

**UNIVERSITAT
JAUME·I**

**INSERCIÓN PROFESIONAL:
DE LA UNIVERSIDAD AL TRABAJO**

TRABAJO FINAL DE GRADO PRESENTADO POR:

BEATRIZ GUERRI TORRES

DNI: 45799818-X

TUTORA DEL TRABAJO:

ISABEL M^a. MARTÍNEZ MARTÍNEZ

GRADO EN PSICOLOGÍA

Curso académico: 2015/2016

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

UNIVERSITAT JAUME I

CASTELLÓN, JULIO DEL 2016.

ÍNDICE

RESUMEN/ABSTRACT	3
EXTENDED SUMMARY.....	5
INTRODUCCIÓN.....	7
Contextualización.....	7
Inserción laboral: El proceso de búsqueda de empleo.....	8
METODOLOGÍA.....	14
Muestra	14
Procedimiento	16
Variables.....	16
Análisis	17
RESULTADOS.....	18
DISCUSIÓN.....	21
BIBLIOGRAFIA	24
ANEXO I: listado de abreviaturas, tablas y figuras.....	27

RESUMEN/ABSTRACT

Resumen

Tener trabajo hoy en día es una fuente de autoestima y realización, que satisface tanto a nivel profesional como personal. Los estudiantes y egresados universitarios finalizan sus estudios y se enfrentan a la transición de la universidad al trabajo, por ello, la preparación para la búsqueda de empleo es una tarea de importante desarrollo en el paso a la vida adulta. De modo que desde las Universidades y otras instituciones, se diseñan programas e intervenciones dirigidas a desarrollar la empleabilidad mediante acciones formativas. Por otro lado, desde la Teoría Social Cognitiva, se propone la Autoeficacia como un elemento clave en la agencia humana.

En este contexto, el objetivo de este trabajo es, por una parte, estudiar el efecto de la formación en los usuarios, analizando las percepciones de satisfacción, desarrollo de empleabilidad y transferencia de la formación a la inserción propia. Por otro lado, analizar la relación de la Autoeficacia para la búsqueda de empleo con las experiencias de búsqueda e iniciativas de búsqueda mediante candidatura espontánea (antecedentes de autoeficacia) y el Locus de control.

Los resultados del primer estudio referido a los Talleres de Formación muestran que los usuarios perciben estos Talleres de Formación como satisfactorios, valorándolos como útiles para su inserción profesional y les permite adquirir nuevas destrezas y conocimientos y con ello desarrollan su empleabilidad. En cuanto al segundo estudio referido a la muestra de Orientación Profesional, se constata que existe una relación positiva y significativa entre la Autoeficacia para la búsqueda de empleo, el Locus de control, y la iniciativa mediante candidatura espontánea.

Estos resultados ponen de manifiesto la importancia de considerar el desarrollo de la autoeficacia como objetivo de la formación para la búsqueda de empleo.

Palabras clave: búsqueda de empleo, formación para la búsqueda de empleo, Orientación Profesional, Autoeficacia, Locus de control.

Abstract

Having work today is a source of self-esteem and accomplishment, that satisfies both professionally as personal. Students and university graduates completed their

studies and are facing the transition from University to work, therefore, preparation for the job search is a task of major development in the transition to adult life. So from the universities and other institutions, programmes and interventions aimed at developing employability through training activities are designed. On the other hand, from the Social cognitive theory, proposed self-efficacy as a key element in the human agency.

In this context, the objective of this work is, firstly, to study the effect of training users, analyzing the perceptions of satisfaction, employability development and transfer of training to the own inclusion. Moreover, to analyze the relationship of self-efficacy for job searching with search experiences and initiatives of search through spontaneous application (a history of self-efficacy) and Locus of control.

The results of the first study referred to training workshops show that users perceive these as satisfactory training workshops, valuing them as useful for professional insertion and allows them to acquire new skills and knowledge and thereby develop their employability. The second study referred to the sample of vocational guidance, it is noted that there is a positive and significant relationship between self-efficacy for job searching, Locus of control, and the initiative through spontaneous application.

These results highlight the importance of considering the development of self-efficacy as an objective of the training for the job search.

Keywords: job search, training for the job search, career counseling, self-efficacy, Locus of control.

EXTENDED SUMMARY

The work is an important factor in the lives of the people, today having work is a source of self-esteem and accomplishment, that satisfies the person both in how interpersonal professional fields. When students and university graduates completed their studies, they face the transition from University to work; therefore, the preparation for the job search is a task of major development in the transition to adult life.. In this way, the OIPEP constituted at the Universitat Jaume I, offered to all students and already graduated as well, an improving employability service, providing training workshops for the job search, as well as orientation individualized in order to expand their own skills for employability.

This work is twofold. On the one hand, ascertain to what extent users access these workshops in relation to perceptions of satisfaction, employability development and transfer of training to the own inclusion.

On the other hand, the paper analyze the relationship of self-efficacy for job searching with search experiences and initiatives of search through spontaneous application (a history of self-efficacy) and Locus of control.

As regards the sample used, additionally the first study on a sample of 136 people who attended training workshops for job searching, taught by the technicians of the OIPEP, during the academic year 2015/2016. In which there was a higher percentage of women than men, and also a greater percentage of already qualified than students. The studied variables of this study have been varying socio-demographic (age and gender), development of employability ("acquisition of new skills and knowledge"), transfer of training to the own professional insertion ("utility for own professional insertion") and overall satisfaction with the formative action.

Other sample consists of 130 persons, users of the service of individualized vocational guidance of the OIPEP during the academic year 2014/2015. In these, there is not much noticeable difference between percentage of men and women participants, but there is a greater percentage of users from health sciences and the experimental sciences and technologies study area. The variables studied in this study have been socio-demographic variables (age and gender), experience in search of employment, initiatives of search through spontaneous application, Locus of control and self-efficacy.

To achieve the goal proposed, different statistical analyses have been made. First of all, it was conducted descriptive analysis of all variables considered in each of the

studies. Then performed analysis of variance (ANOVA) whereas the variable gender training workshops, to check whether there are gender differences between the three variables to study. On the other hand, in the case of the study based on data from vocational guidance, regression analysis, be carried out in order to establish the relationship of the proposed model.

