



Jornades de Foment de la Investigació

**ACTITUDES Y AUTO-
EFICACIA PARA
LA BÚSQUEDA DE
EMPLEO DE LOS
USUARIOS DEL PRO-
GRAMA DE ORIENTA-
CION PROFESIONAL
OPEA Y SU RELA-
CIÓN CON EL PRO-
CESO DE BÚSQUEDA**

Autors

Rubén DIAZ.

Maria Isabel BEAS¹.

Maria Concepción PÉREZ².

Marisa SALANOVA³.

ABSTRACT

El objetivo de este estudio es explorar la actitud y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en usuarios del programa OPEA, y su relación con otras variables (intensidad de la búsqueda de empleo, formación complementaria, satisfacción con la búsqueda de empleo y habilidades ante la entrevista de búsqueda de empleo).

La muestra está compuesta por 88 titulados y estudiantes de titulaciones diferentes de la Universitat Jaume I que han pasado por una orientación profesional individualizada por parte de un orientador profesional. Se toman medidas 3 meses después de realizar dicha orientación, mediante encuesta telefónica. 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 (Tiempo3), al igual que las variables experiencia ante la búsqueda de empleo y medidas a través de una escala tipo likert. Se estudia la correlación entre las variables. Los resultados señalan que los usuarios con un actitud positiva hacia la búsqueda de empleo aumentan su autoeficacia después de la orientación, mientras que los usuarios con baja actitud positiva previa no aumentan su autoeficacia.

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, (Vic. de Cooperación Internacional y Solidaridad) 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 23 de Junio de 2003 al 31 de marzo del 2004 con un numero total de usuarios de 254 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 mas 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 2003-2004 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.

En este contexto, se trabajan las actitudes hacia la búsqueda de empleo, (partimos del modelo teórico de AZJEN Y MADDEN (1986) de actitudes, adaptado a la búsqueda de empleo) y el concepto de autoeficacia de BANDURA (1997). El concepto de autoeficacia ha sido aplicado ampliamente a contextos clínicos, educativos, sociales y organizacionales por su capacidad explicativa y heurística.

En esta línea, el estudio de la autoeficacia (como componente cognitivo de las actitudes) de cara a la inserción laboral de los jóvenes universitarios que buscan un empleo por primera vez, es importante por varias razones:

Las actitudes son precursoras de la autoeficacia. La autoeficacia dirige las conductas y es precursora de actitudes y conductas de búsqueda (EDEN Y AVIRAM, 1993) y de la intención de conducta. Siguiendo las tesis de BANDURA (1997), La autoeficacia facilita la inserción laboral de los buscadores de empleo ya que favorece la motivación de las personas para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, y las personas autoeficaces se plantean objetivos más ambiciosos, y mantienen más esfuerzo y perseverancia en sus conductas.

Además, al igual que ocurre en los cursos de formación, para la transición socio-laboral no basta con formar en conocimientos, habilidades y destrezas, sino que es necesario poseer una autoeficacia elevada que favorezca la motivación de la persona para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, es decir, para buscar y encontrar empleo (BEAS, LLORENS, 1996; BEAS, LLORENS Y SALANOVA, 2000). Además, la manifestación de actitudes negativas hacia la búsqueda de empleo debido a barreras o impedimentos que los jóvenes asumen como reales (suerte, políticas de trabajo, frustraciones, falta de confianza en sus posibilidades para encontrar empleo, etc.), impide la realización de conductas o estrategias adecuadas para la búsqueda de empleo y que faciliten la transición socio-laboral (GONZÁLEZ Y NAVARRO, 1998; BEAS, LLORENS Y PINAZO, 2000).

