



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Programa de intervención sobre la Identidad Laboral: la
puerta a la vocación

Intervention program on Work Identity: the door to
vocation

Autor

Pablo Yzuel Vaquerizo

Directora

Carmen Picazo Lahiguera

Grado de Psicología

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de Teruel

2021

Índice

1.	Resumen.....	3
2.	Abstract.....	3
3.	Introducción.....	4
4.	Marco teórico.....	5
4.1.	La Identidad Laboral: concepto y definición.....	5
4.2.	La Identidad Laboral: su incursión y aplicación en programas de empleo.....	7
5.	Objetivos.....	10
6.	Programa de intervención para promover la emergencia de la Identidad Laboral.....	11
6.1.	Participantes a los que se dirige el programa de intervención.....	11
6.2.	Plan de intervención.....	11
7.	Discusión y conclusiones.....	17
8.	Referencias.....	21
9.	Anexos.....	23

1. Resumen

La inserción laboral, en el contexto socioeconómico actual, es una esfera en la que se ven envueltas la mayoría de las personas ya que permite la obtención de recursos económicos y aporta bienestar y estabilidad. Tras la revisión de la literatura académica, se observa una influencia positiva de la Identidad Laboral en la empleabilidad y, también, con el logro de objetivos personales y organizacionales. En consecuencia, el presente Trabajo Fin de grado pretende, por un lado, analizar y esclarecer el papel de la Identidad Laboral en el proceso de empleabilidad y, por otro, diseñar un plan de intervención para promover la emergencia de la Identidad Laboral en las personas que forman parte de los planes de inserción laboral, en concreto en la comunidad de Aragón. Los hallazgos encontrados tras la revisión de la literatura y el estudio y análisis del contenido y estructura de los planes de empleo, ponen de manifiesto la conveniencia de elaborar un programa de intervención que refuerce los programas de inserción laboral existentes, en particular aquellos dirigidos a la población juvenil (18-30 años) dado que es la población con la tasa de paro más alta (39,53%).

La intervención consta de cuatro sesiones en las que se trabaja la Identidad Laboral con la finalidad, de que los participantes se conozcan profesionalmente, sean capaces de clarificar y elaborar su objetivo profesional, aprendan a seleccionar organizaciones y puestos de trabajo de su interés y a elaborar y utilizar estrategias, herramientas e instrumentos que faciliten su inserción profesional.

Palabras clave: Identidad Laboral, rendimiento, satisfacción laboral, programa de intervención, programas de empleo.

2. Abstract

Labor insertion, in the current socioeconomic context, is a sphere in which most people are involved, since it allows obtaining economic resources and provides well-being and stability. After reviewing the academic literature, a positive influence of Work Identity on employability and, also, with the achievement of personal and organizational goals is observed. Consequently, this Final Degree Project aims, on the one hand, to analyze and clarify the role of Labor Identity in the employability process and, on the other, to design an intervention plan to promote the need of Work Identity in people that are part of the labor insertion plans, specifically in the community of Aragón. The results found after reviewing the literature and studying and analyzing the content and structure of the employment plans, show the convenience of developing an intervention program that reinforces existing job placement programs, particularly those aimed at the youth population (18-30 years) since it is the population with the highest unemployment rate (39.53%).

The intervention consists of four sessions in which the Work Identity is worked on in order for the participants to know each other professionally, to be able to clarify and elaborate their professional objective, to learn to select organizations and jobs of their interest and to elaborate and use strategies, tools and instruments that facilitate their professional insertion.

Keywords: Work Identity, performance, work satisfaction, intervención program, employment program.

3. Introducción

En el entorno laboral, el análisis del ajuste entre las características de las personas y las del puesto de trabajo que desempeñan, cobra especial relevancia ya que tiene consecuencias sobre los resultados personales y organizacionales (García, Martín & Sánchez, 2013) y, además, se relaciona con la motivación, la vocación, la satisfacción laboral, la productividad y la selección de personal entre otros aspectos (García, Martín & Sánchez, 2013).

En los centros de inserción laboral, la mayoría de los usuarios suelen elegir el tipo de formación de acuerdo a su percepción relacionada con un puesto de trabajo que ellos consideran mejor (ya sea por salario, ubicación, horario, la facilidad de ser la persona elegida etc.) y, por lo general, no suele ser fruto de la reflexión, análisis y el autoconocimiento acerca de sus competencias, inquietudes y motivaciones por lo que la elección se basa en los beneficios del trabajo y no en el contenido del mismo. En este sentido, se podría inferir, falta de perspectiva a largo plazo de cara a su evolución y desarrollo profesional lo que podría denotar la existencia de una brecha entre su Identidad Laboral y su desempeño profesional lo que puede suponer una merma en una serie de beneficios como la satisfacción laboral que es posible que sí la encontrasen en otros puestos de trabajo acordes con su Identidad Laboral (Sabanciogullari & Doga, 2015). La Identidad Laboral es una dimensión involucrada en el autoconcepto referida a su perspectiva de trabajo. La existencia de un ajuste entre la Identidad Laboral y el puesto de trabajo que las personas desempeñan, promueve mejoras significativas tanto en la satisfacción laboral como en el rendimiento de las personas, lo que a la postre, redundará en la eficacia organizacional (García, Martín & Sánchez, 2013).

En España, existen numerosos y diferentes programas de inserción profesional. En este contexto, se impulsa la elaboración de este Trabajo Final de Grado (en adelante TFG) que tiene un doble objetivo: por un lado, abordar el concepto de Identidad Laboral dada su importancia en el entorno laboral y en la empleabilidad y, por otro lado, diseñar y trazar un plan de acción para incorporar el desarrollo y adquisición de la Identidad Laboral en los programas de inserción laboral y/o empleo.

Por lo general, la Identidad Laboral es la gran olvidada y que acaba siendo una variable secundaria en la investigación del rendimiento laboral de los trabajadores que queda relegada a ser una variable dependiente. Con este trabajo se busca darle el valor que tiene como variable independiente, es decir, que, a través de una intervención, focalizada y dirigida a personas que participan en planes de inserción laboral, emerja y descubran su Identidad Laboral lo que a su vez tendrá un impacto positivo en los resultados organizacionales y en el

bienestar personal. En suma, de lo que se trata, mediante una intervención de este tipo, es orientar hacia el autodescubrimiento de la Identidad Laboral a los usuarios que participan en programas de inserción laboral.

