de la educación como capital humano interpreta la educación recibida y adquirida por los individuos como una inversión. Se entiende de este modo que el gasto en educación permite obtener unos rendimientos diferidos en el futuro, bajo la forma de salarios percibidos por el individuo durante el resto de su vida. Junto a la educación, que podríamos considerar como la adquisición de habilidades generales, la experiencia, entendida como la adquisición de habilidades específicas del puesto de trabajo o debidas al hecho de trabajar, se configura como otro factor fundamental. Pero además, la educación proporciona también beneficios sociales debido a las externalidades asociadas a la misma.

Desde tales referencias se desprende que los recursos humanos y su nivel formativo, suponen una inversión a largo plazo en la organización de la empresa y que su calificativo de capital estriba en la importancia que dichos recursos suponen para el desarrollo y optimización de la organización. Esta perspectiva psicosocial también se puede aplicar al estudio de la inmigración. En nuestro contexto, los inmigrantes incorporan una serie de conocimientos, experiencias y motivaciones (capital humano) a coste cero para el país de acogida. Desde el argumento de la flexibilidad laboral, la movilidad geográfica y funcional de los mercados de trabajo se acrecentará porque este tipo de trabajador está más dispuesto que el nativo a cambiar de lugar de trabajo y de tipo de actividad. En consecuencia, la asignación de los recursos

laborales puede mejorar, al igual que la capacidad de competencia de las empresas. Este capital desplazado puede equilibrar nuestra pirámide poblacional y estimular el crecimiento global (Requeijo, 2002).

Pero esta lectura no sería completa sino integráramos otras contribuciones sociales que se infieren de la propia urgencia de nuestra situación provincial descrita anteriormente en términos de despoblación y envejecimiento. En Teruel, la inmigración puede ser una alternativa crucial a la necesidad de vertebrar un territorio envejecido, desprotegido y con unas tasas alarmantes de despoblación. Por eso, el inmigrante constituye no sólo parte importante de nuestro capital humano, sino que puede constituir un agente clave de nuestro capital social. Y es que hoy en día se empieza a entender que la riqueza no es meramente económica, sino que incluye otras tres formas de capital: social, natural y humano. Una comunidad rica será aquella capaz de alcanzar mayores niveles de capital social, ecológico, humano y económico, siendo, por tanto, un reto de las comunidades del siglo XXI incrementar las cuatro formas de capital simultáneamente. Así, recientemente, se ha prestado una mayor atención al concepto integrador de capital social constatando la importancia de la comunidad en dichos procesos (Campbell, Wood y Kelly, 1999; Kawachi, Kennedy, Lochner y Prothrow-Stitih, 1997; Lomas, 1998), y definiéndolo como la cohesión comunitaria resultante de rasgos como una identidad local fuerte y positiva que comparte un elevado sentido de solidaridad y equidad entre sus miembros (Putnam, 1993). El énfasis en la identidad social es importante, porque las personas que conviven en un espacio solidario e integrador se comprometen más con los objetivos del colectivo y se atribuyen mayores niveles de control sobre sus propias vidas (Campbell, 2000).

No obstante, las definiciones de capital social y humano no se encuentran exentas de polémica y crítica, por su ambigüedad conceptual; porque corren el riesgo de situar en la base poblacional (ej. pobreza) la causa de los procesos de marginación obviando los condicionantes macrosociales y económicos y porque pueden servir de coartada para los que propugnan la necesidad de recortes presupuestarios del Estado de Bienestar (Baum, 1999; Labonte, 1999; Muntaner y Lynch, 1999). Quizás una solución de compromiso podría consistir en profundizar en estos conceptos desde una posición combinada de lo macro social (ej. influencia de políticas internacionales) y lo micro (ej. la importancia de la participación de los miembros de una comunidad concreta). Como psicólogos sociales, la interacción individuo-sociedad sigue siendo nuestra asignatura pendiente (Markova, 2000), y al fin y al cabo la participación comunitaria parece integrar cam-

pos psicosociales tan amplios y tan esenciales como las representaciones sociales y sus identidades y el estudio de las necesidades sociales.

En lo que al estudio de tales necesidades sociales se refiere, y siguiendo a Chacón (1988), cabe señalar en primer lugar que identificar una necesidad implica realizar juicios de valor, de tal forma que personas con valores diferentes señalarán necesidades distintas. Una necesidad será percibida por un grupo particular siempre contextualizada en un conjunto de circunstancias concretas. Si varían estas condiciones puede modificarse la percepción de la misma. Por tanto, reconocer una necesidad implica considerar que existe una solución. A la hora de realizar un adecuado análisis de necesidades, el diagnóstico ha de contemplar como mínimo dos procesos distintos: la aplicación de un instrumento de medición en una comunidad determinada y la consideración de juicios de valor para evaluar el significado de la información, con el fin de determinar las prioridades para la planificación de programas o servicios (Atkinson y Cohn, 1977). Sin embargo, la mayoría de los estudios de análisis de necesidades se limitan casi exclusivamente al reconocimiento de los problemas, en muchos casos definidos por el uso de indicadores sociales: tasas de utilización de los servicios, datos demográficos de los usuarios, servicios prestados, etc. quedando relegada la participación comunitaria y su identificación de fuentes de mejora a un segundo plano. En el otro extremo se encuentran los estudios que sólo profundizan en las demandas sociales.

Desde el presente trabajo, y con el objetivo ya señalado de seleccionar cuestionarios se han tomado en consideración las recomendaciones realizadas desde diversos modelos desarrollados desde la psicología social y especialmente, aquellos procedentes de dos subdisciplinas complementarias de la psicología social: la psicología del trabajo y la psicología comunitaria. Así, la psicología del trabajo nos aporta la dimensión laboral como motor de cambio social y desarrollo personal. El capital social y humano que comentábamos anteriormente se potencia y desarrolla mediante variables como la innovación en el trabajo, unas expectativas y unas condiciones laborales adecuadas. A su vez, la psicología comunitaria permite contextualizar los conceptos de participación, solidaridad, calidad de vida en un entorno concreto como es la provincia de Teruel. El estudio de la inserción sociolaboral merece una lectura prioritaria en el colectivo de inmigrantes.

3. LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DEL INMIGRANTE DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL DEL TRABAJO Y COMUNITARIA

Si bien el trabajo constituye una realidad política y económica, es también una construcción social. Configuramos nuestro conocimiento sobre el trabajo a partir de nuestras experiencias laborales, pero también a partir de informaciones, conocimientos y modelos de pensamiento que recibimos de la sociedad a través de la educación y la comunicación social. De este modo, el trabajo es la resultante del conocimiento socialmente elaborado, compartido y contextualizado en comunidades de referencia, sobre una parcela de la realidad.