Results from the first study referred to training workshops show that users perceive these as satisfactory training workshops, scoring an average of 4 out of 5 overall in the three studied variables. Perceiving so, that the workshops are useful for their inclusion professional and les allows acquire new skills and knowledge.

Also noteworthy is that gender differences have not been found in this study.

According to the results of the second study referred to the shows of orientation professional individualized, is appreciates that there is relationship between them variables studied. More specifically, there is significant relationship between Locus of control and self-efficacy for the job search. Similarly, variable employment through spontaneous application search initiative is significantly related to both variables mentioned above: the Locus of control and self-efficacy for the job search.

Moreover, the variable studied job search experience not related to our dependent variable, self-efficacy for job search.

To conclude, we highlight that these results support the idea of the importance of these improvement actions as they make the most "employable" individuals, developing their skills to seek employment.

INTRODUCCIÓN

Contextualización

En los últimos años hemos vivido un decremento de población activa en el trabajo debido a la crisis económica y social generalizada. La población joven es un colectivo que se ha visto afectado en gran medida. A finales del año 2014, como indica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se aprecia el inicio de una mejoría en la situación laboral de los jóvenes. La tasa de empleo para los jóvenes entre 16 y 24 años se situaba en el 18,8% y alcanzó el 35,5% para edades comprendidas entre 24 y 29 años, de acuerdo con la EPA (2015).

Según el Observatorio de Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020 (2016), la progresiva aceleración del crecimiento a lo largo del último año, ha permitido acelerar el ritmo de creación de empleo. En España, a finales del 2015 la EPA del INE muestra un refuerzo de la tendencia hacia la creación de empleo y la reducción del paro, iniciado en el segundo trimestre del 2015.

Datos más recientes referidos al primer trimestre del 2016, muestran una tasa de paro de 21,84% en la Comunidad Valenciana incluyendo ambos sexos y toda la población a partir de 16 años de edad. En cambio, la tasa de paro en menores de 25 años en concreto es de 46,41%, y más específicamente en personas comprendidas entre 20 y 24 años de edad con estudios superiores, la tasa de paro es de 31,55% (INE, 2016). Como se aprecia, existe una notable diferencia cuando se trata del porcentaje de población joven desempleada. Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de generar empleo. Pero esto no debe ser sólo desde las instituciones y estamentos con competencias en el mercado laboral. Sino que además, se debería actuar sobre las personas que afrontan esta situación de desempleo “empoderándolas” y facilitando su inserción laboral.

El trabajo es un factor importante en la vida de las personas. Además de representar una fuente de recursos económicos que posibilita la satisfacción de diferentes necesidades, éste estructura nuestras vidas y es un importante factor de socialización y crecimiento personal.

Algunos autores han definido el trabajo como aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, que mediante el uso de técnicas e instrumentos permite transformar materia e información en ciertos bienes. La persona aporta a este proceso unos

recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (Palací y Lisboa, 2003).

El empleo no sólo supone datos estadísticos, sino que es una realidad importante en la vida de las personas. Éstas trabajan no solo para satisfacer sus necesidades económicas, también para sentirse útiles en la sociedad. Como señala Veenhoven (1993), la satisfacción con la vida tiende a ser más elevada en personas con trabajo remunerado. Este mismo autor señala que la mayoría de los estudios que evalúan la satisfacción con la vida, están relacionados con el empleo, poniendo de manifiesto el peso de esta variable en la satisfacción general de las personas.

Por otro lado, hoy en día, tener trabajo es una fuente de autoestima y realización, que satisface a la persona tanto en ámbitos profesionales como interpersonales. Por ello, es importante analizar situaciones de desempleo, porque ¿qué ocurre a nivel personal cuando un individuo cae en paro? Desde la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, actualmente se considera el trabajo como un fenómeno socialmente construido, que se aleja de ser permanente e inmutable (Caballero, Bresó y González, 2015). Ya no existe la antigua creencia de que el trabajo es para toda la vida. Hoy en día debemos considerar la entrada y salida del mundo laboral como natural y estar dispuestos a afrontar este proceso varias veces a lo largo de nuestro desarrollo profesional.

Estos indicadores ponen de manifiesto la necesidad de abordar el proceso de búsqueda de empleo desde una perspectiva multidisciplinar, donde la Psicología puede contribuir con aportes interesantes.

Especialistas en búsqueda de empleo afirman que “buscar empleo es un trabajo que requiere dedicación a tiempo completo”, la persona desempleada se encuentra ahora con un nuevo trabajo, la búsqueda de empleo (Martínez, 2014). En este proceso de búsqueda influyen multitud de variables individuales, económicas, sociales o familiares. El conocimiento de las mismas así como el efecto que pueden tener sobre el resultado exitoso de la búsqueda, ayudará a mejorar el proceso y aumentar la inserción laboral.

Inserción laboral: El proceso de búsqueda de empleo.

La búsqueda de empleo puede suceder en numerosas ocasiones a lo largo de nuestra vida, pero es especialmente importante la primera vez que se afronta este proceso. Muchas personas afrontan esta búsqueda en la transición de la Universidad al trabajo. Ésta forma parte de un proceso elemental en la vida de los jóvenes. La

preparación para el empleo es una tarea de desarrollo importante en la transición a la vida adulta. Por eso las Universidades y otras instituciones educativas desarrollan programas de inserción laboral para sus estudiantes y egresados.

Nelson (1990) presenta un modelo de 3 etapas por las que un individuo pasa en la transición al rol laboral. Éstas son la socialización anticipada, el encuentro, y el cambio y adquisición. La primera se va adquiriendo en la etapa académica, se adquieren valores, actitudes y comportamientos relevantes. En la fase de encuentro se inicia el proceso de elaboración del rol. Por último, el individuo adquiere nuevos patrones de conducta, y se producen cambios interpersonales.

