



La vuelta a la rutina abre nuevas oportunidades, pero también incertidumbre

La Fundación Adecco presenta *El trabajo emocional de buscar trabajo*, una guía para sostener la confianza y la salud mental durante el proceso de búsqueda de empleo

- Septiembre coincide con la reactivación de la búsqueda de empleo y de los procesos de selección. Muchas personas retoman sus candidaturas y otras finalizan contratos estivales; sin embargo, la salud mental no siempre acompaña en esta nueva etapa.
- “Cuando el desempleo se alarga puede aparecer un diálogo interno muy duro: ‘no valgo’, ‘nadie va a contratarme’ o ‘ya no tengo nada que aportar’. Estos pensamientos no son hechos, pero condicionan las emociones y también la forma de actuar: disminuyen la iniciativa, dificultan la preparación de las candidaturas y pueden llevar incluso al abandono de la búsqueda”, señala Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco.
- El desgaste emocional puede agravarse cuando el desempleo se prolonga. El talento sénior constituye un ejemplo especialmente representativo: el 48% de las personas desempleadas mayores de 45 años lleva más de un año buscando trabajo, frente al 35% de la población general. La proporción alcanza el 56% entre las mayores de 55 años.
- La guía parte de una idea central: la situación laboral de una persona no determina su identidad ni su valor. En esta línea, propone ejercicios de autoconocimiento, identificación de competencias, análisis del mercado laboral, marca personal o gestión de las negativas.
- El documento puede descargarse en el siguiente enlace:
<https://fundacionadecco.org/recursos/guia-trabajo-emocional-de-buscar-trabajo/>

Madrid, 15 de septiembre de 2026.- Septiembre es un mes de reactivación. Tras el paréntesis veraniego se retoman las rutinas, cobran impulso los procesos de selección y muchas personas reanudan su búsqueda de empleo. En otros casos, este periodo coincide con la finalización de contratos vinculados a la temporada estival y con la necesidad de encontrar una nueva oportunidad profesional.

Sin embargo, aunque el calendario invite a empezar de nuevo, la salud mental no siempre acompaña. Buscar empleo es un proceso exigente que requiere organización, constancia y método, así como capacidad para gestionar la incertidumbre, los tiempos de espera y las posibles negativas. **Cuando la búsqueda se prolonga, sostener la motivación y la confianza puede resultar especialmente difícil.**

Consciente de esta complejidad, la Fundación Adecco presenta ***El trabajo emocional de buscar trabajo: guía para gestionar las emociones durante la búsqueda de empleo***, un recurso práctico y cercano para ayudar a las personas a comprender lo que sienten, recuperar la confianza y orientar su búsqueda con mayor claridad. La publicación está dirigida a cualquier persona que se encuentre buscando empleo, con independencia de su edad, trayectoria o circunstancias, ofreciendo herramientas para gestionar la frustración y las negativas que pueden aparecer durante el proceso.

La guía **no está diseñada para sustituir la terapia psicológica ni la intervención de profesionales de la salud mental**, sino para acompañar a las personas durante una etapa que puede generar cansancio, frustración, inseguridad, miedo o pérdida de autoestima. A través de reflexiones, preguntas y ejercicios prácticos, el documento ofrece herramientas para avanzar sin confundir una negativa profesional con un rechazo personal.

“Con esta nueva publicación, queremos acompañar a todas las personas que retoman su búsqueda de empleo en septiembre o se enfrentan a ella por primera vez, recordándoles que **buscar trabajo también cuidarse, conocerse, reconocer las propias competencias y conectar con un propósito que ayude a orientar el camino**. Una negativa puede cerrar una oportunidad concreta, pero no resume una trayectoria ni determina todo lo que una persona puede aportar”, explica **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**.

