



Jornades de Foment de la Investigació

VARIABLES PREVIAS A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN CON LA ORIENTACIÓN

Autors

Patricia MARTÍNEZ

Maria Isabel BEAS

Raül BURRIEL

ABSTRACT

El objetivo de este estudio es analizar la satisfacción con la orientación y explorar su relación con variables previas al proceso de orientación (sociodemográficas, autoeficacia, horas de orientación, intensidad de búsqueda, procesos de selección, habilidades de entrevista, actitud conductual, tiempo dado de alta en SERVEF, meses de experiencia laboral y tipo de acceso) de los usuarios de orientación. La muestra está formada por N= 110 sujetos usuarios de las acciones de orientación para el empleo (OPEA). El diseño de la recogida de datos tiene dos momentos temporales (T1 y T2). El primer momento fue previo a las acciones de orientación (T1), los datos correspondientes a T2 se recogieron con posterioridad a la orientación (el Tiempo 2 se pasa una vez acabada la orientación, el tiempo puede variar entre una y cuatro semanas). Para obtener los datos en T2 se utilizó un cuestionario compuesto por 17 ítems contruidos mediante escalas tipo Likert. Una vez finalizada la orientación (que puede darse entre una y cuatro semanas), se evaluó la satisfacción de los participantes mediante un cuestionario elaborado por el SERVEF que han de cumplimentar obligatoriamente todas las entidades que colaboran en el marco de las acciones OPEA.

Los resultados del estudio se refieren a la factorización del cuestionario de satisfacción elaborado por el SERVEF, que muestra los componentes del mismo. Se estudia, además, la correlación entre todas las variables estudiadas. Los resultados identifican las variables que podrían considerarse como antecedentes de la satisfacción con la orientación.

Se discuten las implicaciones y limitaciones de este estudio, y las líneas futuras de investigación. Este estudio se enmarca dentro de las actividades del Área de Inserción profesional de la OCIE, (Vicerectorado de Estudiantes y Empleo) financiado por la UJI y el SERVEF.

1. INTRODUCCIÓN

Las acciones de orientación profesional (OPEA) tienen como finalidad la mejora de aspectos necesarios para la óptima inserción profesional de los estudiantes y titulados de esta universidad. El proyecto se extiende del 1 de septiembre de 2007 al 31 de marzo del 2008 con un número total de usuarios de 362 y está coordinado por el Área de Inserción Profesional de la OCIE (Oficina de Cooperación Internacional y Educativa).

Estas acciones incluyen un proceso individualizado de orientación profesional donde el técnico y el usuario acuerdan los pasos a realizar para conseguir un óptimo desarrollo del itinerario de inserción profesional, facilitando los medios más adecuados para la capacitación de una búsqueda autónoma de empleo. El objetivo de estas acciones es facilitar el desarrollo de los recursos y competencias del usuario que le permitan identificar opciones, elegir entre las mismas, tomar decisiones para planificar actuaciones y evaluar sus resultados de forma autónoma. La duración de la orientación individualizada es variable en función de características de cada usuario, siendo el máximo 6 citas con el técnico de 1 hora cada una y la media de citas para el proyecto 2007-2008 es de 4 horas de atención. Además de la orientación individualizada, también se ofrece la posibilidad de asistir a talleres grupales para desarrollar aspectos necesarios para la búsqueda de empleo. Entre los indicadores establecidos para evaluar la eficacia de las acciones se encuentra el incremento de la autoeficacia para la búsqueda de empleo.

La orientación profesional varía a lo largo de los años, debido a la unión que mantiene con la evolución de la sociedad y la aparición de problemas nuevos que esta plantea. En “The Standing Conference of Associations for Guidance in Educational Setting (1992) se identificaron diez actividades relacionadas con la orientación que son de utilidad para afrontar los cambios de la sociedad: informar, advertir, evaluar, enseñar, habilitar, defender, utilizar nuevas tecnologías, recordar, manejar e innovar en el sistema. Aunque hay similitudes entre países a la hora de hacer orientación también se observan algunas diferencias:

- Estándares relacionados con inputs y procesos contra estándares relacionados con resultados.
- Estándares derivados del punto de vista del usuario contra los estándares de las necesidades de la gente en general.
- Estándares de los que el responsable se cree que es uno mismo contra los que se acredita a algo externo.
- Orientación general contra medidas más específicas.

