

Job search self-efficacy as a mediator between emotional intelligence and the active job search process / Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo

María-Pilar Nieto-Flores, M. Pilar Berrios & Natalio Extremera

To cite this article: María-Pilar Nieto-Flores, M. Pilar Berrios & Natalio Extremera (2019) Job search self-efficacy as a mediator between emotional intelligence and the active job search process / Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo, *Revista de Psicología Social*, 34:1, 86-109, DOI: [10.1080/02134748.2018.1537652](https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1537652)

To link to this article: <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1537652>



Published online: 19 Nov 2018.



Submit your article to this journal [↗](#)



Article views: 543



View related articles [↗](#)



View Crossmark data [↗](#)



Citing articles: 5 View citing articles [↗](#)



Job search self-efficacy as a mediator between emotional intelligence and the active job search process / *Autoeficacia de búsqueda como mediadora de la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo*

María-Pilar Nieto-Flores^a, M. Pilar Berrios^a, and Natalio Extremera ^b

^aUniversidad de Jaén; ^bUniversidad de Málaga

(Received 27 July 2017; accepted 16 October 2018)

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

Keywords: emotional intelligence; job search self-efficacy; job search process

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

Palabras clave: inteligencia emocional; autoeficacia; búsqueda empleo

English version: pp. 86–96 / *Versión en español:* pp. 97–107

References / *Referencias:* pp. 107–109

Translated from Spanish / *Traducción del español:* Mary Black

Authors' Address / *Correspondencia con los autores:* María-Pilar Nieto-Flores, Universidad de Jaén, Campus Las Lagunillas s/n, 23071 Jaén, España. E-mail: mpinieto@gmail.com

Unemployment seems to be coming to the fore as one of the most worrisome problems in society today, because it is a major obstacle to economic growth and also brings a high risk of social exclusion for unemployed citizens (Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). People who have no job have to grapple daily with difficult situations not only because of their lack of income but also because of the continuous frustrations caused by the job search process, especially in times of economic recession or a huge gap between job supply and demand. Nonetheless, finding a job depends not only on external conditions such as the economic crisis or fluctuations in the job market but also on certain sociodemographic characteristics such as age, sex, educational level and experience (Izquierdo, 2008; Wanberg, 2012). In fact, women, young people, adults over the age of 45, people with low qualifications and long-term unemployed persons are the main groups looking for jobs in what is called *structural unemployment*, in which a series of converging factors place them at the risk of job exclusion (Montilla, 2005). Likewise, finding a job also seems to be conditioned upon the search style. This job search is considered adequate if it is conducted in an active, planned, systematic and organized fashion, instead of occasionally and without a specific method (Blanch, 1990; Prussia, Fugate, & Kinicki, 2001; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999). In recent years, numerous professionals and researchers have focused on analysing the effect of job search strategies as well as the factors that influence them. These studies have enabled us to identify a series of personal variables associated with success in job insertion. For example, it has been found that attitude, causal attributions, motivation, self-esteem, optimism and positive self-evaluations are key factors in dealing with unemployment (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001), since they influence the intensity and effort during the job search, which in turn contributes to achieving job reinsertion (Brown, Cober, Kane, Levy, & Shalhoop, 2006; Vinokur & Schul, 2002; Vuori & Silvonen, 2005; Vuori, Silvonen, Vinokur, & Price, 2002; Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005). Furthermore, some studies confirm that training in these personal resources raises the job search intentions and behaviour, increasing employability and the physical and psychological well-being of unemployed persons (van Hoof & Noordzij, 2009; Vinokur, Schul, Vuori, & Price, 2000).

Recently, another avenue of research has gotten underway which focuses on the role played by emotions in the way people deal with extraordinarily emotional situations such as unemployment, the search for a new job and 'survival' in the job market. The emotional intelligence (EI) construct emerged from this new approach and is now being applied in the fields of both employment (Lopes, 2016) and unemployment (Berrios, Extremera, & Nieto-Flores, 2016; Extremera & Rey, 2016), with very promising results. Even though there are different theoretical models of EI, the one that has received the most empirical support is the ability model of Mayer and Salovey (1997). According to this model, EI is defined as 'the ability to perceive, value and express emotions precisely; the ability to access and/or generate feelings that facilitate thinking; the ability to understand emotions and emotional knowledge; and the ability to regulate one's

emotions to promote emotional and intellectual growth' (Mayer & Salovey, 1997, p. 10). It is a hierarchy of interrelated abilities which are organized in ascending order; the capacity to perceive emotions is the most basic ability while the capacity to regulate them is the most complex.

The scholarly literature available indicates that EI has a significant impact on psychological well-being and mental health (Martins, Ramalho, & Morin, 2010), on interpersonal relations at work (Lopes, 2016), on coping with stress and leadership capacity (Ashkanasy & Humphrey, 2011; Joseph & Newman, 2010; Richardson & Rothstein, 2008) and on job performance (Elfenbein, Foo, White, Tan, & Aik, 2007; O'Boyle, Humphrey, Pollack, Hawver, & Story, 2011). Furthermore, it has been shown that training socioemotional skills may have beneficial effects on organizations (Kotsou, Nelis, Gregoire, & Mikolajczak, 2011) by improving the well-being, health, social relations and employability of adults (Nelis et al., 2011).

All of these results were obtained with employed persons, but very few studies have been conducted with unemployed persons. However, the results available reveal that training in emotional competencies can contribute to increasing people's beliefs about their own abilities to self-employ and/or improve their employability (Hodzic, Ripoll, Lira, & Zenasni, 2015). These authors support the idea that focusing on improving competencies related to identifying, understanding, using and managing emotions can have a positive influence on perceived self-efficacy in the job search.