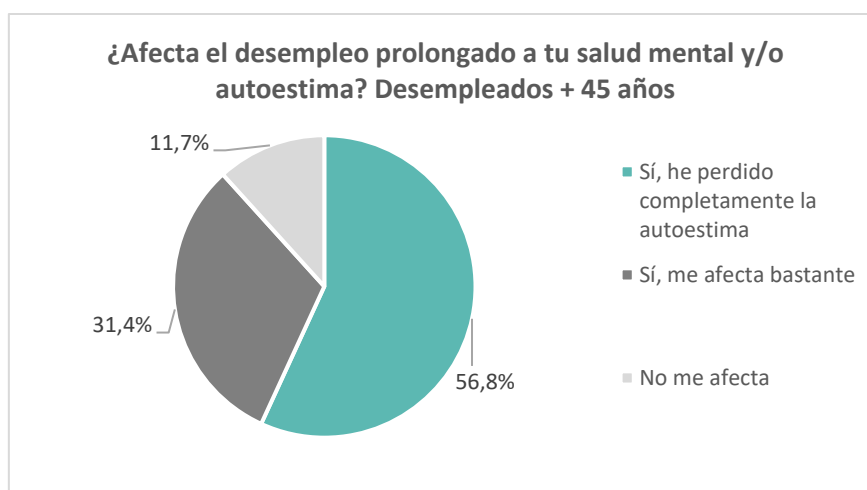
La guía puede descargarse en el siguiente enlace: <https://fundacionadecco.org/recursos/guia-trabajo-emocional-de-buscar-trabajo/>

La huella emocional del desempleo de larga duración

La búsqueda de trabajo puede resultar difícil para cualquier persona, con independencia de su edad, experiencia o circunstancias. Sin embargo, el impacto emocional suele intensificarse cuando el desempleo se cronifica o se añaden barreras como los prejuicios, la discriminación o la falta de oportunidades.

Actualmente, **el 35% de las personas en desempleo lleva más de un año buscando trabajo**. La cronificación es especialmente frecuente entre el talento sénior: **el 48% de las personas desempleadas mayores de 45 años se encuentra en esta situación**, porcentaje que asciende hasta el **56% entre las mayores de 55 años**.

La cronificación del desempleo no solo implica ausencia de ingresos. También puede debilitar relaciones sociales, alterar rutinas, erosionar la autoestima y reducir el sentimiento de utilidad. En efecto, y según el último informe **#TuEdadEsUnTesoro**, del Observatorio de la Vulnerabilidad y el Empleo de la Fundación Adecco, **el 88,2% de las personas mayores de 45 años que lleva más de un año en paro reconoce haber experimentado una pérdida de autoestima**.



Fuente: 18.º informe **#TuEdadEsUnTesoro**. Observatorio de la Vulnerabilidad y Empleo. Fundación Adecco

“Buscar empleo es un trabajo en sí mismo, pero también es un trabajo emocional. Sin embargo, de esta dimensión se habla poco: solemos poner el foco en las cifras de desempleo o en las técnicas de búsqueda, pero no tanto en cómo vive la persona todo este proceso. No basta con conocer los portales de empleo, tener un buen currículum o preparar correctamente una entrevista. Cuando el desempleo se alarga y se acumulan las negativas o los silencios, puede aparecer un diálogo interno muy duro: ‘no valgo’, ‘nadie va a contratarme’ o ‘ya no tengo nada que aportar’. Estos pensamientos no son hechos, pero condicionan las emociones y también la forma de actuar: disminuyen la iniciativa, dificultan la preparación de las candidaturas y pueden llevar incluso al abandono de la búsqueda”, explica **Abel Guio, consultor de la Fundación Adecco y experto en gestión emocional de la búsqueda de empleo**.

Claves para fortalecer la búsqueda de empleo desde el cuidado de la salud mental

La guía parte de una idea central: **la situación laboral de una persona no determina su identidad ni su valor**. Sobre esta base, propone un recorrido que combina el cuidado emocional con ejercicios prácticos para orientar y fortalecer la búsqueda de empleo. Las claves de la guía se concretan en las siguientes:

1. Identificar y poner nombre a las emociones

El primer bloque invita a detenerse y poner nombre a las emociones que aparecen durante el proceso. A través de preguntas y ejercicios simbólicos, la persona puede identificar qué siente, qué le preocupa, qué le está resultando más difícil y qué recursos le ayudan a continuar.