Hay situaciones en las que solo se precisa de la ayuda de un orientador, pero hay otras más complejas que necesitan más de uno, dependiendo del tipo de problema.

Históricamente los intereses de la orientación han ido variando dependiendo de la perspectiva histórica en la que se encuentra. Durante la primera mitad del siglo veinte los intereses iban unidos con los test psicométricos tradicionales, donde se evalúa como era la orientación y se precisaba la calidad en los resultados de la orientación. Esto algunos países lo abandonaron, porque lo consideraron poco adecuado. En años recientes las evaluaciones han sido numerosas, especialmente en términos de calidad-convicción de los ejercicios. En estos informes la calidad iba unida con las consideraciones éticas (Danish Ethical Guidelines for Educational and Vocational Guidance (RUE, 1995).

Hay muchos sistemas para medir la calidad de las acciones de orientación, como por ejemplo las normas ISO, que es un sistema basado en un modelo industrial. Se centra en la calidad de los procedimientos y la define como “la totalidad de los rasgos y características de un producto o servicio que proporciona habilidades que satisfacen estados o solucionan necesidades” (Borch, 1995, p. 67). La característica relevante de estos servicios incluye que es integral y tiene dificultades de medida, son individuales. Las normas ISO dice que el usuario es parte muy importante en la línea de producción (Borch, 1995, p. 67), reconociendo que los servicios de los orientadores son importantes. Otros modelos para medir la calidad son: EFQM (European Foundation of Quality Management), TQM (Total Quality Management). Estos son implementados en un gran número de servicios de orientación ya fueran en centros de entrenamiento, universidades, oficinas de empleo, o centro de orientación de carreras universitarias. Dentro de estos sistemas, estos servicios son supervisados por KISOs (Knowledge- Intensive Service Organisations) (Moojimann y Stevens, 1995). La calidad gira en tres niveles diferentes:

- Nivel estratégico.
- Nivel Táctico.
- Nivel Operacional

Estos términos son generales aunque se centren en aspectos muy diferentes y particulares. ISO y EFQM tienen estándares comunes como:

- Estándares centrales: Marketing y promoción; declaración de servicios; persona (competencias, desarrollo, supervisión); referencias; uso de ordenadores y feedback.
- Estándares adicionales: información; premisas; equipamiento; archivos de clientes y otros documentos.
- Tercer estándar: hacer entender a los clientes la influencia de las relaciones interpersonales.

Por otra parte la importancia de las medidas de los tests de las acciones de orientación también tiene su repercusión. Esto puede ser debido a la variedad de razones, de que proporcione la evidencia de una inefectiva organización. Se intenta demostrar que la actividad de los servicios es satisfactoria u ofrecer una indicación de valor para presentar la fusión del individuo y organización. Al investigar las medidas se hallan diferentes resultados: individuales, a causa de la lectura de los resultados, organizacionales y los influenciados por la sociedad. El periodo de tiempo en el que se miden los resultados es muy importante, se necesita mucho tiempo para obtener los resultados individuales, organizativos y de la sociedad, ya que estos son el reflejo de los beneficios de una buena orientación. Mientras que un periodo de tiempo pequeño puede llevar a errores por su poco margen de actuación.

En términos de métodos de medida Kidd y Killen (1992) dicen que el aprendizaje de los resultados es realmente sincero, para ellos se usa grupo control y grupo experimental. Las medidas se pueden dar después de la intervención, cuando la memoria y la percepción aún están activas.

Las acciones OPEA también realizan análisis longitudinales de los datos como Killen y White's (2000). Estos autores administran entrevistas telefónicas pasados 2 o 3 meses después de la orientación. Aquí se busca el énfasis de volver a obtener información personal sobre características personales, educación y experiencias de entrenamiento, ocupación y satisfacción con el trabajo, y exponer las actividades realizadas durante la orientación. La gente que no ha recibido orientación se le trata como grupo control (de la misma manera que se ha hecho en este estudio).

En esta línea, el objetivo general de este trabajo es analizar la satisfacción con la orientación recibida, a la vez que explorar su relación con otras variables previas al proceso de orientación como variables sociodemográficas, habilidades de entrevista, titulados, meses de experiencia laboral, tiempo que hace que están desempleados, acceso, autoeficacia, etc.