La importancia del trabajo viene determinada en parte por las funciones que desempeña para individuos, grupos y comunidades. Representa uno de los pilares básicos en los que se asienta la sociedad actual, y es una de las principales actividades de las sociedades industrializadas. Pero no sólo es importante para la sociedad sino también para las personas. No en vano en los países industrializados una tercera parte del tiempo de las personas adultas está dedicado a actividades de trabajo. Como planteábamos en la introducción, se trata además de un fenómeno que durante las últimas décadas ha sufrido importantes transformaciones, entre las que cabría destacar la incorporación de nuevas tecnologías a los procesos de trabajo, y sobre todo, de manera reciente y en nuestro país, el cambio de su capital humano con la importante incorporación de trabajadores inmigrantes. Así, autores como Peiró (1990) señalan que se observa una creciente tendencia hacia la heterogeneidad de la población laboral tanto desde el punto de vista étnico como cultural. Dada tal tendencia, resulta relevante prestar una detallada atención al proceso de inserción sociolaboral del inmigrante. El estudio de los rasgos básicos de dicho proceso, así como los factores que explican las diferencias entre las trayectorias o itinerarios de inmigración más frecuentes, podría contribuir a la mejora del conocimiento de la situación laboral, personal y social de los inmigrantes en la provincia de Teruel, y sus actitudes psicosociales y las de su comunidad, así como de las repercusiones que las mismas tienen sobre tal proceso de inserción.

En este contexto resulta preciso señalar que el concepto de inserción laboral tiene múltiples vertientes, de tal forma que cabe construir diferentes indicadores para reflejarlo. Algunos aluden al tiempo transcurrido desde que se busca el primer empleo hasta que se encuentra, mientras que otros tienen que ver por ejemplo con la adecuación entre el puesto y su

cualificación. Entre tanta diversidad operacional, destaca el trabajo desarrollado por García-Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto (1996). A la hora de describir el proceso de inserción laboral estos autores, y sobre la base de estudios previos, plantean la consideración sistemática de la influencia ejercida por elementos muy diversos entre los que destacan las condiciones personales del trabajador y los condicionantes del entorno. Las condiciones personales del trabajador, como su nivel educativo, su género y las circunstancias en las que vive, pueden afectar a la probabilidad de encontrar empleo, al salario obtenido si lo encuentran y también a los rasgos definitorios del proceso de inserción. Los denominados «condicionantes del entorno» harían referencia a factores demográficos, como por ejemplo el tamaño del municipio en el que se vive, a las características familiares y a los efectos de las políticas macroeconómicas.

Pero junto a los aspectos reseñados, y para poder comprender adecuadamente tal proceso de inserción laboral o transición al entorno de trabajo, resulta preciso tomar en consideración diversas variables psicosociales, que autores como los anteriormente mencionados agrupan en los siguientes bloques:

a) Fenómenos que integran los principales contenidos de la socialización laboral, como por ejemplo la conceptualización del significado del trabajo, los valores y metas laborales. En lo que al significado del trabajo se refiere, cabe mencionar que de acuerdo con el grupo MOW (Meaning of Work International Research Team, 1987) puede entenderse como «una creencia general sobre el valor del trabajo en la vida de uno» (p. 17). De entre sus componentes principales, la centralidad merece una especial mención ya es uno de los factores que puede determinar la adaptación del individuo al ambiente laboral (Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1991). También las razones por las que trabajan las personas, las preferencias por determinados aspectos del trabajo y las metas y objetivos que las personas esperan obtener de su trabajo, o dicho de otro modo, los valores y metas laborales, son elementos relevantes que pueden incidir, en mayor o menor grado, en la socialización e inserción efectiva de la persona al ambiente laboral. Además, la motivación laboral es un elemento definitorio del capital humano, asociado habitualmente a aspectos tales como la satisfacción y la productividad.

A la hora de evaluar el significado del trabajo y sus componentes destacan por su amplia utilización las escalas desarrolladas por el MOW (Meaning of Work International Research Team, 1987), adaptadas por Salanova, Bravo, Hontangas, Rodríguez, Peiró, Gracia, y Gastaldi, (1993a) y por

Salanova, Grau, Hernández, Ripoll, y Gracia (1993b). Así la escala de centralidad permite estimar la importancia atribuida al trabajo, comparada directamente con otras áreas importantes de la vida como la familia, ya que los sujetos han de asignar un total de 100 puntos al trabajo y al resto de las áreas. En el caso de la escala de valores, los sujetos tienen que distribuir también 100 puntos, pero en esta ocasión entre aquellos resultados derivados de la actividad laboral y que pueden tener algún valor, como por ejemplo, la paga y los contactos interpersonales.

b) Fenómenos psicosociales relativos a la situación y a las características del mercado laboral, como las percepciones de los trabajadores sobre ambos aspectos y las atribuciones que hacen ante el hecho de encontrar o no encontrar empleo. En este marco, las expectativas laborales, se revelan como uno de los elementos centrales del proceso de incorporación al entorno laboral. Un elemento que tiene que ver con los desajustes, tanto positivos como negativos, que pueden producirse entre los objetivos y las demandas personales del trabajador y las características y demandas reales del entorno laboral. Las expectativas no satisfechas han sido consideradas fuente de consecuencias negativas para la adecuada adaptación laboral (Nicholson y Jones, 1987; Peiró, 1989). Un cuestionario útil en este marco para evaluar la variable que nos ocupa, por su utilización en estudios precedentes sobre socialización laboral es el desarrollado por Dunnette, Arvey y Banas (1973), adaptado en 1993 por Pinazo, Salanova, Prieto y Peiró. Se trata de una versión reducida de once ítems, en la que se pide al sujeto que compare, en relación a once aspectos relevantes del trabajo, lo que ha encontrado en su nuevo trabajo con lo que esperaba encontrar, tanto en aquello que hace referencia a aspectos intrínsecos (p. e. autonomía), como extrínsecos (p. e. sueldo) y sociales (p. e. compañeros). La fiabilidad (alpha de Cronbach) de esta escala en estudios realizados con anterioridad es de 0.76.

Pero además, y en lo que a este sistema atribucional de los trabajadores se refiere resulta preciso tomar en consideración otros dos aspectos: el locus de control, y la autoeficacia. El concepto de locus, tal y como fue descrito por Rotter (1966) sugiere que la gente tiene una tendencia a creer que el control de los eventos que ocurren en sus vidas es interno o externo, es decir que los sujetos tienden a percibir los eventos contingentes con su conducta (LC interno) o bien con objetos externos a ella (LC externo). En el terreno laboral, el Locus de Control a menudo ha sido identificado como un importante moderador de las consecuencias negativas que el estrés provoca sobre la salud (Kobasa, 1979; Parkes, 1991; Rodríguez, 1998). En el contexto de este estudio, el locus de control puede desempeñar un papel

relevante en la interacción entre persona-entorno laboral, ya que la inserción del inmigrante puede constituir una importante etapa de transición en la que el trabajador se vea en la necesidad de poner en marcha estrategias conductuales para afrontar las demandas de su entorno laboral. Precisamente y para evaluar el Locus de Control en entornos laborales, el grupo WOSY (1989) desarrolló, sobre la base del trabajo de Spector (1988) una escala adaptada por Díaz, Osca, Salanova, Prieto y Peiró en 1993. Se trata de una escala unidimensional desde la que se solicita de los sujetos que indiquen en qué medida están de acuerdo con ocho frases acerca del trabajo y el empleo (p. e. tener éxito en el trabajo es una cuestión de suerte).