On the other hand, in the research into unemployment, the role of self-efficacy has also been studied as one of the main factors involved in achieving job insertion (Kanfer et al., 2001). According to Bandura (1987), self-efficacy includes the individual's beliefs about their capacities, which determines their behaviour, thought patterns and emotional reactions in social situations that entail some difficulty, such as those that occur at the workplace (Salanova, Grau, & Martínez, 2005). Likewise, self-efficacy in a job search refers to beliefs about one's own ability to perform the tasks involved in searching for a job. However, these beliefs do not develop spontaneously but instead are the outcome of lived experiences and training and/or learning processes (Piqueras & Rodríguez-Morejón, 1999). This avenue of research has found that self-efficacy is positively associated with job searches and their results (Kanfer et al., 2001). Preliminary evidence shows that perceived efficacy increases the intensity and persistence of the job search over time (Vinokur & Schul, 2002; Wanberg et al., 2005). Intervention studies with unemployed persons have shown the benefits of training in self-efficacy, which has been proven to be a key mediator in the effects of reinsertion (Barry, Reynolds, Sheridan, & Egerton, 2006; Vuori & Vinokur, 2005), even in the long term (Vinokur et al., 2000). According to these studies, confidence in one's own capacities to find a job increases the intensity and tenacity of the search (Vinokur & Schul, 2002).

Finally, referring to the relationship between emotional abilities and beliefs of self-efficacy, some studies have already noted that these abilities facilitate a higher perception of self-efficacy in work contexts, as shown by several studies

which found that EI shows significant relationships with self-efficacy for work and self-employment (Hodzic et al., 2015; Salvador, 2008; Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). According to these authors, people who have more emotional abilities perceive themselves as having more and better possibilities to undertake work activities with positive results.

Therefore, while there is plenty of literature in the world of work on the relationship between EI and employee success, that is, higher well-being and performance at work (Martins et al., 2010; O'Boyle et al., 2011), in the sphere of unemployment there is hardly any evidence on the role of EI in success during the job search. However, the few results available suggest that acquiring competencies that enable one to recognize and regulate the negative emotions caused by stress in unemployed persons could help them see their job prospects more positively, to better deal with it and to increase their levels of employability (Berrios et al., 2016; Extremera & Rey, 2016; Hodzic et al., 2015), although the underlying mechanisms have not been studied sufficiently. Therefore, this study has two objectives: first, to find out whether there is a relationship between EI, job search self-efficacy and active job searches in a sample of unemployed persons, and secondly to examine whether EI exerts a direct or indirect influence (via self-efficacy) in the active job search process.

Bearing these objectives in mind, along with the results of previous studies, our working hypotheses are the following:

- (1) We expect EI to be positively related to self-efficacy and active job searches.
- (2) The relationship between EI and active job searches will be mediated by the unemployed persons' beliefs about their self-efficacy, after controlling for the effects of sex, age, educational level and amount of time unemployed.

Method

Procedure

In this latitudinal study, we enlisted the voluntary participation of unemployed persons (registered as job seekers in employment offices) who were actively searching for a job at the time and volunteered to participate in the training workshops provided by the Andalusian Employment Service. The data were collected in the initial session of these workshops, whose goal was to get general information on the unemployed persons; to tell them about the contents, dynamic, length and timing of the sessions; and to motivate them to continue the process and not give up their job search. At the beginning of this initial session, the participants were informed about the general characteristics of the research, their authorization was secured, and later they were administered a questionnaire which they filled out anonymously.

Sample

The sample was comprised of 196 unemployed persons (from the province of Jaén, Spain) who were the beneficiaries of the active employment policies of the public administration, 107 of whom were men and 89 women, aged 18 to 59 ($M = 30.90$; $SD = 8.07$). All educational levels were represented: no education (7.7%), compulsory primary school (36.2%), compulsory secondary school (24%), vocational education (15.8%), shorter university programmes (5.6%), full-length university programmes (6.6%) and post-graduate studies (4.1%). Likewise, different sectors and professional levels were also represented: technicians (10.7%), support staff (15.8%), service workers (36.7%), farmers (5%), tradesmen and -women (19.4%), machine operators (8.7%) and elementary occupations (8.2%). Furthermore, the members of the sample had been unemployed for different lengths of time: newly enrolled (1%), recently unemployed (54.8%) and long-term unemployed (44.2%). The mean period of time unemployed was 15.05 months and the standard deviation was 15.89.

Instruments

Perceived emotional intelligence

To evaluate EI, the version of Wong and Law's Emotional Intelligence Scale (WLEIS; Wong & Law, 2002) adapted to Spanish was used. This self-reported measure is based on the definition of EI proposed by Salovey and Mayer (1990) and is made up of 16 items on a seven-point Likert scale. It contains items like 'I always know my friends' emotions through their behaviours', in which 1 = 'Totally disagree' and 7 = 'Totally agree'. It evaluates four dimensions: assessment or perception of one's own emotions, or Intra-Personal Perception; assessment or perception of others' emotions, or Inter-Personal Perception; use of emotions, or Assimilation; and Emotional Regulation. The WLEIS is a brief measure of EI which was designed for research in the psychology of work and organizations, and it enables users to get specific scores for each of the dimensions or an overall score. In our study, we used the overall score, as have other studies (e.g., Rey & Extremera, 2011). The questionnaire has good internal consistency indexes ranging between .83 and .90, according to its authors in their original study.