Así, la primera parte de este TFG recoge la revisión de la literatura del constructo objeto de estudio: la Identidad Laboral. En ese mismo apartado, y para conocer la novedad de este trabajo, se incluye la información resultante del análisis de la estructura y contenidos de los programas de empleo en Aragón, el itinerario de inserción laboral que siguen los participantes. En el siguiente apartado, se establecen los objetivos del TFG. Seguidamente, se desarrolla el programa de intervención a modo de guía, acorde a la finalidad del TFG. La propuesta de intervención, responde a unos objetivos, y recoge información detallada referida a la población diana, la metodología a seguir y contenido y estructura de las diferentes fases y/o sesiones. Por último, se incluye el apartado de la discusión y conclusiones halladas en el TFG.

4. Marco teórico

4.1. La Identidad Laboral: concepto y definición

Tal y como se ha comentado, uno de los objetivos del presente TFG es esclarecer e indagar acerca del concepto de la Identidad Laboral y su uso o aplicación en la inserción laboral con la finalidad de contar con información esencial y relevante para diseñar y crear un programa de intervención que ayude a los usuarios a elegir su trabajo “ideal”, la profesión en la que se sientan más cómodos y en su quehacer diario, les permita dar la mejor versión de ellos mismos y focalizar sus esfuerzos e intereses en el logro de sus objetivos personales y organizacionales.

Así, en un primer momento, vamos a hacer una aproximación teórica de este concepto para entender su importancia. A diferencia de otros conceptos de la psicología social, la Identidad Laboral es un concepto más reciente, por lo que su investigación es más escasa en comparación con otros.

La primera aproximación teórica relacionada con la Identidad Laboral data de 1957 de la mano de Super que hace una aproximación teórica sobre el desarrollo de las vocaciones, llamada desempeño vocacional. Para Super este proceso de desarrollo profesional consta de dos estadios. El primero es el de exploración, en el que el individuo inquiera en las diferentes vocaciones que se plantea, fase caracterizada por un deseo de realización y el sentimiento de necesidad de elegir una carrera profesional que va aumentando conforme se va desarrollando

y creciendo el individuo. En esta etapa el autor alude al desarrollo del autoconcepto, la autoimagen, la autopercepción de capacidades y la autoevaluación positiva como principales factores que determinan la elección de dicha carrera. En el segundo estadio, se denomina de establecimiento, el individuo lleva a cabo su desempeño laboral de manera sostenida, sustento al nivel positivo de los factores que determinaron la elección de la carrera. De esta forma se puede inferir a partir de las aportaciones de Super que el desempeño laboral está ligado a la decisión del trabajo desempeñado que se podría entender actualmente como Identidad Laboral (Ruvalcaba, 2011).

El término más aproximado aparece por primera vez en 1997 de mano de Fagermoen en su investigación de la Identidad Profesional en el ámbito de la enfermería (ver en Ruvalcaba, 2011). Este concepto aparece como un subproducto de las teorías de la identidad aplicado al cumplimiento de tareas creada por Stryker en 1987 que define el Self como un conjunto de componentes denominados identidad de roles. La identidad de roles se concibe como el sentimiento de identidad que poseen los seres humanos sobre los roles que la sociedad les ofrece y estos adoptan, de esta forma se trata de una identidad única para cada individuo ya que, aunque varios individuos ocupasen los mismos roles la percepción de los mismos sería distinta (Stryker, 1987). Existe una leve distinción entre Identidad Laboral e identidad profesional, la Identidad laboral hace referencia a las tareas que se llevan a cabo en un puesto de trabajo mientras que la Identidad Profesional se refiere al concepto más general de cada puesto.

En 2020, y de acuerdo con la revisión de la literatura realizada para la realización del presente TFG, y atendiendo a las aportaciones por Anita (2020) en su estudio, se deja entrever que la existencia de investigaciones en las que se abordaba concretamente el constructo de Identidad Laboral es escasa. Así en los principales portales de búsqueda de artículos científicos aparecen 737 artículos de los cuales sólo 68 aportan una definición clara del concepto (Anita, 2020), Anita Fizterman llevó a cabo un análisis conceptual en el que recopila las diversas teorías actuales sobre el tema. En su obra concluye que no existe una definición consensuada del concepto Identidad Laboral ya que está ligada al tipo de trabajo que se realice. De este modo en cada trabajo encontramos una serie de características que tienen que emparejarse con la Identidad Laboral del individuo. Es cierto que sí se encuentran en todas las definiciones diferentes conceptos como acciones, comportamientos, conocimientos, habilidades, valores, creencias, contexto, socialización e identidad individual y grupal. Gracias a su investigación se llega a la conclusión de que la Identidad Laboral, es una parte multifactorial de la identidad humana que difiere en cada puesto de trabajo, y que

cuando el individuo tiene alta identificación con el trabajo que realiza obtiene grandes beneficios para la persona y en el clima de trabajo.

Por su parte, los hallazgos de otras investigaciones determinan que existe un efecto positivo entre una alta Identidad Laboral con la satisfacción laboral y el compromiso de trabajo (Sabanciogullari & Doga, 2015). Se ha demostrado que cuando los individuos poseen una Identidad Laboral positiva con sus carreras laborales, emplean mucha más energía y entusiasmo en el trabajo. A esto se le suma que la insatisfacción laboral ocasionada por un ambiente negativo de trabajo es mucho menor hasta el punto de llegar a ser eliminada en los individuos con alta Identidad Laboral. Esta cualidad está relacionada con el nivel de compromiso con el trabajo ya que incluso en situaciones laborales adversas, si los trabajadores tienen una buena Identidad Laboral, mantendrán el mismo nivel de desempeño. (Zhang, Meng, Yang & Liu, 2018)

Al analizar de manera conjunta las diversas teorías en torno a este concepto, encontramos que hay tres factores que influyen en la Identidad laboral, en los que se pondrá el foco de cara desarrollar e implementar el programa de intervención, lo que permitirá promover y esclarecer la Identidad Laboral. El primer factor es la identidad personal en el que las actividades se centrarán en trabajar el *self* como centro de la identidad personal trabajada a través del autoconcepto (Moreno-Hurtado et al., 2018). En segundo lugar, se identificarán las cualidades y aptitudes de los individuos, el objetivo de este paso es identificar los aspectos cualitativos de las habilidades y como ese conjunto de habilidades dan a cada individuo capacidades resolutivas diferentes en distintos tipos de trabajo, según la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner (1983). El tercer paso será la identificación de los trabajos óptimos, identificar los aspectos que hacen que se tendrá un desempeño óptimo y adecuado para el puesto de trabajo y como cada persona se identifica con él según lo que puede ofrecer mediante los roles que se desempeñan en cada empleo o puesto de trabajo. En este último paso no solo se busca la identificación con uno o varios empleos, sino la reorientación del trabajo del individuo para alinear la Identidad Laboral con los esfuerzos del individuo en la obtención de empleo ya sea mediante la formación o la búsqueda selectiva de empleo.