Finalmente, esta falta de actitudes positivas hacia la búsqueda de empleo puede traducirse en un fracaso e insatisfacción 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)

Aunque no existe demasiada literatura al respecto de la autoeficacia para la búsqueda de empleo, sí se ha estudiado su utilidad en el diseño de programas de formación. Así, diversos programas formativos para “buscadores de empleo” (job-seekers) han tenido en cuenta la autoeficacia para la búsqueda de empleo en sus diseños (SILVONEN y VOURI, 2000; WERBEL, 2000). Por otro lado, en este ámbito la autoeficacia se ha estudiado también como variable personal predictora de la intensidad de la búsqueda de empleo en desempleados (WANBERG, KANFER y ROTUNDO, 1999). Así estos autores encuentran una relación significativa y positiva entre la autoeficacia para la búsqueda de empleo entre un grupo de desempleados y la intensidad de la búsqueda de empleo.

Así, en relación con la satisfacción con el empleo actual, la autoeficacia se ha estudiado como variable dependiente. LEE (2000) encuentra que el grupo de empleados con mayor autoeficacia para la búsqueda de empleo antes de la formación mostraba una satisfacción mayor con el empleo encontrado. En un estudio anterior encontramos que la autoeficacia para la búsqueda de empleo predice la intensidad de la búsqueda y la satisfacción con la búsqueda de empleo (BEAS, LLORENS Y CIFRE, 2001)

En esta línea, el objetivo de este trabajo consiste en:

- Explorar la actitud y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en usuarios del programa OPEA, y su relación con otras variables relacionadas con el proceso de inserción
- Estudiar la autoeficacia hacia la búsqueda de empleo a los 3 meses después de la orientación
- Explorar un modelo longitudinal que relacione actitudes y autoeficacia

2. METODOLOGÍA

MUESTRA

El estudio se realizó sobre una sub-muestra de 145 sujetos, procedentes de los usuarios de las acciones formativas. La sub-muestra, como ya se ha señalado, son sujetos que realizaron las acciones durante los meses de julio-diciembre, de estos se pudieron localizar 88 titulados desempleados usuarios de las acciones OPEA. De ellos, 25 hombres y 63 mujeres, con una edad media de 27.6 años, y una media de 3 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 julio, agosto, septiembre, octubre, 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 SOCIODEMOCRÁTICAS. 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 3. 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 3. Evaluado a través de un ítem de escala tipo Likert

Intención conductual, en Tiempo1 y en Tiempo3. 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 3. 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 3. 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 3. 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 3. 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”.

Formación: N° de horas de orientación individualizadas para la búsqueda de empleo recibidas. (Oscilaba de 1 a 6 horas).

Intensidad de la búsqueda de empleo: Esta variable fue medida mediante el sumatorio de las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas por el sujeto. Este ítem estaba categorizado en 5 alternativas (canddataura espontánea, acudir a conocidos/familiares, prensa/anuncios/oferta pública, ETT e inscripción activa (INEM, bolsas de trabajo, agencias de colocación..)

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?”

ANÁLISIS

Se realizan correlaciones Pearson entre las variables.

Se prueba un modelo de regresión tomando las actitudes hacia la búsqueda de empleo en T1 como moduladora, el n° de horas de orientación como VI y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en T3 como VD

3. RESULTADOS

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

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Datos sociodemográficos

El 73,9 % de los sujetos estaban ya titulados. Los sujetos tienen una media de edad de 27,6 años, siendo 25 de ellos hombres y 63 mujeres. El 38,6% habían sido derivados por el SERVEF

Tabla 1: Análisis descriptivo (rango, Media y Desviación típica) de las variables del estudio)

	Rango	Media	Desviación T.
Edad	21-55	27.6	6.783
Horas orientación	1-6	4.17	1.480
Formación T3	-	1.3	0.51
Experiencia BE T1	1-5	2.59	.971
Experiencia BE T3	1-5	3.05	1.194
Sumatorio téc. T1	1-4	2.43	.951

Sumatorio téc. T3	1-5	3.4651	1.26
Proc. Iniciados T1	-	1.91	1.25
Proc. Iniciados T3	-	2.67	3.354
Hab. Entrevista T1	1-5	3.28	0.851
Hab. Entrevista T3	1-5	3.79	0.705
Autoeficacia T1	1-5	3.45	0.598
Autoeficacia T3	1-5	3.95	0.56
Actit. Cond. T1	1-5	3.61	0.568
Actit. Cond. T3	1-5	3.61	0.45