Job search self-efficacy

To measure job search self-efficacy, we used the Career Search Efficacy Scale (CSES; Solberg et al., 1994; Spanish adaptation by Nieto-Flores, Berrios, & Extremera, 2013). This scale is comprised of 35 items on a 10-point Likert scale. It contains assessments of one's own capacity in questions like 'Dealing with personal barriers, such as fears, effectively', in which 1 = 'Very little' and 10 = 'A lot'. It is comprised of four subscales: Job Exploration; Interviewing; Networking; and Personal Exploration Efficacy. The CSES allows for both

specific scores for each of the subscales or an overall score on the degree of efficacy in the job search process. In this study, the overall score was used. The original questionnaire showed acceptable internal consistency indexes with Cronbach's alpha values ranging between .87 and .95. Likewise, the Spanish version also showed high internal consistency with alpha values ranging between .86 and .93 (Nieto-Flores et al., 2013).

Assertive job search

Assertive job search was evaluated with The Assertive Job-Hunting Survey (AJHS; Becker, 1980). This questionnaire is comprised of 25 items on a six-point Likert scale which indicate the likelihood of reacting in a given way to job search situations, such as, 'I would ask an employer who has no job opportunities if they know someone who does', in which 1 = 'Highly unlikely' and 6 = 'Highly likely'. The AJHS is a brief instrument designed to measure the effective search performed by unemployed persons, and it shows sound internal consistency ($\alpha = .82$), according to its author (Becker, 1980).

Results

Descriptive analyses

Table 1 shows the correlations, means, standard deviations and reliability analyses (Cronbach's alpha) of the variables analysed in this study.

As shown in Table 1, EI is significantly and positively related to perceived efficacy of the job search, as well as active job searches. Furthermore, as expected, higher perceived efficacy in job searches is also associated positively with a more active job search.

Table 1. Means, standard deviations, reliabilities and correlations among the measures evaluated.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	1	2	3
1. Emotional intelligence	5.29	0.79	.90	-		
2. Job search self-efficacy	6.35	1.36	.94	.60**	-	
3. Active job search	3.45	0.44	.79	.18*	.28**	-

Note: ** $p < .01$; * $p < .05$

Mediational analyses

Mediation analyses were performed to check whether the relationship between EI and active job behaviour is mediated by the job search self-efficacy of the unemployed, following the guidelines of Baron and Kenny (1986). After checking that our study met all the assumptions stated by these authors, we used the SPSS macro (version 20.0) provided by Preacher and Hayes (2008), which is

more advisable in small samples in which the assumption of normality is not fulfilled. The results appear in Table 2. Given that evidence has been found of the influence of sociodemographic variables on employability, in our study we controlled for the possible effect of these variables. As can be seen, the mediation analysis was carried out controlling for the effect of four covariables (age, sex, amount of time unemployed and educational level), and none showed a significant influence on the relationship between EI and active job searches.

On the other hand, in order to check whether the effect of the mediation was statistically significant, both the bootstrapping procedure with 5,000 repetitions and the Sobel test were conducted. In both cases, we found that job search self-efficacy mediates the relationship between EI and active job search behaviour. In the bootstrapping test, zero was not included in the interval obtained, *CI* 95% [.022–.151], and the result of the Sobel test also indicated that the value of c' is statistically significant ($z = 2.82$; $p = .005$); therefore, we can say that there is total mediation (see Table 2 and Figure 1).

Discussion

In this study, we have tried to examine the relationship between EI, self-efficacy and the active job search behaviours performed by unemployed persons. Our objectives were to check whether EI and self-efficacy have effects on active job search behaviour and whether job search self-efficacy explains the relationship between EI and these active job searches.

We first found that high levels of EI were associated with more job search activity while unemployed, which supports the first hypothesis. These results are in line with several previous studies which confirmed the benefits of training in social-emotional skills to improve the employability of unemployed persons (Kotsou et al., 2011; Nelis et al., 2011). According to these authors, this training can foster positive coping with setbacks during job search processes or while creating one's own business. We also found that high EI was associated with the unemployed persons' beliefs in their self-efficacy, which also supports the first hypothesis and aligns with the results of other studies which have proven the existence of significant positive relationships between EI and self-efficacy among unemployed job seekers or becoming self-employed (Hodzic et al., 2015; Salvador, 2008; Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). These relations could be explained by the fact that people with higher EI can perceive themselves as having more chances of success when undertaking any activity related to securing a job, given that they use and better control their emotions and those of others, which facilitates their social success and allows them to act better when faced with adversities, which in turn helps them to become motivated (Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). Furthermore, as the literature on job searches has proven, we found a positive relationship between unemployed persons' beliefs in their own self-efficacy and active job searches. This result is congruent with several previous proposals which suggested that job search self-efficacy increases motivation and intensity while searching for a job

Table 2. Analysis of the simple mediating effects of job search self-efficacy on the relationship between emotional intelligence and active job search behaviours, controlling for the effect of sociodemographic variables, using the bootstrapping method (5,000 bootstrap samples) and the Sobel test.

