



Jornades de Foment de la
Investigació

**EFICACIA DE LAS
ACCIONES DE
ORIENTACIÓN
PROFESIONAL
PARA EL EMPLEO
Y EL AUTOEM-
PLEO**

Autors

M^a Pilar FRANCÉS.

M^a Isabel BEAS.

ABSTRACT

El objetivo de este estudio es comprobar la eficacia de las Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo (Proyecto OPEA) realizadas en la Universidad Jaime I, analizando los cambios de actitud hacia la búsqueda de empleo de los usuarios después de la orientación. La muestra está compuesta por 53 estudiantes y titulados asistentes a las acciones de orientación durante los meses de noviembre y diciembre. A través del cuestionario A.B.E validado por Llorens, Beas y Cifre se lleva a cabo el análisis de las actitudes ante la búsqueda de empleo antes (Tiempo1) y después de las acciones (Tiempo2), al igual que las variables experiencia ante la búsqueda de empleo y habilidades ante la entrevista medidas a través de una escala tipo likert. Los resultados indican que existe un cambio significativo en la auto-eficacia para la búsqueda de empleo.

1. INTRODUCCIÓN

Las orientaciones profesionales (OPEA) tienen como finalidad la mejora de la empleabilidad de los estudiantes y titulados de esta universidad. El proyecto se extiende del 1 de octubre del 2002 al 31 de marzo del 2003 con un número total de usuarios de 262 y está coordinado por el Área de Inserción Profesional del OCIE (Oficina de Cooperación Internacional y Educativa).

La orientación profesional (OPEA) incluye 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.

Cada acción se extiende a lo largo de 6 meses y su duración depende del acuerdo entre el técnico y el usuario. Su contenido puede incluir: taller de entrevista, búsqueda activa de empleo y desarrollo de aspectos profesionales para el empleo.

En este contexto, se trabajan las actitudes hacia la búsqueda de empleo, considerando importantes las actitudes de cara a la inserción laboral de los jóvenes universitarios que buscan empleo por primera vez, por varias razones:

- 1) Las actitudes guían la conducta, ya que actualmente es un hecho que factores no cognitivos tales como creencias, actitudes, emociones, factores motivacionales y relaciones sociales, influyen en gran medida en lo que aprenden y aplican los estudiantes, el estudiante puede ejecutar una tarea de un nivel intelectual determinado, pero el por qué un estudiante hace la tarea y si el estudiante quiere elegirla en un futuro es una cuestión de valor y actitud
- 2) Para la transición socio-laboral no basta con formar en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario una actitud que favorezca la motivación y autorresponsabilización de la persona para buscar y encontrar empleo (De Pablo, 1996, Beas, Llorens, 1996)
- 3) Las actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo debido a barreras e impedimentos que los jóvenes asumen como reales (suerte, políticas de trabajo, frustraciones, falta de confianza en sus posibilidades para encontrar empleo, etc.), impiden la realización de conductas o estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo que faciliten la transición socio-laboral (González y Navarro, 1998; Beas, Llorens y Pinazo, 2000).

4) Esta falta de actitudes positivas hacia la búsqueda de empleo puede traducirse en un fracaso en la búsqueda y provocar la aparición del desempleo en los jóvenes que es el causante de consecuencias psicológicas de envergadura, a saber: alteraciones de la autoestima, factores de personalidad, salud mental, bienestar psicológico, relaciones familiares, actitudes, intereses y valores y estados de atribución e indefensión aprendida, depresión y suicidios (García Rodríguez, 1993)

En conclusión los objetivos del desarrollo socio-afectivo al que pertenecen las actitudes están relacionados al mismo tiempo con el desarrollo personal y social del estudiante. Lo cual significa que desde la universidad no sólo se pretende formar cabezas técnicamente bien preparadas, sino también personas que sepan trabajar y tomar decisiones en equipo, que sean responsables en su trabajo, que sean constructivas, buenas comunicadoras, dialogantes, con alta resistencia a la frustración, con capacidad de superación, que no se rindan ante las dificultades, etc. Las posibilidades de éxito en una empresa o en la vida en general dependerán en gran medida de las habilidades que posean en este dominio.

En esta línea, el objetivo de este trabajo se centra en determinar si las orientaciones profesionales pertenecientes al proyecto OPEA y recibidas por los titulados y estudiantes de últimos cursos de la Universidad Jaime I han aumentado su inserción en el mercado laboral, y si a su vez han influido positivamente en el cambio de actitudes hacia la búsqueda de empleo.