4.2. La Identidad Laboral: su incursión y aplicación en programas de empleo

Para fundamentar y comprobar la novedad de la intervención se realizó una búsqueda y análisis de programas para la mejora de la empleabilidad en la comunidad de Aragón, se

eligió esta comunidad del territorio español debido a que es la comunidad autónoma en la que está ubicada la Universidad de Zaragoza, con el fin de analizar su estructura y contenido y, además, sirviese como pilotaje, de punto de partida, de cara a su futura extrapolación al resto de comunidades autónomas.

De la búsqueda realizada, se encontraron cinco programas de mejora de empleabilidad en Zaragoza provincia, en los que, posteriormente en sus programaciones, se buscaron indicios de la presencia de la Identidad Laboral. Se eligieron los programas del mismo territorio en concreto la provincia de Zaragoza ya que en ella se ubica la ciudad más grande de la provincia, una de las cinco más pobladas de España, y la que tiene una mayor cantidad de programas y recursos sociales. Todos los programas son de acceso público y gratuito, por lo que no se han comprobado el estado de los programas privados. Los programas son los siguientes:

- Plan Fija (financiado por el gobierno de Aragón y creado entre INAEM y los agentes sociales CCOO-Aragón, UGT-Aragón, CEPYME-Aragón y CREA): Pensado para jóvenes menores de 30 años y centrado en el asesoramiento laboral, la búsqueda de empleo y la tramitación de contratos de prácticas.
- Servicio de orientación e inserción profesional (programa de INAEM): Centrado en el desarrollo de habilidades personales, herramientas de acceso al empleo y oferta de contratos.
- Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE, programa de la Cámara de Zaragoza): Programa exclusivo para menores de 30 con el objetivo de mejorar las competencias básicas, mejorar la empleabilidad, orientación vocacional para la elección de formaciones e impartir formaciones.
- Programa de Empleo Cruz Roja Aragón: Este centro tiene un programa general y varios específicos para grupos de la población que son más vulnerables como jóvenes, mayores de 45 o mujeres que llevan tiempo fuera del mercado laboral. El programa se centra en la orientación profesional, mejora de la empleabilidad, impartir y tramitar formaciones y tramitar contratos laborales con empresas y particulares. Este programa se encuentra en diversos puntos de Aragón en las tres capitales de provincia y algunas capitales de comarca.

- Empléanos para emplearte (ayuntamiento de Zaragoza): En este programa se llevan a cabo formaciones, asesoramientos laborales y tramitaciones de ofertas de empleo a través de su bolsa de trabajo.

En estos programas podemos observar que el principal punto de acción es el desarrollo de habilidades y capacidades o la oferta laboral. Solo en dos programas podemos encontrar explícitamente que se desarrollarán o se trabajará según el desarrollo personal, en el PICE con su orientación vocacional y en el INAEM que trabaja las habilidades personales, aunque en este último el desarrollo de habilidades no está enfocado a la tarea que se realizaría en el puesto sino a la obtención del mismo, es decir habilidades personales para la inserción. Pese a ello en ningún momento se trata la Identidad Laboral en sí misma. Lo que destaca es una clara orientación al cumplimiento de objetivos por parte de las instituciones de la forma más rápida posible, es decir trabajar según la demanda laboral y no según las características individuales de cada individuo.

En resumen, se observa que la Identidad Laboral es un término sobre el que se sigue investigando dado que funciona como un buen predictor del desempeño y la satisfacción laboral y se relaciona con la orientación vocacional. Pese a ello no parece que sea un aspecto, una temática o materia en la que los planes de empleo hagan hincapié en sus programas. En consecuencia, este trabajo tiene dos motivaciones principales: por un lado, es dar visibilidad a la importancia que tiene la Identidad Laboral en la inserción profesional, así como en el bienestar y el logro de resultados personales y organizacionales y, por otro, elaborar y crear una herramienta, un plan de acción para desarrollar esta faceta que promueva la emergencia de la Identidad Laboral en las personas lo que repercutirá en la mejora de la eficacia de los programas de inserción laboral. En suma, lo que se pretende no es reestructurar los sistemas de inserción laboral que ya existen, sino de crear instrumentos de apoyo eficaz a partir de los hallazgos recogidos en la literatura que enriquezcan estos programas dándoles una mayor profundidad y haciendo de esta forma que el programa influya no solo con los conocimientos de los usuarios sino también, en su concepción de su Identidad Laboral de manera cognitiva, promoviendo un cambio de mentalidad que les ayude a orientar y focalizar la dirección de sus esfuerzos, recursos y dedicación.

5. Objetivos

En el siguiente apartado se recogerán de manera específica u operativa tanto los objetivos del TFG como los objetivos del programa de intervención.

El primero de los objetivos del TFG, es realizar una aproximación del estado actual de la literatura sobre el concepto de la Identidad Laboral.

El segundo, consiste en analizar y revisar si en planes actuales de empleabilidad de la comunidad de Aragón se trabaja la Identidad Laboral con los usuarios en su búsqueda activa de empleo.

El tercer objetivo consiste en diseñar y crear un programa de intervención que desarrolle la Identidad Laboral en las personas participantes en programas de inserción laboral.