Independent Variable (IV)	Mediator	Dependent Variable (DV)	Effect of IV			Indirect effect (c')	Total effect (c + ax b)	Effect of the covariables on DV	Confidence interval (CI) 95% (upper and lower)
			on the mediator (a)	mediator on DV (b)	Direct effect (c)				
EI		Active job search			.09*	.01	Sex: .06 (ns) Age: .001 (ns) Time unempl.: .002 (ns) Ed. level: .02 (ns)		
	Job search self-efficacy		.99***	.08**		.09*		.022, .151	

Sobel test for the indirect effect
.08* (z = 2.82)
CI 95% (upper and lower)
.033, .157

Note: ***p < .001; **p < .01; *p < .05

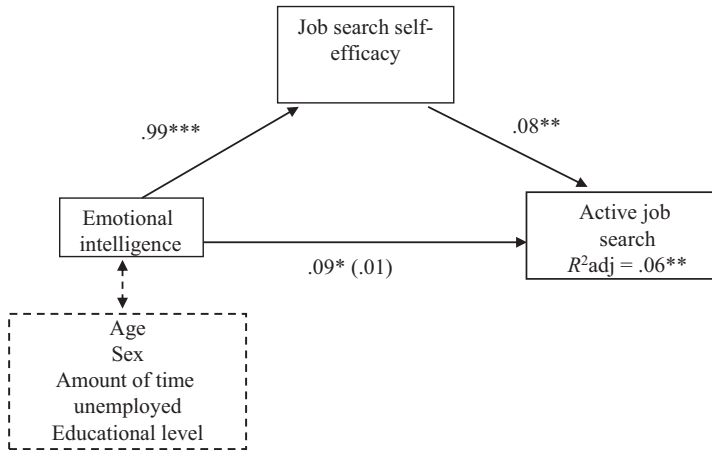


Figure 1. Model of simple mediation of job search self-efficacy on the relationship between emotional intelligence and active job search behaviours, controlling for age, sex, amount of time unemployed and educational level.

(Gelpe, 2001; Vinokur & Schul, 2002). One plausible explanation could be that the unemployed person's expectation of finding a job would influence their achievement motivation and search activity, since the perceived lack of control over a conduct could lead the unemployed person to abstain from engaging in it (Lynd-Stevenson, 1999).

Bearing in mind that other studies have found evidence indicating the influence of sociodemographic variables on employability (Buendía, 2010; Izquierdo, 2008; Montilla, 2005), in our study we controlled for the possible effect of these variables, and we did not find such an influence. On the other hand, there are also findings which state that the amount of time unemployed can affect people's emotional state (Wanberg, 2012). Therefore, in order to check whether these variables are related, we performed a post hoc correlation analysis which showed that the length of unemployment is not associated with the participants' levels of stress, anxiety and depression ($r = .05$, $p = .46$; $r = -.02$, $p = .69$; and $r = .03$, $p = .64$, respectively). These results could be explained by the sample size and characteristics (196 people registered as job searchers with the Public Employment Service, who are participating in the active employment policies of the public administration to improve their employability).

Finally, we analysed whether self-efficacy acted as a mediating factor between EI and job searches, and the analyses indicated that EI has an indirect influence — via job search self-efficacy — on active searches, which confirms the second hypothesis. Our findings support other previous results which suggest that emotional competencies increase unemployed persons' confidence in their chances for success during the job search (Hodzic et al., 2015; Salvador, 2008; Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). From a theoretical standpoint, we can tentatively posit that people with more emotional skills perceive themselves

as having more chances of positive results and that this would help them pursue their objectives more tenaciously.

In conclusion, our findings provide evidence that EI is positively associated with active job search processes through higher self-evaluation during the process. Learning how to recognize, express and manage the negative emotions or personal conflicts brought about by a futile job search improves one's prospects of finding a job and thus optimizes their search process and subsequent job insertion. Thus, people with social-emotional skills can more actively look for a job because they trust their own personal capacities more.

Practical implications of the study

These results provide preliminary proof that supports the idea that EI contributes to job insertion through beliefs in self-efficacy when searching for a job, and they may thus be of interest not only to develop theoretical models or better understand the association between social-emotional skills and active job searches but also to develop valid professional guidance programmes which truly help unemployed persons. These intervention programmes should train in self-efficacy, as they traditionally have, but they should also include training to develop social-emotional skills which can be used to cope with the setbacks of unemployment.

Limitations of the study

Given that our study is an initial examination of the influence of one of the least-studied psychosocial resources in the active job search process, emotional intelligence, it has several limitations. First, in order to generalize these results, studies with broader samples of unemployed persons chosen through random sampling should be conducted. Secondly, even though we have controlled for the effects of sociodemographic variables, future studies should analyse the possible moderating effects of these variables on the relations between EI, self-efficacy in job searches and unemployability. Thirdly, it would be useful to analyse the joint effect of EI, job search self-efficacy and other variables which have traditionally been associated with active job searches (optimism, self-esteem and causal attributions) on employability. Fourth, to check whether the different dimensions comprising EI and self-efficacy in job searches affect employability in different ways, statistical analyses could be conducted with the specific scores on each of those dimensions. Finally, it would also be recommendable to perform longitudinal studies which evaluate EI through a type of measure other than self-reporting, such as by an execution measure, which would allow us: (a) to establish more definitive conclusions on the influence of social-emotional skills on overcoming unemployment; and (b) to design new intervention programmes for employment based on empirical evidence whose efficacy could be checked via quasi-experimental pre-test and post-test designs.

Despite these limitations, this study can contribute to guiding the professional practice of professional insertion guidance officers and technicians, since it suggests the need to include new contents and tools in their working programmes which facilitate success in job searches by developing participants' social-emotional skills and beliefs in their self-efficacy.