Un tipo de socialización anticipada es la búsqueda de empleo, puesto que el individuo lleva a cabo un comportamiento relevante en su transición. Esta socialización mediante la búsqueda de empleo se puede comprender mejor desde el concepto de empleabilidad (Munene, 1985; citado en Beas, Llorens y Cifre, 1999): el sujeto sabe cómo conseguir un trabajo y adaptarse adecuadamente; realiza elecciones vocacionales y profesionales realistas; tiene una orientación motivacional positiva hacia el trabajo y realiza actividades de búsqueda de empleo; ha tenido experiencia laboral compatibilizada con los estudios; está disponible para el empleo y sus expectativas son flexibles.

Empleabilidad

Según los autores Forrier y Sels (2003), la empleabilidad se refiere a las oportunidades que posee un individuo de tener un empleo en el mercado laboral interno y/o externo. Estos autores desarrollaron un modelo conceptual del proceso de empleabilidad, donde se podían identificar los principales factores que pueden influenciar en la transición al mercado de trabajo. Estos mismos autores señalan que gran parte de la investigación sobre la empleabilidad examina las actividades que mejoren (o al menos mantengan) su posibilidad de empleo. Una de estas actividades mencionadas es la formación. En concreto, la formación en técnicas de búsqueda de empleo, es una herramienta eficaz para el afrontamiento de los cambios (Beas y Llorens, 1998), como se menciona con anterioridad, el cambio de la Universidad al mercado laboral.

Años más tarde, Weller (2007), indica que existen una serie de tensiones que inciden en los procesos de integración laboral y social. Este autor expone que una de ellas, es el alto nivel de educación formal, puesto que los individuos se forman en competencias

relacionadas con el empleo deseado. Pero en cambio, afirma que la educación específica o formación para la búsqueda de empleo han sido débiles, de manera que no facilitan la transición al mundo laboral.

Basándonos en la literatura que indica la importancia de la formación para el empleo, es preciso señalar que desde la psicología se puede abordar esta transición: desarrollando creencias del individuo sobre su propia capacidad para buscar trabajo mediante formación y orientación para la ocupación. En definitiva, hacer a la persona más “empleable”, potenciando sus capacidades de búsqueda de empleo, y su eficacia percibida para tener éxito.

Orientación laboral

Una acción de mejora para aumentar la empleabilidad en las personas es la Orientación hacia la ocupación. La literatura sobre la Orientación laboral indica que en España se destaca un enfoque sistémico, desde el que se describe el denominado Sistema Facilitador de Inserción (INEM, 2000; citado en Montilla, 2003). Éste resume las funciones de la Orientación en cuatro tareas muy relacionadas (Piqueras, Rodríguez y Rueda, 2008): proporcionar información sobre el mercado laboral existente, planificar adecuadamente la búsqueda de empleo, entrenar habilidades en búsqueda de empleo, y estimular la motivación necesaria para enfrentarse a esta tarea.

De acuerdo con esto, como forma de potenciación de la empleabilidad en las personas, la OIPEP (Oficina de Inserción Profesional y Estancia en Prácticas), constituida en la Universitat Jaume I, se encarga de llevarlas a cabo para fomentar la ocupabilidad y facilitar la inserción profesional del estudiantado y titulados Universitarios. Este servicio para el desarrollo de la empleabilidad de las personas comenzó con una iniciativa del INEM a través de programas OPEA, y hoy en día, en la universidad ofrece una mejora en el futuro de los usuarios a nivel laboral.

Desde el enfoque mencionado anteriormente, el programa de Orientación hacia la empleabilidad de la OIPEP es un servicio de Orientación Profesional individualizada y adaptada a las necesidades del estudiantado y titulados de la Universidad. Estas acciones se enmarcan en una línea estratégica de mejora de la empleabilidad de los estudiantes y titulados. Este servicio tiene como finalidad ampliar las propias habilidades para la inserción laboral.

Formación para la búsqueda de empleo

Los titulados Universitarios al finalizar sus carreras, tienen el objetivo de trabajar en un puesto acorde a sus estudios. Éstos se sentirán capacitados para desarrollar las tareas propias de su puesto, ya que han recibido formación durante cuatro años orientada a desarrollar sus conocimientos y competencias formales. En cambio, durante el periodo en que finalizan los estudios, hasta que son contratados, se tienen que enfrentar a la búsqueda de empleo.

Por tanto, desarrollar en un individuo competencias en búsqueda de empleo es tan importante para llegar a su objetivo, como la educación formal. Esto se puede conseguir formando en técnicas de búsqueda de empleo, de manera que desarrollen actitudes orientadas a la aproximación del éxito, aumenten la autoeficacia percibida para encontrar trabajo, y atribuyan ese éxito a su propia eficacia.

Estas dos acciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, se basan en proporcionar un valor añadido a la formación individual, y mejorar las posibilidades propias de inserción posterior. Tienen como ingrediente principal el objetivo de aumentar la “*autoeficacia*” de los individuos para la búsqueda de empleo, desarrollar sus habilidades en técnicas de búsqueda, y ofrecer Orientación para la ocupación como herramienta de desarrollo de empleabilidad. Por otro lado, la Formación para la búsqueda de empleo desarrolla competencias que proporcionan a la persona “*control*” del proceso de búsqueda.

Autoeficacia

Las personas muestran más tendencia a realizar ciertas conductas cuando consideran que son capaces de conseguir con éxito una determinada tarea. Se proponen objetivos más elevados cuando tienen una elevada autoeficacia. Bandura (1997), se refiere a la autoeficacia como a “creencias en las capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos que producirán determinados logros o resultados”.

Como factores antecedentes en el desarrollo de las “fuentes de autoeficacia” se destacan: 1) experiencias de dominio, que se refieren a los éxitos y logros experimentados; 2) aprendizaje vicario o aprendizaje observacional; 3) persuasión verbal, y 4) activación emocional. Las creencias de la eficacia aumentan cuando obtenemos éxito y buenos resultados, cuando los demás valoran positivamente nuestros actos o se muestran

convencidos de que tendremos éxito. Del mismo modo que viendo los triunfos o fracasos de otras personas nos hará adquirir información sobre la propia autoeficacia, especialmente si son similares.