2. METODOLOGÍA

MUESTRA

El estudio se realizó sobre una sub-muestra de 110 sujetos, procedentes de los usuarios de las acciones formativas. La sub-muestra son sujetos que terminaron las acciones, y transcurrido entre una y cuatro semanas (depende de la duración de la orientación) se les pasó el cuestionario al que nos referimos para medir su satisfacción con respecto a la orientación. De ellos hay 26.36% hombres y 73.63% mujeres, con una edad media de 30.85 años, y una media de 3 meses desempleados.

PROCEDIMIENTO

Los datos utilizados son recogidos en dos momentos diferentes:

- Antes de acudir a las sesiones de orientación profesional (Tiempo 1).
- Justo al terminar las acciones de orientación (Tiempo 2).

Se ha decidido eliminar de la muestra a los sujetos que han recibido solo una sesión de orientación, puesto que se considera que eso no es recibir la orientación necesaria para que se produzca la inserción profesional.

INSTRUMENTO

El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Evaluación (tutoría individualizada), diseñado por el SERVEF. Está compuesto por un cuestionario Tiempo 2 (rellenado al acabar la orientación, que este tiempo puede variar entre una y cuatro semanas).

Para dar respuesta al cuestionario, se ha utilizado una escala Likert con cinco alternativas de respuesta, en la que debe indicarse el grado de acuerdo o desacuerdo del sujeto con una serie de afirmaciones sobre la búsqueda de empleo.

VARIABLES

Se han considerado para el análisis los siguientes grupos de variables:

- Media Valoración. Evaluada a través de ítems del 1 al 12, con una escala tipo Likert de 1 a 5 posibilidades de respuesta.
- Acceso (voluntario o derivado por el SERVEF).
- Autoeficacia búsqueda de empleo, en Tiempo 1. Evaluado a través de un ítem de escala tipo Likert de 1 (totalmente insatisfactoria) a 5 (totalmente satisfactoria).
- Variables sociodemográficas. Evaluadas a través de ítems referentes a: sexo, edad.
- Tiempo alta SERVEF, en Tiempo 1. Evalúa los meses que están apuntados al SERVEF y por tanto el tiempo que llevan desempleados (ya que para puntuarse al SERVEF el requisito es no tener empleo).
- Horas Atención. Número de horas de orientación individualizada para la búsqueda de empleo recibidas. (Oscila de 1 a 6 horas).
- Ya titulado, en Tiempo 1. En ella se investiga si la persona es titulada o aún no ha acabado los estudios universitarios.

Variables previas a la orientación profesional y su relación con la satisfacción con la orientación

- Meses Experiencia, en Tiempo 1. Se miden el número de meses en que el sujeto ha tenido cualquier tipo de experiencia laboral.
- Procesos de selección iniciados. Se medía mediante pregunta directa al sujeto “¿Cuántos procesos de selección ha iniciado en los últimos tres meses/ o desde la finalización de las acciones?”.
- Habilidades ante la entrevista. Evaluado a través de un ítem de una escala tipo Likert.
- Actitud conductual, el Tiempo 1. Evaluada a través del factor validado (LLORENS, BEAS, CIFRE, 2000) compuesto por los ítems 5, 14, 15, 16, por ejemplo “La búsqueda de empleo es frustrante y desalentadora”.

ANÁLISIS

Se realizaron correlaciones Pearson entre las variables.

3. RESULTADOS

ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS

A continuación se muestran los análisis descriptivos de cada uno de los ítems que conforman el cuestionario de actitudes hacia búsqueda de empleo. Se muestran valores aceptables en todos ellos tal y como puede apreciarse en la tabla 1.

Tabla 1: Análisis descriptivos de las variables.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	103	0	49	30,85	8,059
Horas atención	72	1	6	4,10	1,455
Habilidades entrevista	99	0	4	2,71	,799
Procesos selección	61	0	20	3,46	3,330
Media de la valoración	110	1,00	5,00	4,5656	,50371
Autoeficacia búsqueda	102	1,00	4,00	2,8693	,62256
Actitud conductual	102	1,00	3,00	2,0025	,36550
Meses experiencia	93	1,00	168,00	24,2876	33,45278

ANÁLISIS FACTORIAL

Los resultados apuntan hacia la existencia de una estructura compuesta por tres factores, que se han denominado: Satisfacción con el técnico (F1), Autoeficacia (F2) y Satisfacción con las condiciones (F3). Esta estructura explica el 64.4% de la varianza total del cuestionario (ver tabla 2).