Tabla 2: Correlaciones Pearson de las variables del estudio
*p<0.05 , **p<0.01 , ***p<0.001

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 Autoefic. T1	.304**	.042	.116	-.002	-.034	-.190	.008	-.15	.187	.056	.421**	.209	.064	-.016
2 Autoefic. T3	-	-.016	-.013	.155	.073	.054	.347	.015	.373*	.319*	.273*	.494**	-.083	.009
3 Edad		-	.101	.314**	.318*	-.273	-.143	-.178	-.240	-.043	.137	-.130	-.191	.309**
4 Sexo			-	.193	-.024	.038	.046	-.255	.111	.070	.074	-.038	.150	.283**
5 Horas orientación				-	.170	.045	.253	-.007	0.174	-.064	-.058	.220*	.073	.114
6 intensidad búsqueda T1					-	.397**	.561**	.385*	.309	-.290	.187	.161	.031	-.106
7 intensidad búsqueda T3						-	.306	.310*	-.103	-.078	-.110	.077	.195	-.268
8 Proc. Selección T1							-	.067	.422	-.347	.358*	.205	.014	.150
9 Proc. Selección T3								-	-.196	-.071	-.352*	-.044	-.199	.069
10 Formación T3									-	-.008	.306	.256	.137	.111
11 Exper. BE T3										-	.099	.204	.294	.495
12 Habilidad. Entrevista T1											-	.362**	.038	.028
13 Habilidad. Entrevista T3												-	.003	-.030
14 Act cond. T1													-	.374**
15 Act Cond T3														-

Modelo del estudio

Se prueba un modelo de regresión tomando las actitudes hacia la búsqueda de empleo en Tiempo 1 como variable moduladora, el número de horas de orientación como variable independiente y la autoeficacia para la búsqueda de empleo en tiempo 3 como variable dependiente. Se introducen las variables bajo el método de pasos sucesivos.

Tabla 3: Análisis de regresión múltiple jerárquico de las actitudes hacia la búsqueda de empleo (T1) y formación (orientación recibida) con la autoeficacia para la búsqueda de empleo (T3)

Dependiente		Autoeficacia para la BE (T3)	
		Beta	R2 cambio
1.	Edad	0.018	
	Sexo	-0.072	0.002
2..	Nº horas formación	-1.358	
	Actitud BE	-0.741 *	0.039
3.	Nº horas x modulad	1.739 *	0.038 *
	R múltiple	0.296	
	R 2	0.088	
	F	1.469	

*p<0.05 nº horas *p<= 0.085

Respecto a la autoeficacia para la búsqueda de empleo a los 3 meses, el modelo propuesto no es significativo. El modelo explica el 8,8% de la varianza. Se encuentran efectos principales de la variable moduladora (actitudes hacia la búsqueda de empleo)

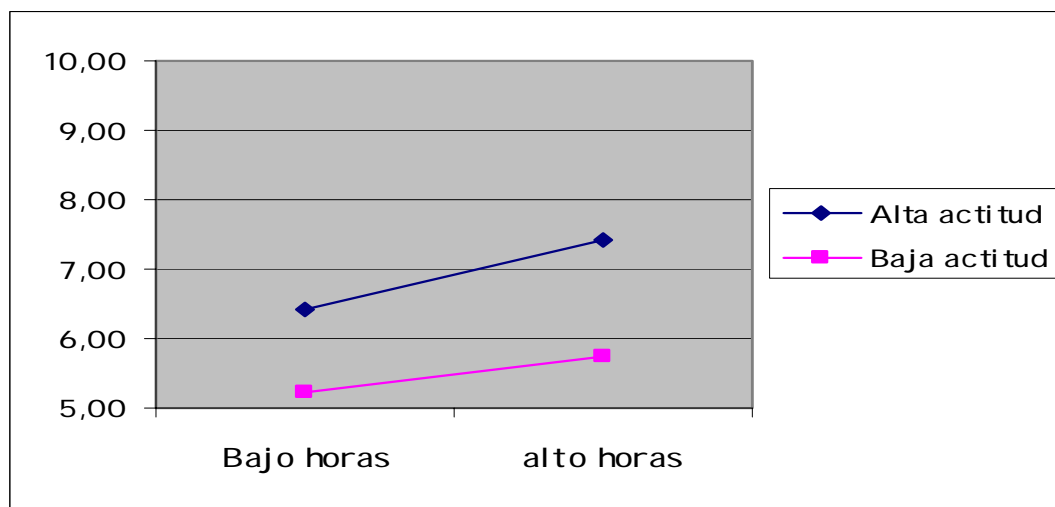
Encontramos que las actitudes hacia la búsqueda de empleo previa al inicio de la orientación están positivamente asociadas a la autoeficacia para la búsqueda de empleo tres meses después de finalizar la orientación.