Para Bandura (1997), la autoeficacia se desarrolla para contextos específicos. No es posible desarrollar una autoeficacia generalizada a todos los ámbitos de la vida. En contextos específicos como la búsqueda de empleo, hablamos de autoeficacia cuando tenemos la creencia en nuestras propias capacidades y competencias para ejecutar una acción que nos lleve a un determinado resultado con éxito. Puesto que nos encontramos en la actual situación de escasez de trabajo, es importante que en el proceso de búsqueda de empleo se incluyan una serie de actuaciones y elecciones bañadas de la confianza propia para encontrarlo (Salanova et al., 2004).

La autoeficacia es un precursor de actitudes y conductas de búsqueda de empleo: demanda de información, presentación de solicitudes, persistencia en el intento e interés por aquellos trabajos para los que el individuo se cree capacitado (Eden y Aviram, 1993). El hecho de poder trabajar es considerado un indicador de posibilidades de autorrealización y desarrollo personal, mientras que estar parado indica marginación y desarraigo social (Parra, 1988). La presentación de solicitudes como estrategia de búsqueda por iniciativa propia conlleva a una mayor satisfacción en el proceso de búsqueda (Beas, Llorens y Cifre, 2000), en cambio Aizpitarte (2014), indica en su trabajo la imposibilidad de demostrar la relación entre autoeficacia y experiencia laboral.

Siguiendo la tesis de Bandura (1997), la autoeficacia facilita la inserción laboral en personas en búsqueda de empleo, ya que favorece la motivación de éstas para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos. Las personas autoeficaces se plantean objetivos más ambiciosos y mantienen más esfuerzo y perseverancia en sus conductas (Díaz, Beas, Pérez y Salanova, 2003).

Un estudio realizado por Rodríguez (2011), evidencia la relación que hay entre la autoeficacia y la actitud de perseverancia frente a la búsqueda de empleo. Como se señala anteriormente según Eden y Aviram (1993), las actitudes son precursoras de la autoeficacia. Ésta dirige las conductas y precede conductas de búsqueda.

Locus de control

Rotter (1971) expone el Locus de control como un aspecto de la personalidad, referido a las causas que explican en el ser humano sus éxitos y fracasos, o bien los

acontecimientos que afectan a sus acciones. En relación a lo anterior, el Locus de control puede hacer referencia a factores internos o externos que explicarían los hechos.

Trasladando el constructo al ámbito laboral, cuando un individuo logra un éxito ante una determinada búsqueda de empleo, puede atribuirlo a su propia eficacia para la búsqueda (Locus de control interno), o bien a factores externos a él (Locus de control externo), como puede ser la suerte, el amiguismo, etc. Las personas que tienen expectativas altas de control percibido en búsqueda de empleo, sobre todo cuando se sienten convencidas que encontrarán trabajo pronto, reducen sensiblemente sus probabilidades de permanencia en paro (Piqueras et al., 2008). Para Bandura (1997), sólo cuando los éxitos son percibidos como logros personales producto de capacidades personales (causas internas), tienen un verdadero efecto sobre el nivel de autoeficacia. En la medida que la persona dude o no confíe en que los resultados de su conducta han estado bajo su propio control, y atribuya el resultado a factores externos, el poder de esos resultados sobre el nivel de autoeficacia será menor. En este sentido, el Locus de control se relacionará positivamente con la autoeficacia.

En este contexto, y atendiendo a las consideraciones expuestas hasta aquí, el presente estudio se centra en el proceso de búsqueda de empleo analizando algunas de las acciones dirigidas a mejorar la empleabilidad en los estudiantes y titulados de la Universitat Jaume I. En concreto, nos centraremos en los Talleres de Formación “currículum nuevas tendencias”, “currículum Europass”, “ocupación pública en la Comunidad Valenciana”, “acceso al cuerpo del profesorado no universitario”, “búsqueda de empleo On y Off line”, “currículum para UK” y “linkedIn”, analizando sus características, nivel de satisfacción y eficacia. Para constatar en qué medida los estudiantes de la Universitat Jaume I acceden a estos talleres teniendo en cuenta algunas consideraciones como el género y la titulación, en relación a las percepciones de satisfacción general con la acción formativa realizada (satisfacción general con el taller), desarrollo de la empleabilidad (adquisición de nuevas destrezas y conocimientos), y transferencia de la formación a la inserción profesional propia (utilidad para la inserción profesional).

Por otro lado, pondremos a prueba un modelo relacional de la Autoeficacia con variables consideradas fuentes de eficacia: a) las *experiencias de búsqueda* de empleo vividas con anterioridad, y b) las *iniciativas de búsqueda* mediante candidatura espontánea. Al mismo tiempo se tomará en consideración c) el *Locus de control* que la persona tiene en el proceso de búsqueda de empleo.

En definitiva, el *objetivo* de este estudio es doble. Por una parte analizar el rol de las acciones formativas ofertadas por la Universitat Jaume I (OIPEP), y por otra, analizar la relación de la Autoeficacia para la búsqueda de empleo con sus antecedentes (experiencias de búsqueda e iniciativas de candidatura espontánea) y el Locus de control. Nuestra propuesta es poner a prueba un modelo relacional en el que participan como variables independientes las fuentes de autoeficacia y el Locus de control, y como variable dependiente el nivel de Autoeficacia para la búsqueda de empleo.

METODOLOGÍA

Muestra

Este estudio se ha realizado sobre dos muestras distintas: En primer lugar, los resultados de Formación para la Ocupación han sido extraídos de una muestra de 136 personas, que asistieron a Talleres de Formación para la búsqueda de empleo durante el curso académico 2015/2016. De las cuales, un 15% asistieron al taller “Currículum nuevas tendencias”; un 7% al taller “Currículum Europass”; un 26% al taller “Ocupación pública en la Comunidad Valenciana”; un 24% al taller “Acceso al cuerpo de profesorado no universitario”; un 12% al taller “Búsqueda de empleo On y Off line”; un 8% al taller “Currículum para UK”; y un 8% al taller “LinkedIn”. Con una edad media de 27 años, 25% hombres y 75% mujeres, como se expone en el Gráfico 1. De los cuales 34,3% estudiantes y 65,7% titulados, expuesto en el Gráfico 2., en situación de desempleo.