El factor 1 (F1) explica el 27.27% de la varianza total del cuestionario. Está compuesto por seis ítems: 3, 4, 4a, 4b, 4c, 4d. Los ítems que tienen mayor peso en este factor hacen referencia a Satisfacción con el técnico: que implica una valoración subjetiva de la motivación que presenta el técnico, su claridad, si se ha adecuado a sus necesidades, si lo ha hecho práctico y si ha variado a la hora de explicar.

El factor 2 (F2) explica el 21.52% de la varianza total del cuestionario. Este factor está compuesto por cinco ítems: 8, 9, 10, 11, 12, que contemplan aspectos referentes a la Autoeficacia tras acudir a la orientación. Estos ítems implican la visión subjetiva sobre ha conseguido tener más recursos para enfrentarse a la búsqueda de empleo tras realizar la orientación.

Factor 3 (F3) explica el 15.62% de la varianza total. Este factor agrupa cuatro ítems (1, 2, 5, 6), que hacen referencia a la Satisfacción con las condiciones en la que se realiza la orientación: Tiempo de duración adecuado, citado convenientemente, la acción me ha resultado útil y material suficiente y adecuado.

Tabla 2: Saturación de los ítems en cada factor.

	Componentes		
	F1	F2	F3
Item3 Técnico con suficientes conocimientos	,761		
Item4 Técnico motivado	,839		
Item4a Técnico claro	,867		
Item4b Técnico adecuado a mis necesidades	,763		
Item4c Técnico variado al enseñar	,717		
Item4d Técnico lo ha hecho practico	,737		
Item7 Instalaciones y locales adecuados	,520		
Item8 Creo que tengo más posibilidades de encontrar trabajo		,735	
Item9 La tutoría me ha aclarado en qué puedo trabajar		,750	
Item10 Capaz de confeccionar curriculum y hacer entrevistas		,683	
Item11 He aprendido direcciones y datos útiles		,666	
Item12 Estoy mucho más animado/a a encontrar trabajo		,789	
Item1 Tiempo duración adecuado			,544
Item2 Citado convenientemente			,745
Item5 La acción me ha resultado útil			,606
Item6 Material suficiente y actualizado			,789

ANÁLISIS DE FIABILIDAD

La fiabilidad de la escala total es satisfactoria, presentando un alpha de Cronbach de 0,948. Del mismo modo, la fiabilidad de los factores también son adecuados, tal y como puede apreciarse en la siguiente tabla (tabla 3).

Tabla 3: Análisis de fiabilidad de los tres factores.

FACTOR	ALPHA
F1	0,889
F2	0,847
F3	0.717

En la siguiente tabla aparecen los resultados del análisis de fiabilidad de cada uno de los ítems con la escala total de satisfacción y con el factor al que pertenece.

Tabla 4: Análisis de fiabilidad y correlaciones.

Ítem	Subescala	Correla. Ítem-Total	Correla. Ítem-factor	Alfa excluido Ítem-Total	Alfa excluido Ítem-Factor
1	F3	.839	.802	.945	.712
2	F3	.823	.796	.948	.702
3	F1	.826	.839	.944	.871
4	F1	.839	.854	.943	.865
4a	F1	.823	.853	.944	.866
4b	F1	.831	.875	.943	.864
4c	F1	.773	.793	.944	.870
4d	F1	.807	.854	.943	.867
5	F3	.796	.859	.944	.614
6	F3	.735	.846	.945	.596
7	F1	.739	.782	.945	.907
8	F2	.752	.846	.945	.798
9	F2	.725	.878	.947	.792
10	F2	.757	.772	.945	.835
11	F2	.672	.756	.947	.849
12	F2	.701	.829	.946	.791