Por su parte, la auto-eficacia puede ser definida como un «juicio auto-referente por el que la persona se considera capaz de ejecutar una conducta determinada generando y unificando los pensamientos, sentimientos y habilidades requeridos para tal ejecución» (Bandura, 1977). En lo que a la inserción laboral se refiere, la percepción de auto-eficacia del individuo resulta crucial en aquello que hace referencia al modo en el que se aborda la búsqueda de empleo y el desempeño del trabajo. Las experiencias laborales y la información que se recibe de supervisores, compañeros y otros significativos pueden influir a su vez sobre apreciaciones ulteriores de esa auto-eficacia. Una escala útil en este marco es la desarrollada por Bäßler y Schwarzer (1996). Se trata de un instrumento integrado por diez ítems relativos a, por ejemplo, si el individuo considera que puede resolver la mayoría de los problemas si se esfuerza lo necesario. El alpha de Crombach en estudios precedentes oscila entre 0.75 y 0.91.

c) El estrés, las conductas utilizadas como estrategias de afrontamiento eficaces en el puesto de trabajo, y el bienestar psicológico del trabajador. El bienestar constituye uno de los objetivos prioritarios de la Psicología Social, y se configura como uno de los principales indicadores del ajuste al entorno laboral. Siguiendo a Warr (1978) el bienestar psicológico, puede ser descrito como un proceso complejo cuyos componentes se agrupan en tres categorías (global, negativo y positivo), y del que puede decirse además que ha sido y es evaluado a través de un variado elenco de instrumentos. De entre este abanico de posibilidades destaca el General Health Questionnaire (Golberg, 1972), por su amplia utilización en estudios ocupacionales. Rodríguez, Hontangas, Bravo, Grau y Ramos desarrollaron una adaptación en 1993 compuesta por 12 ítems, y cuya fiabilidad (alpha de Crombach) en estudios precedentes ha sido de 0.80. Pero además del Bienestar Psicológico, y en el apartado que nos ocupa, resulta preciso prestar atención a otras variables como son el apoyo social y las estrategias de afrontamiento.

Son numerosos los estudios que se han ocupado de analizar el efecto del apoyo social en relación al estrés ocupacional, identificando tanto efectos principales sobre los estresores y sus consecuencias psicológicas, como de amortiguación. Y es que las relaciones interpersonales se revelan como un elemento fundamental de cualquier entorno de trabajo, pudiendo cumplir no sólo una función orientadora del desempeño, sino también constituir una importante fuente de apoyo, reduciendo conflictos y experiencias insatisfactorias (Kahn y Antonucci, 1980). El apoyo social puede desempeñar un papel clave para el colectivo objeto de interés del presente trabajo, entre otras razones debido a que el proceso de inserción laboral puede representar una importante fuente de estrés para la persona inmigrante. A la hora de evaluar esta variable es decir, las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros, resultan útiles las escalas Supervisor and Coworker Relation, extraídas del Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Damis, Lofquist, England, 1965), adaptadas por Hernández, Hontangas, Bravo, Peiró y Prieto (1993). Este instrumento está integrado por seis ítems que permiten valorar tanto las relaciones que el sujeto tiene con su supervisor (Factor: «Percepción de las relaciones con el supervisor»), como las que mantiene con sus compañeros (Factor: «Procesos de comunicación, información y apoyo social entre compañeros»). No obstante, cabe englobar también ambos aspectos en una única puntuación que permite considerar las relaciones de los inmigrantes en su trabajo como fuente de apoyo social, sin distinguir si proviene de sus superiores o compañeros. La fiabilidad de esta escala es de 0.75.

Finalmente, y en relación con las estrategias de afrontamiento, en párrafos anteriores ya se ha señalado que el proceso de inserción laboral puede resultar una etapa estresante para el individuo, debido a las diversas demandas que tal proceso puede plantear, y que el caso de los inmigrantes cabe señalar que pueden ser incluso más numerosas o intensas. Generalmente, el afrontamiento ha sido conceptualizado como «un conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales para controlar o reducir las demandas internas o externas creadas por una transacción estresante» (Peiró, 1999: 5) agrupándose las estrategias de afrontamiento identificadas por la literatura en tres categorías distintas (Buunk, Jonge, Ybema y Wolfe, 1998; Lazarus, 1993): las focalizadas en la emoción (p. e. evitación), las focalizadas en la apreciación y la evaluación (p. e. destacar los aspectos positivos o beneficios de la situación estresante) y las focalizadas en el problema (p. e. buscar ayuda). El instrumento desarrollado por Israel, House, Schurman, Heaney y Mero (1989) constituye una herramienta útil, ya que permite medir diversas estrategias de afrontamiento tales como emprender una acción, resignarse o respuestas conductuales como fumar.

Pero además, en este marco merece una especial consideración la innovación del trabajador, que de acuerdo con la literatura relevante en este ámbito puede ser entendida, además de cómo un modo de ajuste u orientación de rol, como una estrategia de afrontamiento focalizada en el problema (Martín, 1995). Se trata de una variable cuyo estudio tiene un carácter reciente, ya que durante décadas se consideró que innovación individual y creatividad eran términos que hacían referencia a un mismo fenómeno de carácter cognitivo (Martín, 2003), pero que cada vez más está siendo ampliamente señalada como un elemento crucial para el funcionamiento eficaz y la supervivencia a largo plazo de las organizaciones (Woodman, Sawyer y Griffin, 1993). La evidencia disponible ha puesto de manifiesto que se trata de una conducta compartida por numerosos trabajadores, aunque y como señala West (1989), existen diferencias en cuanto a los ámbitos o aspectos del trabajo en los cuales los individuos innovan. En este sentido y de entre los diversos tipos de innovación distinguidos por Van Maanen y Schein (1979), y de acuerdo con Schein (1971) la conducta de innovación más frecuente sería la denominada de innovación de contenidos. Conducta que como su propio nombre indica supone la introducción de modificaciones en los contenidos del rol de trabajo, de tal forma que con el objeto de afrontar ambientes estresantes y difíciles los trabajadores podrían introducir cambios en los contenidos y en las estrategias que caracterizan su rol de trabajo (Janssen, 2001), obteniendo como resultado una salud mental positiva (Martín, Cifre y Salanova, 1999; Bunce y West, 1994; West, 1989). A la hora de evaluar las conductas de innovación un instrumento útil es el basado en una subescala del cuestionario *Enhancing Strategies Content Innovation* (Whitely, 1987); WOSY Research Group (1989), que fue adaptado para un muestra de jóvenes trabajadores por Martín, Ripoll, Hontangas y Prieto (1993). Dicha subescala que consta de tres ítems que miden aspectos conductuales relativos a por ejemplo el ensayo de métodos o procedimientos con el objeto de llevar a cabo sus tareas o responsabilidades. La fiabilidad (alpha de Cronbach) de esta escala en estudios precedentes es de 0.70.