Gráfico 1. Porcentajes de usuarios por género de talleres de Formación

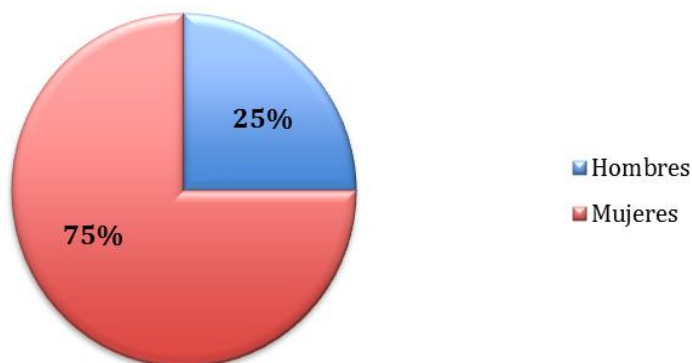
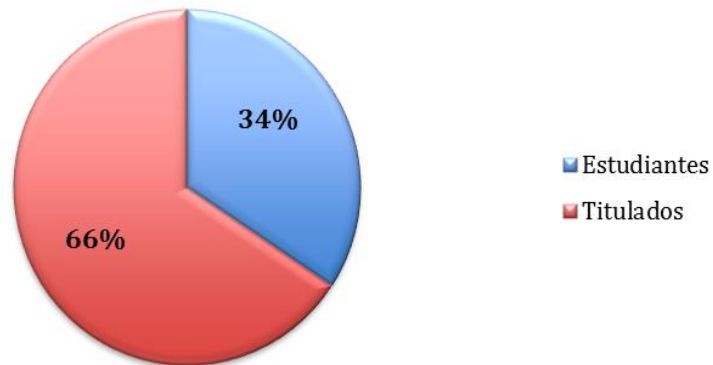
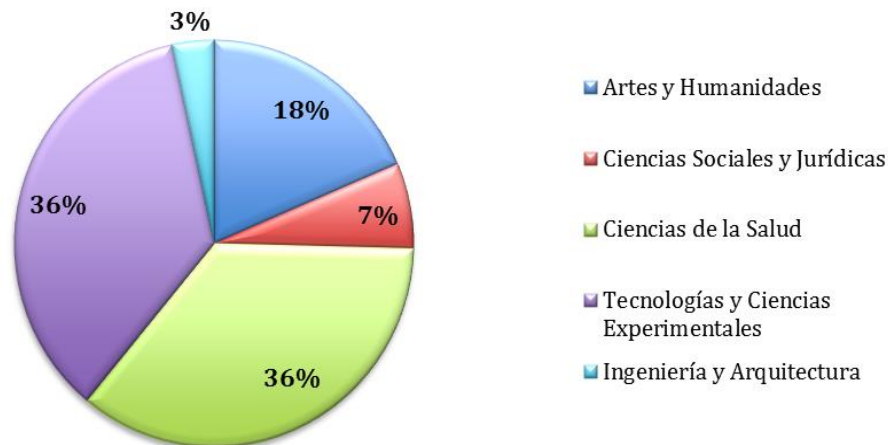


Gráfico 2. Porcentajes de usuarios por nivel de estudios de talleres de Formación



En segundo lugar, una muestra de 130 personas, usuarios del servicio de Orientación Profesional individualizada de la OIPEP (UJI) durante el curso académico 2014/2015, los cuales se encontraban en situación de desempleo, 39,6% estudiantes y 60,4% titulados. De ellos, un 47,3% hombres y 52,7% mujeres, con una edad media de 29 años. Como indica el Gráfico 3., un 18,6% procedía de la rama de Artes y humanidades, 6,8% de Ciencias Sociales y Jurídicas, 35,6% de Ciencias de la Salud, 35,6% de Tecnologías y Ciencias experimentales y un 3,4% de Ingeniería y Arquitectura. El 63,4% procedía de la UJI, y el 36,6% no. También el 96% accedió al servicio mediante la Universidad, mientras un 4% accedió mediante el Servef.

Gráfico 3. Porcentaje de usuarios por áreas de conocimiento de Orientación Profesional



Procedimiento

Respecto a la primera muestra analizada, los datos se recogieron a partir de los Talleres de Formación. Al finalizar cada uno de los talleres se recogieron las percepciones de los usuarios sobre los mismos mediante un cuestionario de papel y lápiz. Dicho instrumento consta de 13 ítems, entre los cuales se evalúa la satisfacción general con el taller, la percepción de transferencia de la formación recibida para la inserción profesional propia y desarrollo de la empleabilidad (adquisición de nuevas destrezas y conocimientos).

En cuanto a la segunda muestra considerada, la Orientación Profesional, cada usuario coge cita de forma online (desde UJI – Servicios – OIPEP – Orientación Profesional y emprendimiento – Orientación hacia el empleo), pudiendo elegir entre las diferentes fechas disponibles para la tutoría individualizada (éstas constan de 45 minutos). En este proceso de solicitud cumplimentan un formulario (Cuestionario de Evaluación Tiempo 1), en el que se obtiene información acerca de datos personales (nombre, sexo, nacionalidad, contacto), datos académicos (nivel de estudios, título universitario finalizado, estudios en la UJI actuales, otro estudio universitario, formación complementaria, estancia en el extranjero y conocimientos de informática), experiencia laboral (experiencia pre-profesional, experiencia, lista de competencias), experiencia en búsqueda de empleo, y otras variables individuales como actitudes hacia la búsqueda de empleo, Autoeficacia para la búsqueda de empleo y Locus de control.

Variables

En el estudio referido a los Talleres de Formación para la búsqueda de empleo, las variables analizadas han sido las siguientes:

- Variables Sociodemográficas (edad y género)
- Desarrollo de la empleabilidad (“adquisición de nuevas destrezas y conocimientos”)
- Transferencia de la formación a la inserción profesional propia (“utilidad para la inserción profesional propia”)
- Satisfacción general con la acción formativa realizada (“satisfacción general con el taller”)

Cada una de estas variables se ha evaluado mediante un ítem de respuesta tipo Likert, con una escala de 1 a 5 donde 1 = “Totalmente en desacuerdo/Muy insatisfecho” y 5 = “Totalmente de acuerdo/Muy satisfecho”.