Para el logro del tercer objetivo planteado, se derivan los siguientes objetivos específicos u operativos. Así, los objetivos propuestos de manera pormenorizada del plan de intervención son los siguientes:

1. Diseñar y planificar las fases y/o sesiones en las que se trabajará la Identidad Laboral dentro de los planes actuales de inserción laboral de empleo, en la provincia de Zaragoza.
2. Elaborar un videocurrículum siguiendo la línea de la Identidad Laboral de cada usuario como producto final tangible que refleje el trabajo de las sesiones y sea útil en la búsqueda de empleo de los participantes.
3. Orientar y ayudar a los participantes a desarrollar e identificar su Identidad Laboral proporcionando información acerca de qué formación complementaria realizar y qué estrategias de inserción seguir.
4. Aumentar los porcentajes de inserciones laborales conseguidas, atendiendo a los baremos de los planes de empleo para su medición, en comparación a programas que no usen este plan de intervención.

6. Programa de intervención para promover la emergencia de la Identidad Laboral

En este punto, se describe la propuesta del programa de intervención, participantes, metodología y resultados esperados.

6.1. Participantes a los que se dirige el programa de intervención

Los participantes del programa son adultos entre 18 y 30 años. Se ha decidido esa edad debido a dos motivos principales. El primero es que como se ha dicho previamente la Identidad Laboral comienza a formarse cuando el individuo decide qué formación desea realizar. Además, con el paso del tiempo se pueden ir dando cambios y existe una mayor plasticidad, ya que la mayoría aún no ha trabajado o tenido empleos de larga duración y no se sienten encasillados en un trabajo siendo más proclives a la actualización de sus conocimientos y a explorar otras opciones laborales en las que antes no se habían formado. La segunda razón es que es el sector adulto más vulnerable al desempleo ya que encontramos la tasa más alta de paro. Concretamente en adultos menores de 25, durante el primer trimestre de 2021 y según el Instituto Nacional de Estadística existe un porcentaje del 39,53% de desempleo (Tabla 1). Teniendo en cuenta que el grupo de mayores de 25 años tiene una tasa de desempleo del 14,45%, parece una razón más que justificada para enfocar el programa de intervención al grupo más desfavorecido.

	Población total	Menores de 25 años	Mayores de 25 años	Entre 16 y 19 años	Entre 20 y 24 años	Entre 25 y 55 años	Mayores de 55 años
Tasa de paro	15,98	39,53	14,45	58,23	36,52	14,90	12,70

Tabla 1. Fuente tasa de paro por rango de edad en el primer trimestre del 2021. Datos recuperados del Instituto Nacional de Estadística. (Elaboración propia)

6.2. Plan de intervención

El programa consta de cuatro sesiones, en tres de ellas se tratan los diferentes aspectos formales de la Identidad Laboral de forma aplicada a cada individuo y en la última se materializa el trabajo realizado a través de la elaboración de un producto final, en este caso un videocurriculum. Las sesiones duran aproximadamente dos horas y estarán al cargo del psicólogo del plan de empleo correspondiente y un técnico de empleo u orientador laboral. Para evitar que el trabajo realizado en las sesiones se extravíe, todos los materiales elaborados por los usuarios se recogerán al final de la sesión y se volverán a repartir en las sesiones posteriores.

Sesión 1: El autoconcepto.	Instrumentos	Ficha Anexo 1, bolígrafos y ficheros.
	Objetivos	En esta sesión se busca cumplir con dos objetivos el primero es el de introducir el programa de intervención a los usuarios y explicarles el cronograma de cuatro sesiones junto con los aspectos que se trabajarán. Es importante explicar correctamente los conceptos y su importancia para que se tomen en serio el trabajo que se va a realizar. El segundo es el de trabajar el autoconcepto para definir un <i>self</i> claro con el que trabajar las sesiones posteriores.
	Metodología	La sesión comenzará con la introducción de los profesionales y el programa a los participantes. Tras explicar la dinámica de trabajo se hará una ronda de nombres para que los usuarios empiecen a conocerse ya que estarán juntos a lo largo de las sesiones. Se repartirá la ficha que encontramos en el Anexo 1, en esta actividad tendrán que cumplimentar una serie de preguntas sobre sí mismos con el condicional que deben estar redactadas como si estuvieran siendo leídas (se les pondrá un ejemplo sencillo sobre como redactar las respuestas para esclarecer las dudas que tengan). Con esto se pretende obtener un material más elaborado y profundo ya que se obliga a hacer un esfuerzo extra y les ayuda a organizar las ideas antes de expresar lo que quieren decir. Una vez elaborado el material se les pedirá que salgan al centro a presentarse al resto como si de una entrevista se tratara para tratar de mitigar, neutralizar o eliminar todas las inseguridades posibles sobre el desempeño en su primera entrevista ya que para muchos será la primera vez que se enfrenten a un evento de este estilo, dada la edad de los participantes. Para simular la sensación de entrevista el resto de participantes le harán las preguntas que están en las hojas, en el caso de carecer de tiempo se pueden leer un número determinado de preguntas de forma aleatoria. Con la presentación se consigue que se empiece a crear grupo entre los participantes ya que poco a poco se van conociendo más y es importante que entre ellos exista un sentimiento de equipo porque van a pasar un año en el proyecto formándose juntos y apoyándose en la búsqueda de empleo.

Resultados
esperados

Los resultados de la sesión dependerán de la participación del grupo en la sesión. La primera parte al ser trabajo individual depende directamente de cada individuo y se espera que las fichas les ayuden a trabajar su identidad para definirla y que sirva de base en sesiones posteriores. Al tener que hablar en público y compartir aspectos personales de su vida habrá individuos que se sientan cohibidos, para esta sesión contar con participantes extrovertidos y proactivos ayudará a que la parte final de la sesión sea fluida y se cree un ambiente de compartir en el que los integrantes no se sientan incómodos compartiendo.