Los inmigrantes no sólo han de afrontar el reto de la inserción laboral, sino también el de la integración en su comunidad. Así, y desde el marco de la Psicología Comunitaria cabe plantear que una comunidad es una organización pre-existente al investigador, una entidad con unos intereses y unas actitudes específicas y localizadas en un espacio concreto formado por personas que se sienten vinculadas. Por tanto, «más que un conglomerado de hombres, la comunidad es un tejido de relaciones sociales» (Musitu, 1992: 131). En consonancia con el modelo ecológico, y el senti-

miento de pertenencia, los comportamientos individuales y grupales se consideran activos y competentes, cuando tienden a buscar el máximo de eficacia al interactuar con el medio. La intervención psicosocial presenta como objetivo básico el que las personas y los grupos de inserción aumenten su capacidad y poder (*empowerment*) de resolución de las dificultades que comparten (Wolf, 1987). Dentro del modelo del *empowerment*, en el proceso de adquisición de la competencia social, es decisivo el reconocimiento del papel de la autonomía y el autocontrol de las acciones puestas en marcha (Gil-Lacruz, 2004). Bandura (1996) describe como, de manera congruente, las personas que se encuentran en situaciones críticas o en peores condiciones de vida, son las que tienden a compartir una percepción de mayor indefensión y debilidad.

La principal tarea del interventor comunitario consistiría en que la persona inserta en su propia comunidad, descubra que posee recursos y fuerzas suficientes para ser su propio agente de cambio y que éste se adecúe a los propios intereses que en cierta medida, comparte con su grupo de referencia. Más que prestar ayuda a los problemas, hay que preparar a la gente para que sepa resolverlos por sí misma (Ander Egg, 1993). Sin embargo, en la práctica, este discurso puede estar mediatizado por los mecanismos de control político de lo local. En ocasiones, los resultados de las técnicas socioculturales, la descentralización administrativa para hacer más eficaces los servicios, la tecnificación de las relaciones vecinales, etc. son cuestionables (Gil-Lacruz, 2000). Incluso dentro de las propias asociaciones locales, las diferencias en cuanto a objetivos y trayectorias, marcan divergencias considerables con respecto a su potencialidad de movilización social. La participación o tiene un objetivo claro, concreto y tangible o no suscita más que desconfianzas y recelos (Rodríguez Villasante, 1994). En nuestra investigación, se parte de la base de que la provincia de Teruel, presenta una serie de peculiaridades comunitarias: entorno fundamentalmente rural, problemas de transporte y comunicaciones, despoblación, programas europeos, desarrollo del turismo, que van a influir sobremano en el proyecto vital de nuestra muestra de inmigrantes. Del mismo modo, las redes sociales serán tema de análisis por su relación directa con el bienestar y porque sin duda, generan vínculos de adaptación e integración con el medio. El cuestionario AC 90 (Apoyo Comunitario) de Gracia y Musitu (1990) permite analizar los aspectos estructurales de la red de relaciones sociales, con la ventaja de que el equilibrio alcanzado en la medición de variables objetivas como la participación (ej. frecuencia de la actividad asociativa) y subjetivas (como la satisfacción percibida en dicha asidui-

dad), proporciona una valiosa información sobre la integración social de la persona en su entorno inmediato. El citado instrumento, validado en muestras aragonesas por Gil-lacruz (2000) consta de once ítems agrupados en 2 factores (Participación e integración), y su fiabilidad (alfa de Cronbach) es de 0.90.

4. INSTRUMENTO

Aunque como se comentó en el marco conceptual, los procesos de inmigración se han dado siempre a lo largo de nuestra historia, su estudio científico es relativamente reciente. Por eso, cuando se intentaba diseñar este nuestro instrumento de medida contemplando las aportaciones de trabajos anteriores, hubo que afrontar la dificultad de que muchas de las investigaciones que se han desarrollado con inmigrantes son solamente descriptivas de carácter demográfico y económico. Desde la psicología general y social, se ha hecho especial hincapié en la vertiente negativa del proceso, como por ejemplo, el estudio de los prejuicios y estereotipos, las conductas y actitudes asociadas a la discriminación y los conflictos inter-étnicos. Desde la perspectiva del inmigrante, se ha trabajado especialmente la trayectoria de inserción y sus dificultades. En algunas de estas investigaciones se llega al discurso circular de que en los inmigrantes estas dificultades se traducen en problemas de salud mental. Esta conclusión no ayuda en absoluto a mejorar la imagen que se tiene de esta población.

Puede plantearse que se tiende a caer en este tipo de discurso simplificado por diversas razones. En primer lugar por influencia social y reflejo de lo que ocurre en otros entornos profesionales. Por ejemplo, los medios de comunicación se encargan de repetirnos constantemente la asociación entre inmigración y delincuencia, o entre inmigración y conflicto. En segundo lugar, por la deformación de algunos profesionales de la intervención social, que justifican su trabajo a partir de demandas, conflictos, problemas y no y lamentablemente, en base a utopías, bienestar o desarrollo. En tercer lugar y aquí entramos en el núcleo de este epígrafe, por cuestiones metodológicas. En función de la selección de los cuestionarios que se realice se obtendrán unos resultados u otros. Si en la psicología se encuentra más desarrollada la medida de trastornos mentales o problemas de identidad, efectivamente resulta más sencillo seleccionarlos como variables diana, que inventar o innovar en otro tipo de conceptos, sin duda más ambiguos y complejos, pero quizás, y valga la redundancia, más positivos de cara a un colectivo marginado.

Por eso, en esta investigación se optó por seleccionar instrumentos atendiendo al criterio de la utilidad social y de la intervención positiva. Llegar a este criterio supuso mucho tiempo de reuniones y de debates. Significó también introducir un elemento de eclecticismo en las fuentes de información utilizadas (p. e. encuestas sociológicas, sindicales, académicas y de elaboración propia) y las variables introducidas (desde preguntas relativas al itinerario de inmigración hasta fuentes de mejora y agente responsable de dichas fuentes). Sobre la base de tales consideraciones, y teniendo en cuenta lo expuesto en apartados anteriores, el formato de la entrevista final incluye el conjunto de variables que se muestran en el cuadro que a continuación se ofrece. Tales variables serán operacionalizadas a través de los diversos instrumentos que en el mismo se indican, y cuyas características generales han sido precisadas en apartados precedentes.