Para la muestra relativa a la Orientación Profesional, las variables son:

- Variables sociodemográficas (edad y género)
- Experiencia de búsqueda de empleo
- Iniciativas de búsqueda mediante candidatura espontánea
- Locus de control
- Autoeficacia

La variable Experiencia de búsqueda de empleo se ha evaluado mediante un ítem de respuesta tipo Likert (“¿cómo definirías tu experiencia de búsqueda de empleo?”), en el que se evalúa el grado de satisfacción percibida sobre las experiencias de búsqueda, con una escala de 0 a 4, donde 0 = “totalmente insatisfactoria”, y 4 = “totalmente satisfactoria”.

Asimismo, la variable Iniciativas de búsqueda mediante candidatura espontánea se ha evaluado mediante dos opciones de respuesta (sí/no).

La variable Locus de control se ha evaluado mediante una escala con tres ítems (ej. “conozco las fuentes que me pueden proporcionar un empleo”).

La variable Autoeficacia para la búsqueda de empleo se evaluó mediante una escala con tres ítems (ej. “me siento capacitado para utilizar las técnicas de búsqueda de empleo adecuadamente”). En ambos casos, Locus de control y Autoeficacia para la búsqueda de empleo, se utilizó una escala tipo Likert de cinco anclajes, 0-4 donde 0 = “Completamente en desacuerdo” y 4 = “Completamente de acuerdo”.

Análisis

Para lograr el objetivo propuesto, se han realizado diferentes análisis estadísticos. En primer lugar se ha llevado a cabo análisis descriptivos de todas las variables consideradas en cada uno de los estudios. Después se han realizado análisis de varianza (ANOVA) considerando la variable género para los Talleres de Formación, para comprobar si existen diferencias de género entre las tres variables a estudiar. Por otro lado, en el caso del estudio realizado a partir de los datos de la Orientación Profesional, se ha llevado a cabo un análisis de regresión, con el fin de establecer las relaciones del modelo propuesto. Todos los análisis han sido llevados a cabo con el paquete estadístico SPSS 23.

RESULTADOS

En cuanto al primer estudio, los descriptivos obtenidos del estudio relativo a los Talleres de Formación aparecen en la Tabla 1.

Tabla 1. Descriptivos de las variables analizadas de los talleres de Formación

Taller	n	Adquisición	Utilidad	Satisfacción
Currículum: nuevas tendencias	21	M: 4.57 DS: .60	M: 4.57 DS: .60	M: 4.63 DS: .50
Currículum Europass	9	M: 4.67 DS: .71	M: 4.56 DS: .73	M: 4.63 DS: .52
Ocupación pública en la Comunidad Valenciana	35	M: 4.11 DS: .76	M: 4.09 DS: .82	M: 4.15 DS: .61
Acceso al cuerpo del profesorado no universitario	32	M: 4.41 DS: .76	M: 4.53 DS: .57	M: 4.55 DS: .57
Búsqueda de empleo On y Off line	17	M: 4.41 DS: .62	M: 4.48 DS: .72	M: 4.53 DS: .51
Currículum para UK	11	M: 4.55 DS: .52	M: 4.64 DS: .67	M: 4.45 DS: .69
LinkedIn	11	M: 4.18 DS: .75	M: 4.27 DS: .65	M: 4.60 DS: .52

Como se aprecia, en general los usuarios están de acuerdo en que todos los Talleres de Formación ayudan a la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos, siendo el taller “currículum Europass” el mejor valorado, y el taller “Ocupación pública en la Comunidad Valenciana” el peor en comparación con el resto. Concretamente, un 77,8% perciben el taller “currículum Europass” como muy satisfactorio para la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos. Esto indica que estos talleres de mejora para la ocupación del individuo desarrollan favorablemente su empleabilidad, tal y como es percibido por los usuarios.

Así mismo, éstos están de acuerdo con que estos talleres son útiles para su propia inserción profesional. Perciben el taller “currículum para UK” como el más útil para la inserción profesional propia, siendo el menor valorado “ocupación pública en la Comunidad Valenciana”. Dada la tasa de desempleo actual en población joven, en la

Comunidad Valenciana, expuesta en la introducción, los jóvenes perciben más útil un taller que les ayude a acceder al mercado laboral de Reino Unido, que otro que les empuje a trabajar en ocupación pública en nuestra comunidad.

En cuanto a la satisfacción general con el taller realizado, están en igualdad de satisfacción los talleres “currículum nuevas tendencias” y “currículum Europass”. En comparación con éstos, “ocupación pública para la Comunidad Valenciana” es el peor valorado.

A pesar de estos resultados comentados, la media valorada de todos los talleres de formación es satisfactoria, puntuando 4 sobre 5 en general en las tres variables estudiadas.

En cuanto al ANOVA, los resultados ponen de manifiesto que no existen diferencias significativas en función del género entre los usuarios asistentes a los Talleres de Formación.

Por lo que se refiere al estudio llevado a cabo con la muestra de Orientación Profesional, los estadísticos descriptivos aparecen en la Tabla 2.

Tabla 2. Media, desviación estándar y correlación entre las variables de estudio (n=130)

Variable	M	DS	1	2	3	4
1 Autoeficacia para la búsqueda de empleo	2.81	.95				
2 Locus de Control	2.70	.63	.60**			
3 Experiencia en búsqueda de empleo	1.44	1.09	-.13	.15		
4 Iniciativa de búsqueda (candidatura espontánea)	1.45	.50	.56**	.54**	-.31	
5 Edad	29	7.71	.21	.28	.05	-.15

*** $p < ,001$ y ** $p < ,01$ * $p < ,05$

Según los resultados, se aprecia por una parte, una correlación significativa entre Locus de control y Autoeficacia, es decir que la creencia de eficacia sobre la obtención de un éxito está relacionada con la atribución de la causa del mismo a su propia capacidad percibida. Por otra parte, la iniciativa de búsqueda de empleo mediante candidatura espontánea está significativamente relacionada con ambas variables mencionadas: la Autoeficacia y el Locus de control. Esto señala que existe una relación significativa entre la conducta proactiva de buscar empleo (concretamente mediante candidatura espontánea) y una elevada creencia de obtener éxito en la búsqueda. A su vez, esta conducta proactiva también se relaciona con la atribución de ese éxito a su propia eficacia (Locus de control interno). Los ANOVAS llevados a cabo en función de la variable género, como en el caso del estudio anterior, no mostraron diferencias significativas.