2. METODOLOGÍA

Muestra

El estudio se realizó sobre una sub-muestra de 90 sujetos, que procedían de los 262 estudiantes o titulados desempleados, usuarios de las acciones formativas. La sub-muestra, como ya se ha señalado, son sujetos que realizaron las acciones durante los meses de Noviembre y Diciembre, de estos se pudieron localizar 53 titulados desempleados usuarios de las acciones OPEA. De ellos, 14 hombres y 39 mujeres, con una edad media de 31 años, y una media de 13 meses en desempleo.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E), diseñado y validado por Llorens, Beas, Cifre, (2000) y basado en el modelo de actitudes de Ajzen y Madden, está compuesto por dos cuestionarios, uno en Tiempo1 (rellenado antes de recibir orientación profesional, y proporcionado por el técnico) y otro en Tiempo3 (aplicado telefónicamente en los meses de noviembre y diciembre, tres meses después de recibir orientación profesional)

Para dar respuesta al cuestionario, se ha utilizado una escala de tipo 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:

- **Variables sociodemográficas.** Evaluadas a través de ítems referentes a: sexo, edad
- **Acceso** (voluntario o derivado por el SERVEF)
- **Experiencia ante la búsqueda de empleo en Tiempo 1 y Tiempo 2.** Evaluado a través de un ítem de escala tipo Likert de 1 (totalmente insatisfactoria) a 5 (totalmente satisfactoria)

- **Habilidades ante la entrevista, en Tiempo 1 y en Tiempo 2.** Evaluado a través de un ítem de escala tipo Likert
- **Intención conductual, en Tiempo1 y en Tiempo2.** Evaluada a través de un factor validado (Llorens, Beas, Cifre, 2000), consistente en dos ítems (1 y 13) utilizando una escala de medida tipo Likert de 1 (completamente en desacuerdo) a 5 (completamente de acuerdo), por ejemplo “Si tuviera la oportunidad, buscaría empleo”.
- **Locus de control, en Tiempo1 y en Tiempo 2.** Evaluado a través de un factor validado (Llorens, Beas, Cifre, 2000), consistente en los ítems 2, 3, 6, 8, 10, 11, por ejemplo, “Encontrar un trabajo depende mayoritariamente de los enchufes”.
- **Norma subjetiva, en Tiempo1 y Tiempo 2.** Evaluada a través de un factor validado (Llorens, Beas, Cifre, 2000) compuesto por los ítems 4 y 12, por ejemplo, “me importa mucho lo que piensen mis padres respecto a buscar empleo”.
- **Auto-eficacia, en Tiempo1 y en Tiempo 2.** Evaluada a través de un factor validado (Llorens, Beas, Cifre, 2000) compuesto por los ítems 7, 9 y 13, por ejemplo “Me siento capacitado para buscar empleo”.
- **Actitud conductual, en Tiempo1 y en Tiempo 2.** Evaluada a través del factor validado (Llorens, Beas, Cifre, 2000) compuesto por los ítems 5, 14, 15 y 16, por ejemplo, “La búsqueda de empleo es frustrante y desalentadora”.

Análisis

Para comprobar si existían diferencias significativas entre los sujetos en T1 y en T2, a los 2-3 meses de finalizar las acciones de orientación, se realizó una prueba no paramétrica para muestras relacionadas en las variables que median actitudes y las habilidades para la búsqueda de empleo.

3. RESULTADOS

Los resultados de los análisis descriptivos se muestran en la tabla 1

Análisis descriptivo

Datos sociodemográficos

El 98,1% de los sujetos estaban ya titulados. Los sujetos tienen una media de edad de 31 años, siendo 14 de ellos hombres y 39 mujeres. El 90,4% habían sido derivados por el SERVEF

Tabla 1:

Variables Tiempo 1	N	Media	DT
* A.Eficacia BE	42	3,74	0,72
* Intención Ctal.	42	4,04	0,88
* Locus de Control	42	3,55	0,46
* Norma Subjetiva	41	3,06	0,85
* Actitud Ctal.	42	2,98	0,31
* Exp. BE	28	2,61	0,99
* Hab.Entr.	34	3,56	0,66

VARIABLES TIEMPO 2	N	MEDIA	DT
* A.Eficacia BE	52	4,12	0,43
* Intención Ctal.	52	4,53	3,54
* Locus de Control	52	4,53	3,54
* Norma Subjetiva	51	2,92	1,12
* Actitud Ctal.	52	2,90	0,44
* Exp. BE	48	3,15	1,39
* Hab.Entr.	50	3,84	0,54