Junto con los instrumentos estandarizados señalados, las preguntas abiertas son especialmente importantes en esta investigación. Anteriormente, se hizo referencia a la necesidad de trascender una visión negativa de los procesos migratorios. En este sentido, la selección de instrumentos de medida debe ser cuidadosa y sobre todo, considerar las propias respuestas de los afectados. El tema de la inmigración se caracteriza por su complejidad y requiere un cuidado especial para no caer en posturas demagógicas. La metodología cualitativa permite un acercamiento menos sesgado a algunos temas. Mediante la utilización de preguntas abiertas —señaladas en el cuadro ofrecido en este apartado con la abreviatura p. a.— es posible recoger literalmente las respuestas de los encuestados.

Considerar las aportaciones de la persona entrevistada en el diseño de investigaciones, es coherente con la postura que defiende Townsend (1986) concretamente en los estudios sobre precarización socioeconómica: «Las perspectivas individuales y las posiciones de los grupos particulares en la población pueden por supuesto estar fuera de la línea de la opinión convencional o mayoritaria por lo que se supone en sí mismo, un interés añadido y una dimensión fresca en los análisis prospectivos» (p. 25). Se parte de una idea lógica: la manera de percibir el futuro, sus posibilidades o no de mejora y las atribuciones causales pueden ser tan variadas en los inmigrantes, como diferentes son sus trayectorias, sus entornos y sus condiciones sociales. Por tanto, y dado que se desconoce como opinan al respecto los propios afectados, este estudio se plantea aportar como modesto granito de arena a estas cuestiones, la visión y la palabra del inmigrante. Así, y frente a una clasificación de necesidad definida y detectada por expertos (como una categoría de las necesidades sistematizadas por Bradshaw, 1983)

CUADRO 1

<i>Denominación</i>	<i>Descripción y operacionalización</i>	<i>Denominación</i>	<i>Descripción y operacionalización</i>
Características sociodemográficas	Municipio y comarca de residencia Sexo Edad País de origen Nacionalidad Creencia y práctica religiosa (p. a.) Número de hijos y miembros dependientes Residencia de los miembros dependientes Envío de dinero al país de origen	Estrategias de afrontamiento	Instrumento desarrollado por Israel <i>et al.</i> (1989), que evalúa diversas estrategias de afrontamiento tanto conductuales (p. e. emprender una acción) como cognitivas (resignación). Innovación laboral. Cuestionario basado en el Enhancing Strategies Content Innovation elaborado por Whiteley (1987) dentro del proyecto WOSY (1989), adaptada por Martin <i>et al.</i> (1993)
Itinerario de inmigración	Estado Civil Disponibilidad de conocidos, amigos y/o familiares en España Residencia compartida en la vivienda (p.a.) Percepción del nivel de ingresos económicos Nivel de estudios Situación laboral Ocupación actual Régimen de la seguridad social Horas trabajadas en función de intervalos temporales	Situación laboral	Experiencia laboral en el país de origen (p. a.) Tipo de trabajo que desarrolla en Teruel (p. a.) Posibles dificultades a la hora de encontrar trabajo (p. a.) Posible influencia del hecho de ser emigrante en el terreno laboral (p. a.) Posible influencia del hecho de ser mujer en el terreno laboral (p. a.) Fuente de información del trabajo actual (p. a.) Fuente de mejora de la situación actual (p. a.)
	Tiempo de residencia en el municipio turolense Experiencia previa de emigración Motivo por el que emigro del país y Motivo de la instalación en Teruel (p. a.) Dificultades de adaptación en el proceso Problemas percibidos como fuente de preocupación Valoración de la calidad de vida desde que se instaló en Teruel y valoración global de la instalación Expectativas de futuro en cuanto a su calidad de vida actual Proyectos de futuro en relación a la residencia turolense	Centralidad del trabajo Significado del trabajo Expectativas laborales	Escala adaptada por Salanova <i>et al.</i> (1993a) que evalúa el trabajo en relación p. e. al ocio, y la familia. Escala adaptada por Salanova <i>et al.</i> (1993b) que evalúa el trabajo en relación al prestigio, los ingresos, etc. Instrumento adaptado por Pinazo <i>et al.</i> (1993). Tres factores: desajuste en aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales.

CUADRO 1 (continuación)

<i>Denominación</i>	<i>Descripción y operacionalización</i>	<i>Denominación</i>	<i>Descripción y operacionalización</i>
Locus de control	Escala unidimensional elaborada por el equipo WOSY (1989)	Apoyo comunitario	Cuestionario de Apoyo Comunitario de Mustiu y Gracia (AC 94) Dos factores: integración (sentido de pertenencia) y participación comunitaria
Autoeficacia	Escala de Bäßler, J. & Schwarzer, R. (1996).	Red comunitaria	Disponibilidad de vecinos Personas con las que se relaciona habitualmente Compatriotas con las que se mantiene contacto en Teruel Lugar de relación con los compatriotas en Teruel Fuentes de apoyo con los problemas de inserción e integración Valoración de la ayuda recibida Independencia en el afrontamiento de problemas personales Valoración de posibles problemas de discriminación social
Bienestar psicológico	Cuestionario GHQ de Golberg (1972, 1978). Medida General del Bienestar Psicológico libre de contexto.	Fuentes de mejora	Agente responsable de la situación de los inmigrantes iberoamericanos en Teruel (p. a.) Fuente de mejora del municipio, de la provincia de Teruel y de la situación de los inmigrantes iberoamericanos en Teruel (p. a.) Fuente de mejora de la situación personal (p. a.)
Red laboral	Cuestionario de apoyo social laboral adaptado por Hernández <i>et al.</i> , 1993. Dos factores: percepción de las relaciones con el supervisor y procesos de comunicación, información y apoyo social entre los compañeros.	Datos internos del cuestionario	Nombre del encuestador Número del cuestionario Duración del cuestionario Fecha de realización del cuestionario Revisión del cuestionario Informatización del cuestionario

que hubiese facilitado y limitado la interpretación de las posibles respuestas, se optó por un modelo cualitativo que permite la participación de las personas encuestadas. Este sistema también es coherente con la línea apuntada en apartados anteriores sobre la conceptualización del capital social.

5. SÍNTESIS

Como se ha señalado anteriormente el trabajo que aquí se presenta, y sobre la base de las teorías del capital humano y social, tenía por objetivo fundamental la selección de cuestionarios, que permitiesen analizar la trayectoria laboral de los inmigrantes y realizar un diagnóstico comunitario de necesidades, contribuyendo así a un mejor conocimiento sobre el proceso, la vivencia y el impacto sociolaboral de las trayectorias de inserción de grupos desfavorecidos en entornos rurales. En este sentido, se ha señalado como desde las teorías del capital humano, la educación recibida y adquirida por los individuos se analiza como una inversión, que supone también beneficios sociales debido a las externalidades que a la misma se asocian. Si a la educación añadimos además la experiencia, cabe señalar que los recursos humanos y su nivel formativo suponen un activo para la organización. Un capital dada la importancia de los mismos para la organización. Los inmigrantes poseen también diversos conocimientos, experiencias y motivaciones a coste cero para el país de acogida. Pero además se trata de un trabajador más móvil tanto geográfica como funcionalmente, y por lo tanto más flexible. Se revela así pues, como señala Requeijo (2002) como un capital que podría equilibrar nuestra pirámide poblacional y estimular el crecimiento global. En este sentido cabe mencionar que en algunos lugares, como por ejemplo Teruel, la inmigración puede ser una alternativa fundamental a la hora de vertebrar un territorio envejecido, desprotegido y con unas tasas alarmantes de despoblación y abandono. Por eso, el inmigrante no sólo es una parte importante de nuestro capital humano, sino que además puede constituir un agente clave de nuestro capital social. Concepto este último el de capital social, que cada vez está recibiendo una atención mayor, hasta el punto de que incluso se ha llegado a señalar que una comunidad rica será aquella capaz de alcanzar mayores niveles de capital social, ecológico, humano y económico, de tal forma que las comunidades del siglo XXI tienen que afrontar el reto de incrementar las cuatro formas de capital simultáneamente.