Para poner a prueba nuestro modelo relacional, se ha llevado a cabo un análisis de regresión considerando como variable dependiente la Autoeficacia para la búsqueda de empleo. En la tabla 3. se presenta dicho análisis de regresión.

Tabla 3. Análisis de regresión de la variable Autoeficacia para la búsqueda de empleo (n=130)

VARIABLES	B	Error B	R ²	β
			.56	
Género	-.25	.24		-.14
Edad	-.030	.02		-.19
Locus de Control	.77	.26		.52***
Experiencia en búsqueda de empleo	-.10	.11		-.13
Iniciativa de búsqueda (candidatura espontánea)	-.86	.35		.44***

*** $p < ,001$ y ** $p < ,01$ * $p < ,05$

De los datos se desprende que los comportamientos proactivos como son realizar conductas de iniciativa propia en búsqueda de empleo y percibir los éxitos de búsqueda como logros personales, se relacionan significativamente con la Autoeficacia para la búsqueda de empleo. En cambio este modelo no explica que la experiencia en búsqueda de

empleo en general se relacione significativamente con los niveles de eficacia para la búsqueda de empleo percibida.

DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo de investigación es doble. Primero analizar las características de los Talleres de Formación para la búsqueda de empleo en relación a las percepciones de satisfacción general con la acción formativa realizada, desarrollo de la empleabilidad y transferencia de la formación a la inserción profesional propia. Luego ver la relación existente en Orientación Profesional, entre la Autoeficacia para la búsqueda de empleo con variables como antecedentes de ésta (experiencias de búsqueda e iniciativas de candidatura espontánea) y Locus de control.

La discusión de los dos estudios realizados, se ha dividido en dos partes. Los resultados de los Talleres de Formación para la búsqueda de empleo, y seguidamente los de la Orientación Profesional.

Comenzaremos con los resultados de los Talleres de Formación para la búsqueda de empleo. Éstos muestran en gran medida, que son percibidos como acciones muy útiles para la inserción profesional propia, ayudan a adquirir nuevas destrezas y conocimientos, y al finalizarlos los usuarios se sienten satisfechos.

Un estudio realizado por Piqueras et al. (2008), no muestra resultados positivos respecto a la influencia de la autoeficacia en la duración del desempleo, sin embargo señalan que la muestra se caracteriza por poseer una larga experiencia en búsqueda de empleo, y a su vez puntualizan que para un colectivo más joven o personas que posiblemente busquen empleo por primera vez, es posible que la autoeficacia de búsqueda de empleo sea un elemento más determinante, donde el proceso selectivo exige un dominio muy importante de las técnicas de búsqueda. Esto apoya nuestro resultado sobre la muestra con edad media de 27 años que asistieron a Talleres de Formación para la búsqueda de empleo, los cuales han mostrado una percepción positiva acerca de las técnicas de búsqueda adquiridas en cada uno de los talleres. Ejemplificando, los usuarios han percibido que formarse en la técnica de búsqueda "Currículum Europass" les facilitará la inserción en el mercado laboral, adquiriendo nuevas destrezas y conocimientos para la búsqueda. Además, García y García (2008) señalan en otro estudio que los más jóvenes en la República de Cabo Verde se caracterizan por un alto compromiso con las condiciones que afectan a su empleabilidad, es decir, muestran una actitud más favorable a ampliar su formación para acceder al mercado de trabajo.

En segundo lugar, el estudio con la muestra de Orientación Profesional dirigido a analizar la relación entre la Autoeficacia para la búsqueda de empleo y el Locus de control muestra que existe relación entre la creencia de eficacia de las personas sobre la búsqueda de empleo y la atribución a su propia capacidad como causa de este proceso. Las personas que muestran altas expectativas de control percibido en búsqueda de empleo, sobre todo cuando se sienten convencidas de que encontrarán trabajo pronto, reducen sensiblemente sus probabilidades de permanencia en paro (Piqueras et al., 2008). Esto coincide con nuestra aportación, puesto que las personas que perciben control en el proceso de búsqueda de empleo, perciben a su vez eficacia en la búsqueda y tienen la creencia de sentirse capacitados para buscar trabajo, lo que se relacionaría posiblemente con la reducción de las posibilidades de desempleo futuro.

Sumado a esto, el resultado obtenido acerca de la relación inversa entre los niveles de eficacia percibida para la búsqueda de empleo y la experiencia en búsqueda en general se apoya con la contribución de Aizpitarte (2014), el cual indica en su trabajo la imposibilidad de demostrar la relación entre autoeficacia y experiencia laboral. Esto se puede explicar de manera que las personas con mucha experiencia pasada en búsqueda de empleo, pueden creer que no encontrarán trabajo pronto, o dicho de otra manera que no se sienten capacitados para la búsqueda, puesto que su propia experiencia les indica que no han obtenido éxito con anterioridad.

Además cabe destacar que concretamente la iniciativa de búsqueda de empleo se relaciona favorablemente con la Autoeficacia y el Locus de Control. Dicho de otra manera, las personas que realizan conductas proactivas en búsqueda de empleo (específicamente mediante candidatura espontánea) se perciben más eficaces para conseguirlo, a la vez que atribuyen esa posterior obtención del trabajo a sus propias habilidades. En un estudio realizado por Beas et al. (2000) donde se investigaron los diferentes patrones de estrategias de búsqueda de empleo utilizados por estudiantes universitarios, los que se caracterizaban por un patrón de iniciativa propia (como la candidatura espontánea), mostraron mayor satisfacción con su proceso de búsqueda. Lo que les proporcionaría un mayor nivel de autoeficacia percibida para obtener un empleo, y un Locus de control interno.