Sesión 2: Las cualidades del individuo.	Instrumentos	Ficha Anexo 2, bolígrafos y ficheros.
	Objetivos	Ayudar a los usuarios a identificar sus cualidades, entendiendo como cualidades las habilidades personales que posee un individuo, y a través del Cuestionario de Autoevaluación de las Inteligencias Múltiples (CAIM) definir esas virtudes.
	Metodología	La sesión se iniciará con una ronda de aportaciones sobre hobbies y habilidades en las que cada participante de forma voluntaria contará los hobbies que le gustan y se le dan bien y las habilidades que usa para llevarlas a cabo. Cuando acaben las aportaciones se explicarán las diferencias individuales en cuanto a las habilidades de cada individuo según la teoría de las inteligencias múltiples de Howard Gardner, que son: la inteligencia lingüístico-verbal, la inteligencia lógico-matemática, la inteligencia musical, la inteligencia espacial, la inteligencia cinético-corporal, la inteligencia interpersonal, la inteligencia intrapersonal y la inteligencia naturalista. Mediante esta teoría se pretende medir las áreas en las que destacan los usuarios para posteriormente orientarlos en trabajos relacionados. Para medir las Inteligencias Múltiples se usará el test CAIM desarrollado por el Doctor Roberto Kestész en 1996, revisado y modificado posteriormente para mejorar su validez (Stecconi, 2015), a su vez dicha modificación fue validada en diciembre de ese mismo año.(Vázquez, 2015). Tras la finalización del test el psicólogo al cargo explicará e interpretará los resultados.
	Resultados esperados	El resultado esperado en esta sesión es la definición de las cualidades de los participantes a través del test que se les facilita para que identifiquen los aspectos en los que destacan. Con estos resultados seguimos esclarecer la identidad de los individuos a través de sus virtudes y así usarlo en la siguiente sesión para identificar los trabajos óptimos para cada uno de ellos.

Sesión 3: La identificación con el puesto y orientación al mismo.	Instrumentos	Ficha Anexo 3, bolígrafos y ficheros.
	Objetivos	El objetivo de la sesión es usar lo aprendido en las sesiones anteriores para elegir los puestos de trabajo a los que se aspiran.
	Metodología	La sesión comenzará con la intervención de un técnico de empleo del programa que explicará todas las opciones laborales y de formación que hay en el proyecto. Se explicará con detalle las funciones que se realizan en cada puesto de trabajo, como se pretende formar y qué otras opciones laborales les abre cada formación realizada. Una vez el técnico ha explicado los recursos del programa se repartirán unas plantillas (Anexo 3). En las plantillas usarán los materiales de los días anteriores para buscar qué opciones de las que se les proponen son con las que más se identifican. Por último, cada usuario elegirá la profesión con la que más se identifica para ser con la que se formará y en la que se enfocará su búsqueda de empleo.
	Resultados esperados	El principal y único resultado que se busca conseguir y que supone alcanzar uno de los objetivos establecidos, consiste en que cada individuo consiga identificarse con al menos uno de los trabajos ofertados y así establezca su Identidad Laboral para que pueda trabajar en la línea de conseguir ese puesto a lo largo del programa.

Sesión 4: Elaboración de un videocurrículum como producto final.	Instrumentos	Anexo 4, bolígrafos, cámara de video o equivalente, ordenador con software de edición de video, ficheros y dos salas con paredes de colores neutros.
	Objetivos	Elaborar como producto final de la intervención un videocurrículum que les sirva para la búsqueda de empleo en el sector en el que quieren especializarse a lo largo de todo el programa y en su posterior búsqueda de empleo (Rodríguez, Abal & Campos, 2012).
	Metodología	Cuando se contacte para citar a los usuarios para esta sesión se les solicitará que vengan bien vestidos y de colores no muy saturados para grabar el videocurrículum. Esta sesión se dividirá en tres partes, dos de ellas se realizarán con los usuarios y la última se llevará a cabo por los técnicos a posteriori. En la primera se les repartirá los materiales de las sesiones anteriores junto al guión del videocurrículum (Anexo 4) y se les ayudará a practicar el guión. En la segunda parte los usuarios pasarán de uno en uno a una sala para grabar el contenido. Debido al poco tiempo que tienen para practicar se prevé que hagan falta varias tomas, así que si hace falta se recomienda grabar el contenido por partes y en tomas para que sea más rápida su grabación. Grabar en varias partes también permite que sea más fácil actualizarlo más tarde, por ejemplo, cuando acaben las formaciones y tengan que cambiar el contenido de su apartado de titulaciones. En la última parte los técnicos editarán los videos para juntar las diferentes tomas y así elaborar los videocurrículums completos.
	Resultados esperados	El resultado pronosticado en la última sesión es la obtención de un producto final que representa todo el trabajo realizado en las sesiones previas y les sirva como herramienta útil en la búsqueda del empleo con el que desarrollen su Identidad Laboral. Se espera que la realización de este proyecto les ayude a condensar el trabajo de introspección que han llevado a cabo y marque las acciones posteriores en el área laboral en orden de seguir su Identidad Laboral.

7. **Discusión y conclusiones**

En nuestra sociedad, la empleabilidad es una dimensión capital vinculada a las vivencias de las personas, por lo que conocer tanto los antecedentes como los consecuentes, así como las variables implicadas en la misma cobra especial relevancia. Tal y como se ha comentado anteriormente, la Identidad Laboral, es una variable relacionada con la empleabilidad (García, Martín & Sánchez, 2013). En este sentido, la finalidad del presente TFG ha sido doble, por un lado, esclarecer y ahondar sobre el constructo de identidad laboral y, por otro, diseñar y/o crear un plan de intervención, atendiendo a la evidencia empírica, para que su aplicación sea práctica y útil a la hora de abordar la Identidad Laboral durante la participación de adultos (18 a 30 años) en programas de inserción laboral en la comunidad de Aragón y en especial de la ciudad de Zaragoza.

Gracias a la revisión y análisis de la literatura que se ha recogido en este TFG se concluye que el concepto de Identidad Laboral se puede definir de la siguiente forma:

la Identidad Laboral es una parte de la identidad del individuo que evoluciona con el tiempo es fluctuante y permeable al desarrollo del individuo y que consiste en la valoración de manera positiva o negativa de las labores realizadas en un puesto o área concreta de trabajo según concuerden con el autoconcepto del individuo en cuanto a las labores que este debería desempeñar, según se sienta identificado como sujeto que las lleva a cabo, refiere (Moreno-Hurtado et al., 2018). Tanto la percepción de las labores que se desempeñan como la valoración que hace el individuo de las mismas están influenciadas por el juicio que realiza la sociedad en la que vive el individuo sobre las tareas que realiza y el puesto en sí mismo (Stryker, 1987). De esta forma la Identidad Laboral tendría un aspecto cualitativo y cuantitativo: el aspecto cualitativo sería el concepto que tiene el individuo de lo que sería su trabajo ideal y el sentimiento de realización que conlleva, junto a las valoraciones de las diversas labores que se llevan a cabo en diferentes puestos de trabajo; y el aspecto cuantitativo sería en qué medida las labores que lleva a cabo suponen el cumplimiento de ese concepto (Ruvalcaba, 2011). Como consecuencia del aspecto cuantitativo de la Identidad Laboral encontramos consecuencias positivas con altos niveles de identificación con el puesto de trabajo como son la mejora del desempeño sostenido, una mejora de la satisfacción laboral (Anita, 2020) y una mayor capacidad de productividad que la media en condiciones adversas de trabajo (Sabanciogullari & Dogan, 2015).