Sin embargo y pese a la importancia de los conceptos de capital humano y social, y como ya se ha señalado, sus definiciones no se encuentran exentas de polémica y crítica, entre otras razones porque corren el riesgo

de situar en la base poblacional la causa de los procesos de marginación obviando los condicionantes macrosociales y económicos. Se apuntaba en este sentido que quizá una solución de compromiso podría consistir en profundizar en estos conceptos desde una posición combinada de lo macro social, como por ejemplo la influencia de políticas internacionales, y lo micro, donde cabe destacar la importancia de la participación de los miembros de una comunidad concreta. Y es que la participación comunitaria integra campos tan amplios y tan esenciales como el estudio de las necesidades sociales. Estudios de necesidades que proporcionan una información, que como en el caso que nos ocupa con colectivos inmigrantes en la Provincia de Teruel, resulta urgente y prioritaria a la hora de inferir políticas públicas. Desde tales referencias, se hace evidente la importancia de evaluar la inserción sociolaboral de los inmigrantes, y realizar un diagnóstico comunitario de necesidades. A la hora de seleccionar instrumentos que nos permitieran abordar tal medición y posterior análisis se han seguido las prescripciones realizadas desde diversos modelos procedentes de la Psicología Social y especialmente de dos de sus subdisciplinas: la Psicología del Trabajo y la Psicología Comunitaria.

Desde la Psicología del Trabajo ya se ha hecho referencia a cómo el concepto de inserción laboral tiene tantas vertientes, que cabe construir muy diferentes indicadores para reflejarlo. Sin embargo y entre tanta diversidad operacional, destaca el trabajo desarrollado por García-Montalvo, Palafox, Peiró y Prieto (1996), ya que proporciona un esquema en el que es posible considerar la influencia sistemática ejercida por elementos muy diversos —como las condiciones personales del trabajador y los condicionantes del entorno— y distintas variables psicosociales que caben ser agrupadas en tres categorías. La primera de ellas se refiere a diversos fenómenos que integran los principales contenidos de la socialización laboral, como por ejemplo la conceptualización del significado del trabajo, —de entre cuyos componentes destaca la centralidad del trabajo—, los valores y metas laborales. Se trata de elementos que pueden determinar la adaptación del individuo al ambiente laboral (Ruiz Quintanilla y Wilpert, 1991), y para cuya operacionalización resultan especialmente útiles las escalas adaptadas por Salanova *et al.* (1993a). La segunda de las categorías identificadas por Montalvo *et al.* (1996) se refiere a aquellos fenómenos psicosociales que tienen que ver con la situación y las características del mercado laboral, y a las atribuciones de los individuos ante el hecho de encontrar o no encontrar empleo. Las expectativas laborales, el Locus de Control y la Autoeficacia, son las variables fundamentales a tener en cuenta en este marco. Variables que caben ser evaluadas

respectivamente por las escalas adaptadas por Pinazo *et al.* (1993), Díaz *et al.* (1993) y la desarrollada por Bäßler y Schwarzer (1996). La tercera y última de las categorías identificadas desde el trabajo de Montalvo *et al.* (1996) tiene que ver con el estrés, las estrategias de afrontamiento y el bienestar psicológico del trabajador. Variable esta última que amén de constituir uno de los objetivos prioritarios de la Psicología Social, se configura como uno de los principales indicadores del ajuste al entorno laboral. El bienestar Psicológico ha sido operacionalizado con mucha frecuencia a través del cuestionario GHQ de Golberg (1982). El apoyo social se revela como un elemento fundamental a tener en cuenta también en este apartado, ya que ejerce tanto efectos principales, como de amortiguación sobre los estresores y sus consecuencias psicológicas. Un instrumento útil para evaluar esta variable es el adaptado por Hernández *et al.* (1993). Finalmente, y en lo que a las estrategias de afrontamiento se refiere, cabe destacar que la literatura ha identificado diversos tipos entre los que destacan las estrategias de afrontamiento focalizadas en el problema, y especialmente la innovación de contenidos. Las escalas desarrolladas por Israel *et al.* (1986) y la adaptación llevada a cabo por Martín *et al.* (1993) resultan instrumentos útiles para evaluar tales estrategias.

Desde el marco de la Psicología Comunitaria, cabe plantear que la intervención psicosocial presenta como objetivo básico el que las personas y los grupos de inserción aumenten su capacidad y poder (*empowerment*) de resolución de las dificultades que comparten (Wolf, 1987). De este modo, la principal tarea del interventor comunitario consistiría en que la persona inserta en su propia comunidad, descubra que posee recursos y fuerzas suficientes para ser su propio agente de cambio y que éste se adecúe a los propios intereses que en cierta medida, comparte con su grupo de referencia, de tal forma que la participación de los individuos resulta fundamental. Pero además, en el marco de esta investigación se parte de la base de que la provincia de Teruel presenta una serie de peculiaridades (p. e. entorno fundamentalmente rural, despoblación), que van a influir sobremanera en el proyecto vital de nuestra muestra de inmigrantes. Así pues las redes sociales constituyen un tema fundamental de análisis por su relación directa con el bienestar y porque sin duda, generan vínculos de adaptación e integración con el medio. El cuestionario AC 90 (Apoyo Comunitario) de Gracia y Musitu (1990) permite analizar los aspectos estructurales de la red de relaciones sociales, proporcionando una valiosa información sobre la integración social de la persona en su entorno inmediato, ya que permite medir tanto variables objetivas (p. e. frecuencia de la actividad asociativa) como subjetivas (p. e. satisfacción percibida en dicha asiduidad).