Encontramos efectos principales de la variable horas de formación para BE (el nivel de significación está al límite). (Mayor horas, mayor autoeficacia)

Además, no se encuentran efectos principales del género ni la edad.

Finalmente, encontramos efecto de interacción entre nº horas orientación recibida y la moduladora, (b=1,739*), siguiendo el método recomendado por AIKEN Y WEST (1991) y JACCARD ET AL (1990), efecto que pasamos a comentar.

Gráfica 1: Interacción entre nº horas orientación y actitudes en T1 en la autoeficacia BE T3



Se muestra la interacción entre el nº de horas de orientación y las actitudes previas en la autoeficacia en la BE a los 3 meses.

A mayor nº de horas, ambos grupos incrementan su autoeficacia hacia la BE a los 3 meses. Sin embargo, los usuarios con un nivel más alto de actitud incrementan en mayor medida su autoeficacia para la búsqueda de empleo que los usuarios que parten con un nivel más bajo de actitud.

4. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

El objetivo del presente trabajo es comprobar la eficacia de las Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo (OPEA) realizadas en la Universidad Jaume I, analizando los cambios de actitud hacia la búsqueda de empleo después de la orientación recibida.

Los usuarios que tienen una alta actitud previa hacia la búsqueda de empleo se benefician en mayor medida de las horas de orientación, al aumentar en mayor medida su autoeficacia a los 3 meses. Existe una estabilidad en las actitudes y la autoeficacia ya que correlacionan T1 y T3 de ambas variables. Por otra parte, los usuarios más autoeficaces en T3 han tenido mayor número de iniciativas de formación, han valorado mejor su experiencia de búsqueda de empleo y se consideran más hábiles para enfrentarse a cualquier entrevista de selección, en la línea de un estudio anterior (BEAS, LLORENS Y CIFRE, 2001)

Sin embargo, los usuarios con baja actitud no se benefician, lo que hace entrever la dificultad para cambiar ciertas actitudes. De hecho, se comprueba que la orientación por sí sola no consigue un cambio de las actitudes hacia la búsqueda de empleo y, por tanto, sería necesario poder plantear una intervención en más profundidad para conseguir el cambio de actitudes, e intervenir más intensamente en los usuarios con baja actitud previa. Estos resultados se relacionan con los obtenidos en otros ámbitos. Por ejemplo, en trabajadores usuarios de nuevas tecnologías, los trabajadores con baja actitud previa que recibían formación en nuevas tecnologías incluso disminuían su autoeficacia para las nuevas tecnologías, cuanto mayor número de horas de formación recibían. (BEAS 2001)

Además aparecen efectos principales de la variable moduladora (actitudes previas hacia la búsqueda de empleo) sobre la autoeficacia para la búsqueda de empleo a los 3 meses, indicando una vez más su importancia en el proceso formativo/de orientación.

Por último, cabe señalar las limitaciones de este estudio y las propuestas de mejora.

En primer lugar, podríamos mejorar la medida de “intensidad de la búsqueda” midiendo la frecuencia de cada una de las estrategias. Hasta el momento solo se contabiliza si un usuario usa una determinada estrategia o no, siendo interesante para próximos proyectos medir la frecuencia de uso de cada una de estas estrategias.