A tenor de lo expuesto a lo largo de los diferentes apartados del TFG, se considera que se ha cumplido con la finalidad del mismo, ya que se ha revisado y delimitado el

concepto de Identidad Laboral y, se propone un modelo de intervención estructurado en diferentes fases que incluyen los aspectos clave a tener en cuenta para reforzar y complementar los planes de inserción incrementando así su eficacia en materia de empleabilidad. El tercer objetivo era en sí mismo la elaboración de un programa de intervención en el que se trabaje la Identidad Laboral, el cual se ha incluido la población al que va dirigido, se han delimitado las sesiones, la metodología e instrumentos de trabajo, los resultados esperados etc. No obstante, indicar que el programa queda a expensas de saber su efectividad hasta que se ponga en práctica y se puedan ver los resultados que proyecta reflejados en la cantidad de inserciones laborales que se consiguen comparado a las inserciones cuando no se utiliza o no se ha utilizado, el plan de intervención propuesto en este TFG.

Dentro del programa de intervención, conviene señalar que se plantearon cuatro objetivos específicos con el fin de orientar el programa. De estos cuatro, tres de ellos se han conseguido. El último, queda a expensas de ser validado una vez se aplique. Una limitación del presente trabajo es que la intervención no se ha podido llevar a cabo, porque en el horizonte temporal de su realización (febrero-septiembre 2021), la puesta en marcha de programas de inserción laboral ha sido escasa y limitada debido a la crisis sanitaria COVID-19. Una vez, se retome la actividad de estos programas se podrá materializar y comprobar su eficacia real, tras su evaluación y análisis. Sólo entonces se sabrá si el programa modifica, cogniciones, emociones y las conductas de los individuos participantes y si se aumenta la tasa de éxito en empleabilidad junto con su bienestar.

Un aspecto que en un principio no se consideró fue la duración del programa y tras observar las limitaciones de los programas de inserción laboral se encontró que los recursos humanos y el tiempo eran los principales problemas a la hora de llevar a cabo intervenciones con los participantes ya sea por la falta de técnicos o por la inasistencia de los usuarios si se les cita muchas veces. Por ello se buscó optimizar el número de sesiones en el que se pudieran trabajar todos los aspectos planteados.

Elaborar un plan de intervención atendiendo a la evidencia empírica y al contexto socioeconómico y cultural donde se va a implementar, se considera de interés ya que contar con información que permita desarrollar un marco teórico completo en el que se basa la propuesta de intervención, proporciona la base, en la que se fundamenta el éxito del mismo, así como la extrapolación y réplica. Como se ha visto, la Identidad Laboral tiene un impacto positivo en la empleabilidad y bienestar de las personas y por extensión también repercute de manera positiva en los resultados organizacionales (Ruvalcaba, 2011). En consecuencia, una

aportación y recomendación de este trabajo, es la inclusión de la Identidad Laboral en los planes de inserción laboral ya que es una variable vinculada al éxito en la inserción y bienestar laboral. Además, el plan de acción propuesto es adaptable lo que permitirá su replicación en otro tipo de población.

Por otra parte, durante la elaboración del TFG se propuso comprobar la novedad de esta intervención, en cuanto a como de novedoso es el programa, en los centros de inserción laboral.

Atendiendo a la literatura, todo parecía apuntar que la presencia de la Identidad laboral en los programas de empleo iba a ser prácticamente escasa y/o limitada, dada la poca mención de la aplicación del concepto. Sin embargo, es sorprendente el no encontrar atisbos del concepto de forma literal en ninguno de los apartados de los programas, aunque es cierto que se trabajan aspectos de la Identidad Laboral en algunos programas sin denominarlo de esta forma, y por ello me congratula haber podido contribuir al desarrollo de esta corriente de orientación laboral.

No obstante, y al hilo de algunas ideas mencionadas en este apartado, este TFG no está exento de limitaciones. La búsqueda del concepto de Identidad Laboral, se hizo de manera exclusiva en programas del sistema público de empleo y gratuitos para el participante, por lo que se desconoce si, en programas privados de inserción laboral se trabaja el concepto de la Identidad Laboral. En este sentido, futuras investigaciones y trabajos, deben de incluir esta información. Además, se considera de interés hacer mención a tres limitaciones más. La primera y que más ha repercutido en el desarrollo del programa es no haber aplicado el programa para comprobar su eficacia, sin llevar a cabo la parte aplicada este trabajo no termina de cumplir su propósito de ser una herramienta útil hasta que se compruebe su utilidad. La segunda limitación que existe es la ausencia de otros programas de esta índole que trabajen la Identidad Laboral de forma aplicada, al no existir un abanico de programas no se pueden pronosticar los resultados más haya de hacer inferencias con las teorías revisadas y de esta forma no se puede investigar qué aspectos del plan de intervención son más efectivos comparándolos con otros programas. Como última limitación nos encontramos la falta de consenso en la definición del concepto central del TFG, la Identidad Laboral, no es que no existan diferentes teorías que aborden el tema desde diferentes áreas o puntos de vista, sino que los autores definen características del concepto sin llegar a hacer una definición que englobe las diferentes características. Por todo ello, y a pesar de las limitaciones mencionadas, con este trabajo se anima tanto a la comunidad académica como

profesional a seguir trabajando en el análisis y profundización de la identidad laboral para la inserción laboral y el bienestar organizacional.