Teniendo en cuenta tales aportaciones, y con el mencionado objetivo de analizar en trabajos posteriores la inserción sociolaboral de los inmigrantes, se optó por seleccionar instrumentos atendiendo al criterio de la utilidad social y de la intervención positiva. El formato de entrevista final ofrecido en un apartado anterior especifica las variables y su operacionalización. Así se contempla la medición de un variado elenco de aspectos como: características sociodemográficas, itinerario de inmigración, situación laboral, centralidad, valores y metas del trabajo, locus de control, autoeficacia, bienestar psicológico, apoyo social y comunitario, estrategias de afrontamiento, red comunitaria, y fuentes de mejora. Cabe mencionar en este punto que junto a los instrumentos estandarizados, las preguntas abiertas son especialmente importantes, ya que mediante su utilización se puede recoger literalmente las respuestas de nuestros encuestados. Algo que además es coherente con la postura de autores como Townsend (1986), y especialmente importante en aquello que hace referencia al análisis de necesidades, ya que frente a una clasificación de necesidad definida y detectada por expertos que hubiese facilitado y limitado la interpretación de las posibles respuestas, se optó por un modelo cualitativo que permite la participación de las personas encuestadas. Como plantea Rist (1977), la interpretación de las respuestas abiertas implica una aproximación inductiva a los resultados de un estudio. Con las respuestas obtenidas, se están desarrollando conceptos a partir de las pautas de los datos y no se intenta validar una teoría a priori. Los investigadores cualitativos intentan comprender a las personas respetando su marco de referencia. A menudo se trabaja desde las ciencias sociales, contraponiendo la metodología cualitativa frente a la cuantitativa. En nuestro estudio, hemos intentado combinar con este procedimiento secuencial ambos sistemas, utilizando también técnicas cualitativas para la recogida de datos y estadísticas para su posterior análisis.

Finalmente cabe destacar que el proceso de inserción laboral ha sido analizado habitualmente desde el punto de vista de empírico en muestras integradas por jóvenes recientemente incorporados a su primer empleo estable o que se hallan en un proceso de búsqueda de dicho empleo. Si bien es innegable la relevancia de los resultados obtenidos desde tales investigaciones, el trabajo, en su sentido más amplio y como señalábamos anteriormente, ha sufrido de manera reciente importantes transformaciones entre las que cabe destacar la importante incorporación de trabajadores inmigrantes. Si tomamos en consideración el hecho de que del proceso de inserción laboral se derivan importantes consecuencias para el individuo, no sólo en términos económicos, sino también psicológicos y sociales, ya que el trabajo constituye una fuente de integración comunitaria.

ria, y la necesidad de estudios que se ocupen del análisis del proceso de inserción laboral de los inmigrantes, se hace evidente la importancia y relevancia de conducir investigaciones a este nivel. Especialmente en una provincia como esta nuestra de escasa población, pero amplia extensión geográfica, y en la que la inmigración puede ser un factor clave desde el punto de vista del desarrollo rural y comunitario.

6. BIBLIOGRAFÍA

- ANDER EGG, E., 1993, *Técnicas de investigación social*. México: Humanitas.
- ATKINSON, T. y COHN, L., 1977, «Towards an European Social Safety», en A. Martín, M. Martínez y F. Chacón, 1988, *Psicología Comunitaria*, Madrid, Visor.
- BÄBLER, J. y SCHWARZER, R., 1996, «Adaptación española de la escala de autoeficacia general», *Ansiedad y Estrés*, 2(1), 1-8.
- BANDURA, A., 1977, «Self-Efficacy. Toward an unifying theory of behavioral Change», *Psychological Review*, 84, 191-215.
- 1996, *Self-efficacy in changing societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- BAUM, F., 1999, «Editorial. Social capital: is it good for your health? Issues for a public health agenda», *Journal of Epidemiology and Community Health*, 53, 195-196.
- BRADSHAW, J., 1983, «Una tipología de la necesidad social», *Instruments de Prospecció de Serveis Socials*, 1, Barcelona, Generalitat de Catalunya, D.G.S.S.
- BECKER, G., 1962, «Investment in Human Capital: A theoretical analysis», *Journal of Political Economy*, 70, 5-11.
- 1975, *Human Capital*, New York, NBER (2nd ed.)
- BUNCE, D. J. y WEST, M. A., 1994, «Changing work environments: Innovative coping responses to occupational stress», *Work & Stress*, 8, 319-331.
- BUUNK, B. P., JONGE, J. DE, YBEMA, J. F. y WOLF, J. DE, 1998, «Psychosocial aspects of occupational stress», en P. J. D. Drenth y H. Thierry, eds., *Handbook of Organization and work Psychology*, Hove, England: Psychology Press/Erlbaum (UK), Taylor & Francis, 145-182.
- CAMPBELL, C., 2000, «Social capital and health: contextualising health promotion within local community networks», en C. Campbell y S. Jovchevitch, S., eds., *Health, community and development: towards a social psychology of participation*. *Journal of Community Applied Social Psychology*, 10, 255-270.
- CAMPBELL, C., WOOD, R. y KELLY, M., 1999, *Social capital and health*, London: Health Education Authority.
- CASTELLS, M., 1986, *El desafío tecnológico. España y las nuevas tecnologías*, Madrid, Alianza Editorial.
- CHACÓN, F., 1989, «Nuevas perspectivas de la psicología comunitaria», en A. Martín, M. Martínez y F. Chacón, eds., *Psicología comunitaria*, Madrid, Visor.
- DÍAZ, A., OSCA, A., SALANOVA, M., PRIETO, F. y PEIRÓ, J. M., 1993, «Locus de control», en F. Prieto, J. M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova, y P. Hontangas,

- dirs., *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia: Nau Llibres, 111-116.
- DUNNETTE, M. D., ARVEY, R. D. y BANAS, P. A., 1973, «Why do they leave?», *Personnel Magazine*, 12, 25-29.
- GARCÍA-MONTALVO, J., PALAFOX, J., PEIRÓ, J. M. y PRIETO, F., 1996, *Capital Humano, la inserción laboral de los jóvenes en la Comunidad Valenciana*, Valencia: Fundación Bancaza.
- GIL LACRUZ, M., 2000, *Salud y fuentes de apoyo social*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- 2004, *Guía Didáctica de Psicología Social*, Valencia: Promolibro.
- GOLBERG, D., 1972, *The detection of psychiatric illness by questionnaire*, London: Oxford University Press.
- HERNÁNDEZ, E., HONTANGAS, P., BRAVO, M. J., PEIRÓ, J. M. y PRIETO, F., 1993, «Relaciones con supervisores y compañeros de trabajo», en F. Prieto, J. M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova, y P. Hontangas, dirs., *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia: Nau Llibres, 143-149.
- ISRAEL, B., HOUSE, J., SCHURMAN, S., HEANEY, C. y MERO, R., 1989, «The relation of personal resources, influence, interpersonal relationships and coping strategies to occupational stress, job strains and health: a multivariate analysis», *Work and Stress*, 3, 163-194.
- JANSSEN, O., 2001, «Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative behaviour», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- JUÁREZ, M. y RENES, V., 1995, «Población, estructura y desigualdad social», *Revista de Documentación Social*, 101, 67-131.
- KAHN, R. L. y ANTONUCCI, T., 1980, «Convoys over the life course: Attachment, roles and social support», en P. B. Baltes, ed., *Life span development and behavior*, vol. 3, Boston: Lexington Press.
- KAWACHI, I., KENNEDY, B., LOCHNER, K. y PROTHROW-STITH, D., 1997, «Social capital, income inequality and mortality», *American Journal of Public Health*, 87, 1491-1498.
- KOBASA, S. C., 1979, «Stressful life events, personality and health, an inquiry into hardiness», *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- LABONTE, R., 1999, «Social capital and community development: practitioner emptor», *Australia and New Zeland Journal of Public Health*, 23, 430-433.
- LAZARUS, R. S., 1993, «From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks», *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
- MARKOVÁ, I., 2000, *Psychology and social change*, LSE: Seminar Series.
- MARTÍN, P., 1995, *Autonomía en el puesto y búsqueda de oportunidades de innovación durante la fase de entrada*, Valencia, Universidad, Tesis de Licenciatura.
- 2003, *Demandas y recursos del ambiente laboral: una extensión del modelo demandas-control*, Valencia, Publicaciones de la Universidad de Valencia.
- MARTÍN, P., CIFRE, E. y SALANOVA, M., 1999, «Conductas de innovación y bienestar psicológico: validación del instrumento Conductas de innovación de contenidos», *Apuntes de Psicología*, 17, 235-248.