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

El desempleo parece consolidarse como uno de los problemas que mayor preocupación genera en la sociedad actual, porque constituye un gran obstáculo para el crecimiento económico y representa además un elevado riesgo de exclusión social para aquellos ciudadanos que lo padecen (Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). Las personas que no tienen empleo deben enfrentarse a diario a situaciones difíciles, no sólo por la falta de ingresos, sino también por las continuas frustraciones que conlleva el proceso de búsqueda, sobre todo en épocas de recesión económica o de gran desajuste entre la oferta y la demanda de trabajo. No obstante, conseguir un empleo no depende sólo de condicionantes externos como la crisis económica o las fluctuaciones del mercado laboral, sino también de determinadas características socio-demográficas como la edad, el sexo, el nivel educativo y la experiencia, (Izquierdo, 2008; Wanberg, 2012). De hecho, las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores de 45 años, las personas poco cualificadas y los parados de larga duración son los principales grupos de demandantes de empleo que conforman el denominado *desempleo estructural*, ya que en ellos confluyen una serie de factores que les sitúan en riesgo de exclusión laboral (Montilla, 2005). De la misma forma, el logro del empleo también se encuentra condicionado por el estilo de búsqueda. Dicha búsqueda se considera adecuada si se realiza de forma activa, planificada, sistemática y organizada, en lugar de hacerla en puntuales ocasiones y sin un método específico (Blanch, 1990; Prussia, Fugate, & Kinicki, 2001; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999). En los últimos años, numerosos profesionales e investigadores se han centrado en el análisis de las estrategias de búsqueda más eficaces, así como en los factores que influyen en las mismas. Estos estudios han permitido identificar una serie de variables personales asociadas al éxito en la inserción laboral. Por ejemplo, se ha constatado que la actitud, las atribuciones causales, la motivación, la autoestima, el optimismo y las autoevaluaciones positivas son aspectos claves para afrontar el desempleo (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001), ya que influyen en la intensidad y en el esfuerzo durante la búsqueda de empleo, lo que a su vez contribuye al logro de la reinserción laboral (Brown, Cober, Kane, Levy, & Shalhoop, 2006; Vinokur & Schul, 2002; Vuori & Silvonen, 2005; Vuori, Silvonen, Vinokur, & Price, 2002; Wanberg, Glomb, Song, & Sorenson, 2005). Además, algunos trabajos confirman que el entrenamiento de estos recursos personales eleva las intenciones de búsqueda y el comportamiento de búsqueda, aumentando la empleabilidad y el bienestar físico y psicológico de los desempleados (van Hooft & Noordzij, 2009; Vinokur, Schul, Vuori, & Price, 2000).

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

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

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

Por otra parte, en la investigación sobre el desempleo también se ha analizado el papel de la autoeficacia como uno de los principales factores que intervienen en el logro de la inserción laboral (Kanfer et al., 2001). Según Bandura (1987), la autoeficacia incluye las creencias del individuo sobre sus capacidades, lo que determinaría su conducta, sus patrones de pensamiento y sus reacciones emocionales en las situaciones sociales que entrañan cierta dificultad, como las que se producen en el contexto del trabajo (Salanova, Grau, & Martínez, 2005). Por

su parte, la autoeficacia para la búsqueda de trabajo se refiere a las creencias sobre la propia capacidad para realizar las tareas que implican buscar empleo, pero estas creencias no se desarrollan de forma espontánea, sino que son consecuencia de las experiencias vividas y de procesos de entrenamiento y/o aprendizaje (Piqueras & Rodríguez-Morejón, 1999). En esta línea de investigación se ha comprobado que la autoeficacia se relaciona positivamente con la búsqueda de empleo y sus resultados (Kanfer et al., 2001). Evidencias preliminares demuestran que la eficacia percibida eleva la intensidad y la persistencia de la búsqueda en el tiempo (Vinokur & Schul, 2002; Wanberg et al., 2005). Los trabajos de intervención con desempleados han constatado los beneficios del entrenamiento en autoeficacia, que se ha mostrado como un mediador clave en los efectos de reinserción (Barry, Reynolds, Sheridan, & Egerton, 2006; Vuori & Vinokur, 2005), incluso a largo plazo (Vinokur et al., 2000). Según estos trabajos, sería la confianza de las personas en sus propias capacidades para buscar trabajo la que aumentaría la intensidad y la tenacidad de búsqueda (Vinokur & Schul, 2002).

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

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

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

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

Método

Procedimiento

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

Muestra

La muestra estaba compuesta por 196 personas desempleadas (de la provincia de Jaén) beneficiarias de las políticas activas de empleo de la administración pública, de las cuales 107 eran hombres y 89 mujeres, con edades comprendidas entre los 18 y 59 años ($M = 30.90$; $DT = 8.07$). Estaban representados todos los niveles educativos: sin estudios (7.7%), con estudios primarios obligatorios (36.2%), con estudios secundarios obligatorios (24%), con estudios medios (15.8%), con estudios universitarios medios (5.6%), con estudios universitarios superiores (6.6%), y con estudios de postgrado (4.1%). Igualmente, estaban representados los diferentes sectores y niveles profesionales: técnicos (10.7%), personal de apoyo (15.8%), trabajadores de servicios (36.7%), agricultores (5%), oficiales y operarios de oficios (19.4%), operadores de máquinas (8.7%), y ocupaciones elementales (8.2%). Además, los integrantes de la muestra contaban con distintos periodos de duración del desempleo: nuevas inscripciones (1%), desempleados recientes (54.8%), y de larga duración (44.2%). La duración media del desempleo era de 15.05 meses, y su desviación típica era 15.89.