Se podría incluir una nueva variable, llamada “utilidad percibida de la orientación para la BE” Esta variable nos permitiría medir la valoración que hace el usuario de la orientación que ha recibido. Además se debería estudiar a fondo las posibles diferencias en el efecto de asistencia a la orientación de forma voluntaria o derivada del SERVEF. Como mejora introducida en la realización de este proyecto con respecto al anterior, se utilizó un grupo control en tiempo 1, (por causas de la temporalidad del estudio no se pudo utilizar en tiempo 3 y se explorará en breve). En próximos proyectos se aumentará la muestra utilizada.

BIBLIOGRAFÍA

- AIKEN, L.S. Y WEST, S.G. (1991) *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, C.A.: Sage.
- AZJEN, I. Y MADDEN, T.J. (1986). Prediction of goal directed behaviour: attitudes, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-74.
- BANDURA, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Freeman.
- BEAS, M.I. (2001) *La autoeficacia y su relación con el bienestar psicológico y la formación en trabajadores usuarios de nuevas tecnologías*. Tesis de Licenciatura.
- BEAS, M.I.; LLORENS, S.; CIFRE, E. (2001): Autoeficacia para la búsqueda de empleo en los estudiantes de la UJI y su relación con el proceso de búsqueda. Forum de Recerca, 6, En <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi6/>
- BEAS, M., LLORENS, S. Y Pinazo, D. (2000). Training options at university: the SEF experience. *Education and Training*, vol 42 (9) 518-523.
- 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
- BEAS, M.I.; LLORENS, S. Y SALANOVA, M. (2000). “Formación para el uso de ordenadores y niveles de autoeficacia: el rol modulador de las actitudes hacia los ordenadores” En Agullo, E.; Remeseiro, C.; Fernández, J.A. (Eds) *Psicología del Trabajo de las Organizaciones y de los Recursos Humanos. Nuevas aproximaciones*. 441-446
- EDEN, D.Y AVIRAM, A. (1993): Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78, 352-360.
- GARCÍA RODRÍGUEZ, Y. (1993). Conclusiones sobre los efectos psicológicos del desempleo en la juventud. *Psicología del trabajo y organizaciones*, 11, 24, 51-62.
- GONZÁLEZ Y NAVARRO, (1998). Desarrollo de competencias trasversales para el acceso al empleo: Practical & Educational Training, una propuesta metodológica. *Intervención psicosocial*, 7, 3, 427-443.

- JACCARD, J.; TURRISI, R. Y WAN, C.K. (1990) *Interaction effects in multiple regression*. Newbury Park: CA: Sage.
- LEE, Y.G. (2000) Implications for career development based on the re-employment path analysis for individuals who complete the vocational training. International conference for Vocational Guidance
- BEAS, M.I.; LLORENS, S.; 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>
- SILVONEN, J. Y VUORI, J. (2000) The effect of the preventative “Työhön”-job seeking programme on the psychological distress of the unemployment. International Labour Organization. En: <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/targets/disability/papers.../finpart27.html>
- WANBERG, C.R.; KANFER, R. Y ROTUNDO, M. (1999) Unemployed individuals: Motives, Job-search competencies, and Job-Search constraints as predictors of Job Seeking and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (5), 897-910. En <http://www.contactpoint.ca/Resources/category14/14-0014.html>
- WERBEL, J.D. (2000) Relationship among career exploration, job search intensity and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behaviour*, December 2000, pp. 379-394. En: http://www.careerserviceskiva.com/archives/search_archives/research_jan01.htm

ANOTACIONES

- ¹ Responsable del Área de Inserción Profesional de la Oficina de Cooperación Internacional y Educativa (UJI)
- ² Técnico de Orientación Profesional del Área de Inserción Profesional de la Oficina de Cooperación Internacional y Educativa (UJI)
- ³ Profesora Titular de Psicología del Trabajo. Universitat Jaume I