Tabla 2: Contraste de medias no paramétrico para muestras relacionadas

VARIABLES	TIEMPO 1	TIEMPO 2	Z
* A.Eficacia BE	11,54	161,50	-2,525*
* Intención Ctal.	15,86	262,00	-0,612
* Locus de Control	16,36	306,00	-0,426
* Norma Subjetiva	16,37	250,00	-0,550
* Actitud Ctal.	18,64	335,50	-0,514
* Exp. BE	8,60	43,00	-2,127*
* Hab.Entr.	9,14	43,00	-2,021*
* *p<0.01			
* **p<0.05			

DISCUSIÓN

El objetivo del presente trabajo era comprobar la eficacia de las Orientaciones Profesionales para el Empleo y el Autoempleo (OPEA) realizadas en la Universidad Jaime I, analizando los cambios de actitud hacia la búsqueda de empleo después de la orientación recibida.

Los resultados del análisis mediante el contraste de medias señalan que los sujetos mostraron significativamente mayor auto-eficacia para la búsqueda de empleo, valoraron más positivamente su experiencia de búsqueda de empleo y valoraron en mayor medida sus habilidades para enfrentarse a una entrevista de selección a los tres meses de recibir las acciones de orientación que previamente a recibir dicha orientación. En esta línea Bandura (1986) define auto-eficacia como la creencia en la propia capacidad de organizar y ejecutar las fuentes de acción requeridas para gestionar acciones futuras.

Siendo las fuentes de la auto-eficacia, según Bandura, los logros alcanzados, la experiencia vicaria, la persuasión verbal y los estados fisiológicos, podemos concluir que la orientación recibida aumenta la autoeficacia a través de la experimentación de logro en contextos protegidos como las llevadas a cabo en los Talleres de Entrevista, persuasión verbal (refuerzo verbal del Técnico Orientador) y el modelado entre iguales.

Sin embargo en la Intención conductual, el Locus de control, la Norma subjetiva y la Actitud conductual no se han observado diferencias.

Por ello pensamos que el aumento en la auto-eficacia de los usuarios que habían recibido orientación se debe al aumento de sus conocimientos teórico-prácticos en técnicas de búsqueda de empleo, y a la percepción de un mayor control sobre su propio proceso de inserción.

Sin embargo en la Intención conductual, el Locus de control, la Norma subjetiva y la Actitud conductual no se han observado diferencias significativas entre T1 y T2.

No obstante, nuestro estudio presenta algunas limitaciones como la ausencia de un grupo control, que conlleva problemas metodológicos y deontológicos, ya que la mayoría de los usuarios venían derivados por el SERVEF y debían ser atendidos. De cara a la siguiente convocatoria se planteará un grupo control entre las personas que estén en la lista de espera para realizar las acciones, voluntarios a los que se les dará simplemente información sobre que son las acciones y se les pueda remitir tres meses después para recibir las acciones.

Por otra parte también se presenta la limitación del tamaño de la muestra, que podríamos subsanar, dado que el proyecto se extenderá más meses será posible aumentar el tamaño muestral al 50% de la población atendida. Habrá que explorar si la tendencia encontrada en este estudio de no variación de las actitudes y las atribuciones se mantiene en un estudio posterior, ya que de ser así se debería desarrollar una metodología diferente de la orientación que cumpliera con el objetivo de cambio de actitudes hacia la búsqueda de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- BEAS, M.I.; LLORENS, S y CIFRE, E. (2000) “Patrones de estrategias de búsqueda de empleo en estudiantes de la Universidad Jaime I” *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/patrones.pdf>
- BEAS, M.I., LLORENS, S., HURTADO, M.J., LÓPEZ, Y. y SILVESTRE, M. (1996). *Curso teórico práctico en técnicas de búsqueda de empleo*. Manuscrito no publicado
- GARCÍA RODRÍGUEZ y NAVARRO, (1998). *Desarrollo de competencias transversales para el acceso al empleo: Practical and Educational Training, una propuesta metodológica*. *Intervención psicosocial*, 7, 3,427-443.
- LLORENS, S., BEAS, M.I.; CIFRE, E. (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>
- VEGA, M.T y ISIDRO, A.I. (1995) *La influencia de la autoeficacia en la intención de búsqueda de empleo*. En: González et al (comp) *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de los Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca: Eudema. 507-524.

ANOTACIONES

- ¹ Llorens, S.; Beas, M.I.; Cifre, E. (2000): Diseño y validación de un instrumento de evaluación de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E.) Forum de Recerca, 5, En <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/>