- MARTÍN, P., RIPOLL, P., HONTANGAS, P. y PRIETO, F., 1993, «Estrategias de innovación de contenidos del puesto de trabajo», en F. Prieto, J. M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas, dirs., *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia: Nau Llibres, 205-213.
- MOW International Research Team, 1987, *The meaning of working: An international view*, London: Academic Press.
- MUNTANER, C. y LYNCH, J., 1999, «Income inequality, social cohesion and class relations: a critique of Wilkinson's neo Durkheimian research program», *International Journal of Health Services*, 29, 59-81.
- MUSITU, G., 1992, «Psicología Comunitaria», *Apuntes mecanografiados*, Valencia: I Master Iberoamericano de Psicología Comunitaria.
- NICHOLSON, N. y JONES, G. L., 1987, «Good and bad practices in graduate development», *Personnel Management*, 19, 2: 34-38.
- PARKES, K. R., 1991, «Locus of control as moderator: An explanation for additive versus interactive findings in the demand-discretion model of work stress?», *British Journal of Psychology*, 82, 291-312.
- PEIRÓ, J. M., 1989, «Desempleo Juvenil y socialización para el trabajo», en J. R. Torregrosa, J. Bergere, y J. L. Álvaro, eds., *Juventud, Trabajo y Desempleo: Un análisis Psicosociológico*, Madrid: Colección Encuentros, 9.
- 1990, *Organizaciones: Nuevas perspectivas psicológica*, Barcelona, PPU.
- 1999, *Desencadenantes del estrés laboral*, Madrid, Pirámide.
- PEIRÓ, J. M. y PRIETO, F., eds., 1996, *Tratado de psicología del trabajo. La actividad laboral en su contexto*, Madrid, Síntesis Psicología.
- PINAZO, D., SALANOVA, M., PRIETO, F. y PEIRÓ, J. M., 1993, «Desajuste de expectativas en aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales del trabajo», en F. Prieto, J. M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas, dirs., *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia: Nau Llibres, 151-158.
- PUTNAM, R., 1993, *Making democracy work*, New Jersey, Princeton University Press.
- REQUEJO, J., 1995, *Economía mundial, un análisis entre dos siglos*, Madrid, McGraw-Hill.
- RIFKIN, J., 1997, trad., *El fin del trabajo*, Barcelona, Paidós.
- ROCHER, G., 1990, *Introducción a la sociología general*, Barcelona, Herder.
- RODRÍGUEZ, I., 1998, *Estrés laboral y bienestar psicológico en jóvenes trabajadores: una revisión del modelo demandas-control en función del género*, Valencia, Universidad, Tesis Doctoral.
- RODRÍGUEZ, I., P. HONTANGAS, M. J. BRAVO, R. GRAU y P. Ramos, 1993, «Bienestar psicológico», en F. Prieto, J. M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas, dirs., *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia: Nau Llibres, 139-148.
- RODRÍGUEZ-VILLASANTE, T., 1994, *Las ciudades hablan: identidades y movimientos sociales en seis metrópolis latinoamericanas*, Caracas: Nueva Sociedad.
- ROTTER, J. B., 1966, «Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement», *Psychological Monographs*, 80, 45-69.

- RUIZ QUINTANILLA y WILPERT, 1991, «Are work meanings changing?», *European work and organizational psychologist*, 1, 2/3, pp. 91-109.
- SALANOVA, M., M. J. BRAVO, P. HONTANGAS, I. RODRÍGUEZ, J. M. PEIRÓ, F. J. GRACIA y C. GASTALDI, 1993a, «Centralidad del Trabajo», en F. Prieto, J. M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas, dirs., *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia: Nau Llibres, 55-68.
- SALANOVA, M., R. GRAU, E. HERNÁNDEZ, P. RIPOLL y F. J. GRACIA, 1993b, «Los valores y las metas laborales», en F. Prieto, J. M. Peiró, P. Ripoll, I. Rodríguez, M. J. Bravo, M. Salanova y P. Hontangas, dirs., *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, Valencia: Nau Llibres, 81-97.
- SCHIEIN, E. H., 1971, «Occupational socialization in the professions: The case of role innovator», *Journal of Psychiatric Research*, 8, 521-530.
- SPECTOR, P. E., 1988, «Development of the Work Locus of Control scale», *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.
- TAYLOR, F.W., 1970, trad., *Management Científico*, Barcelona: Oikos-Tau.
- TORRE, Y. y GARMENDIA, J.A., 1997, «Introducción», *Revista Española de investigaciones sociológicas*, 77-78, 9-11.
- TOWNSEND, P., 1986, *Poverty in the United Kingdom*, Harmondsworth: Penguin.
- VAN MAANEN, J. y SCHEIN, E. H., 1979, «Towards a theory of organizational socialization», en B. M. Staw y L. L. Cummings, eds., *Research in organizational Behavior*, Greenwich, CT: JAI, vol. 1, 209-264.
- WARR, P. B., 1978, «A study of psychological well-being», *British Journal of Psychology*, 69, 111-121.
- WEISS, D., DAMIS, R., LOFQUIST, L. y ENGLAND, G., 1965, *Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire*, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, SVIII.
- WEST, M. A., 1989, «Innovation amongst Health Care Professionals», *Social Behaviour*, 4, 173-184.
- WOLF, T., 1987, «Community Psychology and Empowerment: An activists insights», *American Journal of Community Psychology*, 15, 151-166.
- WOODMAN, R. W., SWAYER, J. E. y GRIFFIN, R. W., 1993, «Toward a theory of organizational creativity», *Academy of Management Journal*, 18, 293-321.
- ZIMMERMANN, K., 1994, «Algunas lecciones generales sobre el problema europeo de las migraciones», *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, 4.