Instrumentos

Inteligencia emocional percibida

Para evaluar la IE se ha utilizado la versión adaptada al castellano del Wong and Law's Emotional Intelligence Scale (WLEIS; Wong & Law, 2002). Esta medida de auto-informe se basa en la definición de IE propuesta por Salovey y Mayer (1990) y está formada por 16 ítems tipo Likert de siete puntos. Contiene ítems como 'Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos', donde 1 = 'Completamente en desacuerdo' y 7 = 'Completamente de acuerdo'. Evalúa cuatro dimensiones: valoración o percepción de las propias emociones o Percepción Intra-Personal, valoración o percepción de las emociones de los demás o Percepción Inter-Personal, uso de las emociones o Asimilación, y Regulación Emocional. El WLEIS es una medida breve de la IE que fue diseñada para la investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones y que permite trabajar con puntuaciones específicas para cada una de las dimensiones o con una puntuación global. En nuestro estudio hemos utilizado la puntuación global, tal y como se ha hecho en otras investigaciones anteriores (e.g., Rey & Extremera, 2011). Este cuestionario presenta buenos índices de consistencia interna que oscilan entre .83 y .90, según indican sus autores en el estudio original.

Eficacia para la búsqueda de trabajo

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

Búsqueda tenaz de empleo

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

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

Resultados

Análisis descriptivos

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

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

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

	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	1	2	3
1. Inteligencia emocional	5.29	0.79	.90	-		
2. Eficacia percibida para la búsqueda de trabajo	6.35	1.36	.94	.60**	-	
3. Búsqueda activa de empleo	3.45	0.44	.79	.18*	.28**	-

Nota: ** $p < .01$; * $p < .05$

Análisis mediacionales

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

Por otra parte, con el fin de comprobar si el efecto de la mediación era estadísticamente significativo se realizó tanto el procedimiento bootstrapping, con 5,000 repeticiones, como el test de Sobel. En ambos casos encontramos que

la autoeficacia para la búsqueda está mediando en la relación entre la IE y la búsqueda activa de empleo. En la prueba bootstrapping el cero no estuvo incluido en el intervalo obtenido, *IC* 95% [.022–.151], y el resultado del test de Sobel también indicó que el valor de c' es estadísticamente significativo ($z = 2.82$; $p = .005$); por lo tanto podemos decir que existe una mediación total (ver [Tabla 2](#) y [Figure 1](#)).

Discusión

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

En primer lugar, se encontró que los niveles altos de IE se asociaban a mayor actividad de búsqueda durante el desempleo, lo que sirve de apoyo a la primera hipótesis. Estos resultados están en consonancia con algunos trabajos anteriores que confirmaron los beneficios del entrenamiento en habilidades socio-emocionales para la mejora de la empleabilidad de las personas en paro (Kotsou et al., 2011; Nelis et al., 2011). Según estos autores, dicho entrenamiento puede favorecer el afrontamiento positivo de los contratiempos durante los procesos de búsqueda o durante la creación del propio negocio. Igualmente encontramos que una alta IE se asociaba con las creencias de autoeficacia de los desempleados, lo que también viene a apoyar la primera hipótesis, y concuerda con los resultados de otros estudios que han demostrado la existencia de relaciones positivas significativas entre la IE y la autoeficacia de las personas para encontrar trabajo o para auto-emplearse (Hodzic et al., 2015; Salvador, 2008; Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). Estas relaciones podrían explicarse por el hecho de que las personas con más IE pueden percibirse a sí mismas con más posibilidades de éxito a la hora de emprender cualquier actividad relacionada con el logro del empleo, dado que utilizan y controlan mejor sus emociones y las de los demás, lo que facilita su éxito social y les permite actuar mejor ante las adversidades, ayudándoles además a automotivarse (Salvador-Ferrer & Morales-Jiménez, 2009). Además, como viene mostrando la literatura sobre búsqueda de empleo, hemos encontrado una relación positiva entre las creencias de autoeficacia y la búsqueda activa que realizan los desempleados. Este resultado es congruente con algunas propuestas anteriores que plantearon que la autoeficacia de búsqueda aumenta la motivación y la intensidad durante la tarea de buscar trabajo (Gelpe, 2001; Vinokur & Schul, 2002). Una explicación plausible podría ser que la expectativa del desempleado de encontrar trabajo influiría en su motivación de logro y en la actividad de búsqueda, ya que la falta de control percibido sobre la práctica de una conducta puede provocar que la persona desempleada se abstenga de realizarla (Lynd-Stevenson, 1999).

Teniendo en cuenta que en otros estudios se han obtenido evidencias que indican la influencia de las variables socio-demográficas sobre la empleabilidad (Buendía, 2010; Izquierdo, 2008; Montilla, 2005), en nuestro trabajo hemos controlado el

Tabla 2. Análisis de los efectos mediacionales simples de la eficacia percibida para buscar trabajo sobre la relación entre la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo, controlando el efecto de las variables sociodemográficas, mediante el método bootstrapping (5,000 bootstrap samples) y el test de Sobel.