Para concluir, resaltaremos que estos resultados apoyan la idea inicial de la importancia de las acciones para mejorar la empleabilidad de personas que buscan empleo por primera vez. Los datos obtenidos muestran que realizar Talleres de Formación

para la búsqueda de empleo y asistir a sesiones de Orientación Profesional, hacen a los individuos más “empleables”, desarrollando sus habilidades para buscar empleo. Desde el plano psicológico, cabe destacar que estos resultados tienen connotaciones positivas en cada usuario, puesto que al aumentar su creencia de eficacia para la búsqueda de empleo, la transición de la Universidad al trabajo se convierte en un proceso más por el que pasan para conseguir un objetivo orientado a mejorar sus vidas.

Hay que tener en cuenta que la muestra se caracterizaba por una edad media de 27 años en el primer estudio, y 29 en el segundo, y una mayoría de ya titulados en comparación con estudiantes. Lo que puede indicar que para la investigación futura sería interesante llevar a cabo este mismo estudio con una muestra de estudiantes o recién titulados con la característica en común de buscar su primer empleo. De esa manera veríamos si de verdad estas acciones de mejora tienen efecto en los usuarios, sin un cierto grado de experiencia en el proceso.

BIBLIOGRAFIA

- Aizpitarte, I. (2014) *Experiencia Laboral, Autoeficacia, Desempleo y Búsqueda de empleo. Influencias, relaciones y diferencias entre sujetos*. Recuperado de <http://aizpitarte.com/wp-content/uploads/2014/10/DESEMPLEO AUTOEFICACIA BUSQUEDA-EMPLEO.pdf>
- Beas, M^ºI., Llorens, S. (1998). *La formación para el empleo de los jóvenes universitarios desde la perspectiva del servicio de empleo y formación*. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/80274/forum_1998_9.pdf?sequence=1
- Beas, M^ºI., Llorens, S. y Cifre, E. (1999). *Patrones de estrategias de búsqueda de empleo en estudiantes de la UJI*. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79960/Forum_1999_14.pdf?sequence=1
- Beas, M^ºI., Llorens, S. y Cifre, E. (2000). *Autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda*. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79988/Forum_2001_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballero, C.C., Bresó, E. y González, O. (2015). Burnout en estudiantes universitarios. *Psicología desde el Caribe*, 32(3), 424-441.
- Díaz, R., Beas, M^ºI., Pérez, C. y Salanova, M. (2003). *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*. Universitat Jaume I. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79347/forum_2003_14.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernandez, V., Carrasco, F., Agost, R. y Grau, R. (1998). *La orientación socio-laboral en el itinerario de inserción realizado por Cáritas. Campaña de información y sensibilización a jóvenes*. Recuperado de http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/80273/forum_1998_8.pdf?sequence=1
- Forrier, A. Y Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International*

Journal of human Resources Development and Management, 3(2), 102-124.

García, A.M. y García, M.G. (2008). *La influencia de los rasgos psicológicos en las actitudes hacia el empleo*, 24(2), 203-233.

Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C. y Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.

Informe jóvenes y mercado de trabajo Marzo-2015. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2015marzo/Marzo2015.pdf

Informe Orientación Profesional para el empleo, OIPEP. Consultado el 28/06/2016.

Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <http://www.ine.es/>

Martínez, I. (2014, 3 Marzo). Tengo trabajo, busco empleo. [Web log post]. Obtenido de <http://www.wont.uji.es/blog-wont/articulos/item/58-tengo-trabajo-busco-empleo>.

Montilla, S. (2003). Orientación profesional para el empleo. *Psicología del trabajo y de las organizaciones* 19(1), 25-57.

Moriano, J.A. y Palací, F.J. (2003). *El nuevo mercado laboral. Estrategias de inserción y desarrollo profesional*. UNED

Nelson, D.L. (1990). Adjusting to a new organization: easing the transition from outsider to insider. *Prevention in Human Services*, 8(1), 61-86.

Observatorio. Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020. (Marzo 2016) Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/pnr/observatorio/numeros/2016/junio/Junio2016.pdf

Parra Luna, F. (1988) *Política de empleo y bienestar social: el caso español 1982-87*. Madrid: EUDEMA.

Piqueras, R., Rodríguez, A. y Rueda, C. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 129-151.

Rodríguez, C. (2011). *Autoeficacia y Actitud de Perseverancia en Profesionales de Psicología en Búsqueda de Empleo*. Universidad de la Sabana. Recuperado de <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/1235/Cristian%20Rodr%C3%ADguez%20Ch%C3%A1vez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rotter, J. (1971). External control and internal control. *Psychology Today*, 6, 37-42.

- Salanova, M., Gracia, F., y Peiró, J. M. (1996). *Significado del trabajo y valores laborales*. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II. Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I., Cifre, E., Llorens, S. y García-Renedo, M. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón: Publicaciones de la Universitat Jaume I, D.L.
- Torres, M.C., González, V. y Cubo, S. (2013). Búsqueda de empleo: Evaluación de las Actitudes de los estudiantes de la Universidad de Extremadura. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 301-312.
- Veenhoven, R. (1994). El estudio de la satisfacción con la vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la Cepal*, 92, 61-82.

ANEXO I

Listado de abreviaturas

EPA: Encuesta de Población Activa

INE: Instituto Nacional de Estadística

OIPEP: Oficina de Inserción Profesional y Estancia en Prácticas

Servef: Servicio Valenciano de Empleo y Formación

INEM: Instituto Nacional de Empleo

OPEA: Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia al Autoempleo

Listado de figuras

Gráfico 1: Porcentajes de usuarios por género de talleres de Formación

Gráfico 2: Porcentajes de usuarios por nivel de estudios de talleres de Formación

Gráfico 3: Porcentajes de usuarios por áreas de conocimiento de Orientación profesional

Listado de tablas

Tabla 1. Descriptivos de las variables analizadas de los talleres de Formación

Tabla 2. Media, desviación estándar y correlación entre las variables de estudio (n=130)

Tabla 3. Análisis de regresión de la variable Autoeficacia para la búsqueda de empleo (n=130)