En suma, con este trabajo se ha intentado contribuir a la revisión de literatura sobre la Identidad Laboral, a darle visibilidad y posicionarla de cara a la creación de aplicaciones prácticas más allá de un marco meramente teórico. La clave fundamental de este trabajo y que aporta algo novedoso a los diversos artículos ya existentes es dicha aplicación práctica. Hasta ahora el trabajo de campo había sido el de buscar las correlaciones de la Identidad Laboral con otras variables, pero a través de esta intervención se busca la identificación y el alineamiento de la Identidad Laboral con el trabajo que los usuarios realizan. Durante la realización de este trabajo, se ha tenido una estrategia bidireccional en relación a la identidad laboral. Es decir, se ha tenido en cuenta cómo influye la identidad laboral en otras variables y cómo puede ser influida y la forma en la que se conforma la Identidad Laboral para poder trabajar en su construcción en el programa de intervención. No hay que olvidar que la psicología y más la psicología social es una ciencia aplicada y que está al servicio de las personas, con cada nuevo programa de intervención y con cada artículo, cuyo trabajo intenta ayudar al desarrollo del ser humano, se está contribuyendo a la sociedad y siempre ha de ser bien recibida porque si se ha trabajado con rigurosa metodología científica en algún momento será útil para alguien. Toda investigación en este campo aporta a su manera ayudando a hacer crecer el conocimiento general en esta materia y de esta forma hacer que quizás alguien la use para llegar un poco más lejos de lo que llegaría por sí mismo.

8. Referencias

- Gardner, H. (1987). La teoría de las inteligencias múltiples. *Santiago de Chile: Instituto Construir*. Recuperado de <http://www.institutoconstruir.org/centrosuperacion/La%20Teor%EDa%20de,20,287-305>.
- Moreno-Hurtado, M. A., Torres-Arévalo, N., Martínez-Patiño, K. V., Martínez-Beltrán, K. G., & Vesga-Rodríguez, J. J. (2018). Identidad laboral: Análisis del concepto en el contexto actual del mundo del trabajo. *Revista Salud y Administración*, 5(14), 59-67.
- Rodríguez, J. A. C., Abal, Y. N., & Campos, E. O. (2012). El videocurrículum-branding como recurso digital para el desarrollo de competencias de búsqueda de empleo en los futuros egresados. In I Congreso Virtual Internacional sobre Innovación Pedagógica y Praxis Educativa: INNOVAGOGÍA 2012. AFOE. Asociación para la Formación, el Ocio y el Empleo.
- Ruvalcaba-Coyaso, J., Alvarado, I. U., & García, R. G. (2011). Identidad e identidad profesional: Acercamiento conceptual e investigación contemporánea. *CES Psicología*, 4(2), 82-102.
- Sabanciogullari, S., & Dogan, S. (2015). Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 23(8), 1076-1085.
- Stecconi, C. (2010). Inteligencias múltiples y el cuestionario de autoevaluación (CAIM). *Calidad de Vida y Salud*, 3(2).
- Stryker, S. (1987). Identity theory: Developments and extensions.
- Super, D. E. (1957). The psychology of careers; an introduction to vocational development.
- Vázquez, M. C. M. (2015). Diseño y validación del cuestionario de autoevaluación institucional multigrado (CAIM). *Sujetos Educativos y Gestión Institucional. Dupla esencial en la educación*, 135.
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International journal of environmental research and public health*, 15(5), 988.

Páginas web de los programas de empleo:

Plan Fija (Junio 2021). Recuperado de <https://planfija.ceoearagon.es/nosotros/>

Instituto aragonés de empleo (INAEM) (Junio 2021). Recuperado de

<https://inaem.aragon.es/servicios-de-orientacion-e-insercion-profesional>

Cámara de Zaragoza (Junio 2021). Recuperado de

<https://www.camarazaragoza.com/productos/formacion/empleo/programa-integral-de-cualificacion-y-empleo-pice/>

Plan de empleo Cruz Roja Aragón (Junio 2021). Recuperado de

<https://www.empleocruzrojaaragon.es/nuestro-reto/plan-de-empleo/>

Ayuntamiento de Zaragoza portal de empleo (Junio 2021). Recuperado de

<https://www.zaragoza.es/ciudad/sectores/empleo/>

Anexo 1

En esta actividad se va a trabajar la identidad para ellos se te proponen una serie de preguntas que debes responder con sinceridad y redactarlas como si las estuvieras diciendo de palabra a alguien que te las hubiera preguntado verbalmente. Después os presentaréis al grupo leyendo lo que habéis escrito como si de una entrevista de trabajo se tratara.

Imagina que te están presentando a alguien y tienes que presentarte 30 segundos, escribe las cosas más importantes sobre ti qué le dirías en ese tiempo.	
¿Cuáles son tus 4 mayores virtudes y por qué crees que son las más importantes?	
¿Qué 3 aspectos de tu vida crees que deberías mejorar?	
Escribe 3 aficiones y explica por qué te gusta llevarlas a cabo.	
¿Cuáles son los aspectos de la personalidad que más valoras en una persona y por qué los has elegido?	
¿Dónde esperas estar dentro de 5 años?	

Anexo 2

En las siguientes plantillas encontrarás preguntas sobre tu vida personal con las que se puntuará lo desarrolladas que tienes cada una de las siete inteligencias. Puntúa siendo lo más honesto posible del 1 al 10 cada pregunta siendo 1 nunca y 10 siempre.

Inteligencia intrapersonal.

1. Analizo y mejoro mis ideas y proyectos.	
2. Puedo corregir mis ideas o creencias cuando percibo que son erróneas.	
3. Sé cuando puedo arreglarme solo y cuando necesito pedir ayuda.	
4. Me doy cuenta de las distintas emociones que siento (alegría, afecto, miedo, rabia, tristeza, fastidio, etc.).	
5. Reconozco tanto mis virtudes y aciertos, como mis limitaciones y errores.	
6. Acepto mi responsabilidad por lo que pienso, siento y hago en vez de culpar a otros.	
7. Me doy cuenta de lo que me digo a mí mismo (puedo escuchar mis diálogos internos).	
8. Cuando me equivoco, aprendo de eso para no repetirlo.	
9. Cumpló los compromisos que asumo conmigo mismo y con los demás.	
10. Escucho y aplico las opiniones de los demás sobre mi persona o logros sin por ello reducir mi autoestima.	
Total.	

Inteligencia interpersonal.

1. Al observar las conductas de otras personas, me doy cuenta de las emociones que sienten.	
2. Escucho a los demás y llego a aceptarlos aunque no esté de acuerdo con ellos.	