2. Conocerse para orientar la búsqueda

A partir del concepto japonés del *ikigai*, la guía propone conectar cuatro dimensiones:

- Lo que gusta y los rasgos que definen a la persona.
- Lo que se le da bien: conocimientos, habilidades y competencias.
- Aquello por lo que una empresa puede contratarla.
- Las necesidades actuales del mercado laboral y de la sociedad.

Este ejercicio ayuda a definir objetivos profesionales más realistas y coherentes, evitando que la búsqueda se limite a enviar candidaturas sin una dirección clara.

3. Explorar el mercado laboral

La publicación insta a analizar las transformaciones que están experimentando el empleo y las competencias demandadas por las empresas. La tecnología, la transición ecológica, el envejecimiento de la población y los nuevos hábitos de consumo están generando ocupaciones y modificando otras ya existentes. No obstante, la guía advierte de que conocer estas tendencias no significa tener que empezar de cero o convertirse en especialista en el perfil más novedoso. El objetivo es detectar oportunidades en las que puedan trasladarse capacidades ya adquiridas y valorar si una formación o actualización concreta permitiría acercarse a nuevos puestos de trabajo o sectores.

4. Construir una marca personal auténtica

La guía explica cómo construir una marca personal, reconociendo el propio valor y siendo capaz de **comunicarlo con claridad, coherencia y autenticidad**.

Para ello, se propone realizar un inventario profesional que reúna formación, experiencia, competencias, valores, logros y aprendizajes. Después, invita a comparar ese inventario con lo que solicitan las empresas y a construir una presentación breve -o *elevator pitch*- que explique quién es la persona, qué sabe hacer y qué puede aportar. Este trabajo se traslada posteriormente al currículum y las entrevistas de trabajo.

5. Diferenciar lo que depende de uno de lo que no

Adaptar el currículum, preparar una entrevista, actualizar competencias, solicitar orientación o cuidar el bienestar son aspectos sobre los que se puede actuar. Sin embargo, la decisión final de una empresa, la existencia de una candidatura interna, la cancelación de un proceso o los prejuicios de quien selecciona quedan fuera del control de la persona.

Aprender a distinguir ambos planos evita asumir toda la responsabilidad de una negativa y permite concentrar la energía en aquello que sí puede revisarse o mejorarse.

6. Afrontar las negativas sin cuestionar el propio valor

Recibir un “no” puede generar tristeza, enfado, cansancio o frustración, especialmente cuando se habían depositado expectativas en la oportunidad. La guía recomienda darse espacio para sentir, analizar qué puede aprenderse, solicitar una valoración cuando sea posible y volver a conectar con las competencias y logros personales.

“Una empresa selecciona el perfil que considera más adecuado para una necesidad concreta y en un momento determinado. No está evaluando todo el talento, la historia o el potencial de una persona. **No ser seleccionado es un resultado profesional, no una identidad**. Puede ofrecer información útil para seguir avanzando, pero nunca debe convertirse en una medida del valor personal”, subraya **Abel Guio**.

La inteligencia artificial como apoyo para formular el propósito

La inteligencia artificial, cada vez más presente en el mercado laboral y en la propia búsqueda de empleo, también ocupa un espacio en la guía. El último apartado ofrece un *prompt* para ayudar a conectar la identidad, los valores, la vocación, el talento, la misión y la forma de llevarla a la práctica.

A partir de las respuestas personales, la herramienta identifica patrones y propone distintas formulaciones de un propósito personal y profesional. Sin embargo, la guía recuerda que **la inteligencia artificial no puede decidir cuál es el propósito de una persona**: únicamente puede ayudar a ordenar sus ideas y ponerlas en palabras. El resultado debe revisarse siempre para comprobar que es auténtico, concreto y verdaderamente representativo.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la responsabilidad social que asume la firma Adecco como líder mundial en la gestión de recursos humanos. Su principal objetivo es la inclusión en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo. La Fundación Adecco lleva a cabo programas de inclusión laboral para personas con discapacidad, mayores de 45 años en desempleo de larga duración, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género y otras personas en riesgo de exclusión social.

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil / Elena Arranz

irene.gil@adecco.com / elena.arranz@adecco.com

Telf. 672001061