Tabla 5: Tabla de correlaciones

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 Acceso	-0,014	,216(**)	0,029	,209(**)	,354(**)	-,370(**)	,420(**)	,161(**)	-,424(**)	,234(**)	-0,046	-0,002	-0,026
2 Media Valoración	1	-0,007	-0,029	,300(**)	0,019	-0,201	-0,031	0,059	-0,112	-0,012	,813(**)	,919(**)	,896(**)
3 Autoeficacia Búsqu		1	0,084	,376(**)	0,101	-0,068	0,09	-0,054	-0,057	0,105	-0,111	-0,06	0,035
4 Actitud conduc			1	0,045	-0,075	,141(*)	0,068	-0,001	-0,053	0,129	-0,069	-0,024	-0,006
5 Habilidades entrev				1	,120(*)	-,327(**)	,198(**)	0,029	-,149(**)	0,003	,241(*)	,306(**)	,237(*)
6 Meses experiencia					1	-,260(**)	,641(**)	,263(**)	-,159(**)	-0,068	0,065	0,05	-0,008
7 Horas atención						1	-,275(**)	0,007	,292(**)	0,052	-0,059	-0,184	-0,187
8 Edad							1	,158(**)	-,193(**)	-0,086	-0,007	-0,012	-0,033
9 Tiempo SERVEF								1	-0,024	0,148	0,163	0,1	-0,027
10 Titulado									1	-,253(**)	0,008	-0,101	-0,088
11 Procesos selección										1	-0,044	-0,025	-0,054
12 Satisf Condición (F3)											1	,902(**)	,565(**)
13 Satisf Técnico (F1)												1	,665(**)
14 Autoeficacia (F2)													1

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis factorial y de la fiabilidad de la escala de evaluación son muy satisfactorios, puesto que aparecen tres factores claramente diferenciados y centrados en diferentes aspectos de la evaluación, que además presentan unos índices de fiabilidad altos (alfa de Cronbach superiores a 0,7).

En el análisis de las correlaciones ocurre que sólo la variable “habilidades de entrevista” medida en tiempo 1 muestra una correlación significativa con la media del cuestionario de evaluación y con sus tres factores. Esto indica que una percepción alta de las propias habilidades de entrevista antes de la orientación se relaciona con una evaluación positiva de tal orientación.

Hay que resaltar que la variable “tipo de acceso” es la que presenta mayor número de correlaciones significativas con otras variables como la “autoeficacia ante la búsqueda de empleo”, “habilidades de entrevista”, “meses de experiencia”, “horas de atención”, “edad”, “tiempo en el SERVEF”, ser titulado o no y el número de procesos de selección iniciados. En este sentido, ser participante voluntario (en lugar de ser participante enviado por el SERVEF) se relaciona con una menor autoeficacia, menores habilidades ante la entrevista, menos meses de experiencia laboral, menos horas de atención, menor edad, menor tiempo en el SERVEF (es evidente), menor probabilidad de ser titulado y menor participación en procesos de inserción.

En este sentido la variable edad también parece clave, puesto que quien sea de mayor edad presenta una mayor probabilidad de haber accedido a las acciones de orientación por el SERVEF, cuenta con mayores habilidades frente a la entrevista, tiene mayor experiencia laboral, ha necesitado menos horas de atención, ha estado más tiempo inscrito en el SERVEF y con mayor frecuencia es titulado.

Variables previas a la orientación profesional y su relación con la satisfacción con la orientación

A partir de estos resultados no se puede concluir el haber detectado aquellas variables clave previas a las acciones de inserción que predicen su valoración positiva por parte de los usuarios.

Una limitación del estudio es el hecho de ser el cuestionario de evaluación un instrumento facilitado por el SERVEF, al ser la entidad que cofinancia las acciones de orientación. Esto hace que no sea posible realizar modificaciones en el cuestionario por parte de la OCIE.

BIBLIOGRAFÍA

Llorens, S, Beas, M y Cifre, E (1999-2000). “Diseño y validación de un instrumento de evaluación de actitudes hacia la búsqueda de empleo (A.B.E.)”. Forum de Recerca. Núm 5, ISSN 1139-5486. Facultat de Ciències Humanes i Socials. Universitat Jaume I. En <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/abe.pdf>.

Díaz, R, Beas, M, Pérez, C y Salanova, M (2000-2001). “Actitudes y autoeficacia para la búsqueda de empleo de los usuarios del programa de orientación profesional OPEA y su relación con el proceso de búsqueda”. Forum de Recerca. Núm 6, ISSN 1139-5486. Facultat de Ciències Humanes i Socials. Universitat Jaume I. En <http://sic.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi/8.pdf>.

Plant, P (2004). Quality in Career Guidance: Issues and Methods. *Internat. Jnl. For Educational and Vocational Guidance* 4: 141-157.

Maguire, M (2004). Measuring the Outcomes of Career Guidance. *Internat. Jnl. For Educational and Vocational Guidance* 4: 179-192.