3. Puedo reflejar ,como si fuera un espejo, lo que otros dicen o expresan con sus gestos y su cuerpo.	
4. Obtengo los resultados deseados como líder o conductor de grupos.	
5. Capto lo negativo y lo positivo de las personas, pero tiendo a reforzar lo positivo en ellas en vez de criticarlas o discutir con ellas.	
6. Disfruto estando en compañía de gente que tenga valores e intereses parecidos a los míos.	
7. Pido lo que necesito en forma amable, directa y verbal.	
8. Puedo negociar y llegar a acuerdos flexiblemente.	
9. Apoyo a las personas cuando percibo que realmente lo necesitan.	
10. Defiendo mis derechos y me hago respetar, en forma firme y serena.	
Total.	

Inteligencia verbal-lingüística.

1. Entiendo los diversos textos escritos y puedo comentarlos.	
2. Expreso fácilmente por escrito lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros.	
3. Entiendo y empleo el buen humor, el doble sentido de los chistes y los juegos de palabras.	
4. Expreso fácilmente hablando lo que pienso y siento, en forma comprensible para otros.	
5. Tengo facilidad para aprender idiomas.	
6. Lo que digo coincide con la forma en que lo expreso (gestos, tonos de voz, etc.).	
7. Me interesa el significado preciso de las palabras y las uso de esa manera.	
8. Mantengo la fluidez hablando en público.	

9. Tengo buena ortografía.	
10. Puedo describir verbalmente imágenes, ya sean internas o externas, con precisión.	
Total.	

Inteligencia visual-espacial.

1. Dibujo y / o pinto en forma creativa.	
2. Recuerdo mis sueños en forma clara.	
3. Me oriento por mapas con facilidad.	
4. Puedo hacer gráficos y diagramas para representar distintos temas.	
5. Recuerdo claramente los lugares que vi.	
6. Capto cómo funcionan los aparatos y máquinas viéndolos y/o imaginándolos por dentro.	
7. Distingo los matices de los colores y puedo reproducirlos	
8. El ver una foto puedo reconstruir la situación en que fue tomada.	
9. Empleo imágenes o escenas internas para hallar soluciones creativas.	
10. Tengo buena orientación en el espacio.	
Total.	

Inteligencia lógico-matemática.

1. Cuando ocurre algo, pienso en lo que pudo haberlo provocado.	
2. Puedo hacer cálculos y operaciones matemáticas mentalmente y por escrito.	
3. Soluciono los problemas en forma racional.	
4. Resuelvo acertijos y problemas numéricos.	
5. Cuando aprendo algo, lo aplico a situaciones futuras.	

6. Puedo asignarle valores numéricos a un tema o problema.	
7. Sustento mis ideas con argumentos lógicos y datos verificables.	
8. Siempre saqué buenas notas en matemáticas, física o química.	
9. Tomo decisiones fijando el estado actual, el estado deseado y buscando distintas opciones para lograrlo.	
10. Manejo eficazmente mi presupuesto.	
Total.	

Inteligencia musical-rítmica.

1. Puedo seguir o reproducir distintos ritmos con mi cuerpo o golpeando algún elemento.	
2. Diferencio distintos sonidos del ambiente y me doy cuenta de qué los produce (aparatos, motores, relojes, animales).	
3. Recuerdo y puedo tararear, cantar o silbar la música que escucho.	
4. Puedo crear melodías o canciones, aunque no sepa escribirlas.	
5. Reconozco un tema musical que escuché, a los primeros sonos.	
6. Me doy cuenta de si un cantante o instrumentista está desafinado.	
7. Puedo hacer arreglos musicales combinando instrumentos y voces.	
8. Tengo oído armónico (capto cuáles acordes corresponden a una melodía).	
9. Soy capaz de evocar música en mi mente y cambiarla a voluntad (la melodía, ritmo o tonalidad).	
10. Diferencio los tonos de voz de las personas y las emociones que transmiten.	
Total.	

Inteligencia corporal-kinestésica.

1. Percibo mis sensaciones físicas.	
2. Bailo bien y con gracia.	
3. Mis sensaciones físicas me ayudan a percibir situaciones y tomar decisiones.	
4. Soy hábil jugando con objetos con las manos o los pies.	
5. Expreso lo que siento con mímica y empleando mi cuerpo.	
6. Soy efectivo / a en las actividades físicas.	
7. Tengo habilidad manual para desarmar y armar objetos, aparatos, máquinas.	
8. Identifico y diferencio objetos por el tacto.	
9. Puedo mover, contraer o relajar los músculos a voluntad.	
10. Manejo bien aparatos y vehículos.	
Total.	

Resultados

- Intrapersonal	
- Interpersonal	
- Verbal-lingüística	
- Visual-espacial	
- Lógico-matemática	
- Musical-rítmica	
- Corporal-kinestésica	

Anexo 3

Empleo	¿Qué necesidades se busca cubrir en este puesto de trabajo?	¿Cuáles de tus habilidades te hacen idóneo para el puesto?	¿Cómo aplicarás tus habilidades para llevar a cabo las tareas que te soliciten?	Valora brevemente por qué sí o por qué no eres la persona adecuada para este trabajo.

A continuación elige los dos puestos de trabajo de los anteriores con los que más te identificas y desarrolla brevemente porque ha elegido estos empleos para formarte y trabajar en ellos.

Anexo 4

Como en la actividad del día uno desarrolla el contenido como si fuera a ser leído y no como una lista. La duración del video currículum debe ser entre 90 y 120 segundos así que intenta no apurar y pasarte de tiempo. Una vez acabada la redacción práctica a decirlo en voz baja vocalizando cada palabra para no trabarte..

Introducción. Nombre, apellidos, fecha de nacimiento, procedencia y breve presentación.	
Experiencia profesional. Desarrolla brevemente tu experiencia profesional relevante, como los puestos relacionados con el tipo de trabajo que vas a realizar.	
Formación. Menciona la formación más destacable en relación al puesto y la última realizada.	
Orientación al puesto de empleo. Expresa tu intención de trabajar en el sector al que te quieres dedicar brevemente mencionando el inicio de la capacitación que vas a empezar y dos o tres aptitudes que te hacen idóneo para área laboral.	

<p>Información adicional. Aprovecha el tiempo que te queda, sin excederte, para contar tus hobbies y gustos.</p>	
<p>Despedida. Despídete de manera cordial agradeciendo la oportunidad y con una sonrisa.</p>	