Variable Independiente (VI)	Mediador	Variable dependiente (VD)	Efecto de la VI en el mediador (a)	Efecto del mediador en la VD (b)	Efecto directo (c)	Efecto indirecto (c')	Efecto total (c + a x b)	Efecto de las covariables sobre VD	Intervalo de Confianza (IC) 95% (inferior y superior)
IE		Búsqueda activa de empleo			.09*	.01		Sexo: .06 (ns) Edad: .001 (ns) T. Desempleo: .002 (ns) Nivel Estudios: .02 (ns)	
	Eficacia percibida para buscar trabajo		.99***	.08**			.09*		.022, .151

Test de Sobel para el efecto indirecto
.08* (z = 2.82)
IC 95% (inferior y superior)
.033, .157

Nota: ***p < .001; **p < .01; *p < .05

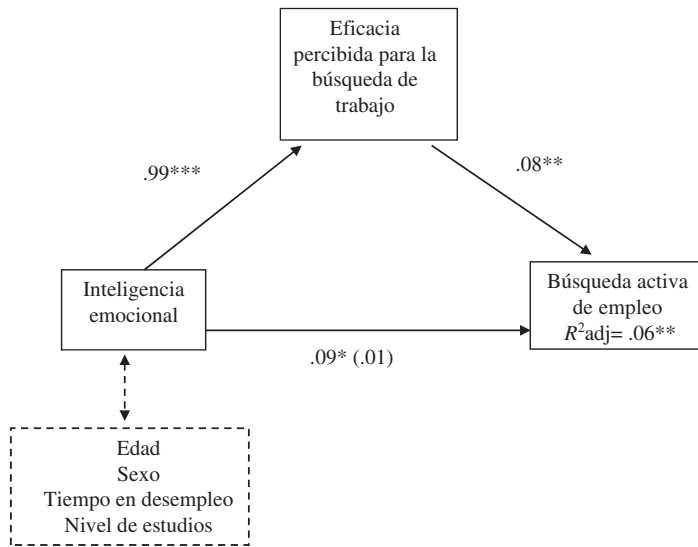


Figura 1. Modelo de mediación simple de la eficacia percibida para la búsqueda de trabajo sobre la relación entre la inteligencia emocional y la búsqueda activa de empleo controlando la edad, el sexo, el tiempo en desempleo y el nivel de estudios.

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

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

En conclusión, nuestros hallazgos proporcionan evidencias de que la IE se asocia positivamente con la búsqueda activa gracias a una mejor evaluación de sí mismo durante el proceso. Aprender a reconocer, expresar, y manejar las

emociones negativas o los conflictos personales que provoca una búsqueda infructuosa mejora las perspectivas de emplearse y, con ello, optimiza el proceso de búsqueda y la posterior reinserción. De tal forma, las personas con habilidades socio-emocionales podrían buscar más activamente trabajo porque confían más en sus propias capacidades personales.

Implicaciones prácticas del estudio

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

Limitaciones del estudio

Dado que nuestro trabajo es una primera aproximación que aborda la influencia de uno de los recursos psicosociales menos estudiados en la búsqueda activa de empleo (la IE), presenta algunas limitaciones. En primer lugar, para poder generalizar estos resultados sería conveniente llevar a cabo investigaciones con muestras de desempleados más amplias seleccionadas a través de muestreo aleatorio. En segundo lugar, aunque hemos controlado el efecto de las variables socio-demográficas, en futuros estudios se deberían analizar los posibles efectos moderadores de estas variables en las relaciones entre la IE, la autoeficacia para la búsqueda de empleo y la empleabilidad. En tercer lugar, sería conveniente analizar el efecto conjunto de la IE, la autoeficacia de búsqueda, y otras variables que tradicionalmente se han asociado a la búsqueda activa de empleo (optimismo, autoestima y atribuciones causales), en la empleabilidad. En cuarto lugar, para comprobar si las diferentes dimensiones que configuran la IE y la autoeficacia de búsqueda afectan de forma distinta a la empleabilidad, se podrían llevar a cabo análisis estadísticos con las puntuaciones específicas en cada una de dichas dimensiones. Por último, también sería recomendable realizar estudios longitudinales en los que se evalúe la IE a través de otro tipo de medida diferente al auto-informe, como por ejemplo una medida de ejecución, que nos permitan: (a) establecer conclusiones más definitivas sobre la influencia de las habilidades socio-emocionales en la superación del desempleo; y (b) diseñar nuevos programas de intervención en materia de orientación para el empleo basados en evidencia empírica, cuya eficacia pueda ser contrastada a través de diseños cuasi-experimentales pre-test y post-test.

A pesar de estas limitaciones, este trabajo puede contribuir a guiar la práctica profesional de los orientadores y técnicos de inserción profesional,

ya que sugiere la necesidad de incluir en sus programas de trabajo nuevos contenidos y herramientas que faciliten el éxito en la búsqueda de empleo a través del desarrollo de las habilidades socio-emocionales y las creencias de autoeficacia.

Disclosure statement

No potential conflict of interest was reported by the authors. / *Los autores no han referido ningún potencial conflicto de interés en relación con este artículo.*

ORCID

Natalio Extremera  <http://orcid.org/0000-0002-8874-7912>

References / Referencias

- Ashkanasy, N., & Humphrey, R. H. (2011). A multi-level view of leadership and emotion: Leading with emotional labor. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & M. Uhl-Bien (Eds.), *The SAGE handbook of leadership* (pp. 365–379). London: Sage.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. Barcelona: Martínez Roca.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173–1182.
- Barry, M. M., Reynolds, C., Sheridan, A., & Egerton, R. (2006). Implementation of the JOBS programme in Ireland. *Journal of Public Mental Health*, *5*, 10–25.
- Becker, H. A. (1980). The assertive job hunting survey. *Measurement and Evaluation in Guidance*, *13*, 43–48.
- Berrios, M. P., Extremera, N., & Nieto-Flores, M. P. (2016). Exploring the socio-emotional factors associated with subjective well-being in the unemployed. *PeerJ*, *4*, e2506.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro: Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, *91*, 717–726.
- Buendía, J. (2010). *El impacto psicológico del desempleo*. Murcia: Editum.
- Elfenbein, H. A., Foo, M. D., White, J. B., Tan, H. H., & Aik, V. C. (2007). Reading your counterpart: The benefit of emotion recognition accuracy for effectiveness in negotiation. *Journal of Nonverbal Behavior*, *31*, 205–223.
- Extremera, N., & Rey, L. (2016). Attenuating the negative impact of unemployment: The interactive effects of perceived emotional intelligence and well-being on suicide risk. *PLoS ONE*, *11*(9), 1–13.
- Gelpe, D. (2001). Motivation in formation in unemployed subjects and professional aspirations. *Bulletin de Psychologie*, *54*, 251–260.
- Hodžić, S., Ripoll, P., Lira, E., & Zenasni, F. (2015). Can intervention in emotional competences increase employability prospects of unemployed adults? *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 28–37.
- Izquierdo, T. (2008). *El desempleo en los mayores de 45 años*. Jaén: Diputación Provincial de Jaén.
- Joseph, D. L., & Newman, D. A. (2010). Emotional intelligence: An integrative meta-analysis and cascading model. *Journal of Applied Psychology*, *95*, 54–78.

- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 86*, 837–855.
- Kotsou, I., Nelis, D., Gregoire, J., & Mikolajczak, M. (2011). Emotional plasticity: Conditions and effects of improving emotional competence in adulthood. *Journal of Applied Psychology, 96*, 827–839.
- Lopes, P. N. (2016). Emotional intelligence in organizations: Bridging research and practice. *Emotion Review, 8*, 316–321.
- Lynd-Stevenson, R. M. (1999). Expectancy-value theory and predicting future employment status in the young unemployed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 72*, 101–106.
- Martins, A., Ramalho, N., & Morin, E. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences, 49*, 554–564.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3–31). New York, NY: Basic Books.
- Montilla, S. (2005). Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: Una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 21*, 269–297.
- Nelis, D., Kotsou, I., Quidbach, J., Hansenne, M., Weytens, F., Dupuis, P., & Mikolajczak, M. (2011). Increasing emotional competence improves psychological and physical well-being, social relationships, and employability. *Emotion, 11*, 354–366.
- Nieto-Flores, M. P., Berrios, M. P., & Extremera, N. (2013, July). *Validación preliminar de la versión española de la Career Search Efficacy Scale (CSES; Solberg et al., 1994)*. Paper presented at the II Congreso Ibero-Americano de Psicología de la Salud, Faro.
- O'Boyle Jr., E. H., Humphrey, R. H., Pollack, J. M., Hawver, T. H., & Story, P. A. (2011). The relation between emotional intelligence and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 32*, 788–818.
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 264–282.
- Piqueras, R., & Rodríguez-Morejón, A. (1999, October). *Las expectativas de control percibido en búsqueda de empleo: Datos preliminares*. Paper presented at the XX Congreso Nacional de Terapia Familiar: La intervención en distintos sistemas, Cádiz.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*, 879–891.
- Prussia, G. E., Fugate, M., & Kinicki, J. A. (2001). Explication of the coping goal construct: Implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1179–1190.
- Rey, L., & Extremera, N. (2011). El apoyo social como un mediador de la inteligencia emocional percibida y la satisfacción vital en una muestra de profesorado. *Revista de Psicología Social, 26*, 401–412.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 69–93.
- Salanova, M., Grau, R., & Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema, 17*, 390–395.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality, 9*, 185–211.
- Salvador, C. M. (2008). Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora. *Boletín de Psicología, 92*, 65–80.

- Salvador-Ferrer, C. M., & Morales-Jiménez, J. (2009). Autoeficacia emprendedora en jóvenes mexicanos: ¿Cómo afecta la satisfacción vital y la inteligencia emocional percibida? *Interamerican Journal of Psychology*, *43*, 268–278.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Nord, D., Holm, C., Hohner, R., Zima, N., ... Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the career search efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, *2*, 111–123.
- van Hooft, E. A. J., & Noordzij, G. (2009). The effects of goal orientation on job search and reemployment: A field experiment among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, *94*, 1581–1590.
- Vinokur, A., Schul, Y., Vuori, J., & Price, R. (2000). Two years after a job loss: Long term impact of the JOBS program on re-employment and mental health. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 32–47.
- Vinokur, A. D., & Schul, Y. (2002). The web of coping resources and pathways to reemployment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*, 68–83.
- Vuori, J., & Silvonon, J. (2005). The benefits of a preventive job search program on re-employment and mental health at 2-year follow-up. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *78*, 43–52.
- Vuori, J., Silvonon, J., Vinokur, A., & Price, R. (2002). The Työhön Job Search Program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement. *Journal of Occupational Health Psychology*, *7*, 5–19.
- Vuori, J., & Vinokur, A. (2005). Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön Job Search. Intervention on re-employment and mental health. *Journal of Organizational Behavior*, *26*, 275–291.
- Wanberg, C. R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual Review of Psychology*, *63*, 369–396.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z., & Sorenson, S. (2005). Job search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 411–430.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Rotundo, M. (1999). Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job-seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, *84*, 897–910.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, *13*, 243–274.