



Jornades de Foment de la  
Investigació

**LA FORMACIÓN  
PARA EL EMPLEO  
DE LOS JÓVENES  
UNIVERSITARIOS  
DESDE LA PERS-  
PECTIVA DEL SER-  
VICIO DE EMPLEO  
Y FORMACIÓN**

**Autors**

Beas Collado, M<sup>a</sup> Isabel  
Llorens Gumbau, Susana

## RESUMEN

El servicio de empleo y formación (SEF) es una experiencia docente e investigadora surgida del área de Psicología Social de la Universitat Jaume I, cuyo fin principal es la vinculación de los estudios universitarios con el mundo profesional. Los objetivos generales son el asesoramiento para la inserción laboral, la formación profesional de los estudiantes y titulados como complemento a sus currícula, la creación de un observatorio de investigación sobre la transición y socialización laboral, y la realización de consultoría externa.

En esta línea, el objetivo de este trabajo es presentar una de las principales actividades del Servicio: la formación para el empleo de estudiantes y titulados de esta Universitat, y explicar la metodología seguida en la implementación de este proceso formativo: detección de necesidades y diseño de cursos y talleres.

Para ello, nos basaremos en la información documental del propio Servicio y en la planificación de los programas de formación que se ofertan a los jóvenes universitarios.

Algunos de los talleres que se han programado hasta el momento han sido, entre otros: “Cómo hacer un Currículum Vitae”, “Como superar una entrevista de selección” y “Cómo y dónde buscar empleo”.

## 1. EL DESEMPLEO Y LA TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL

La incorporación al trabajo constituye una de las transiciones de rol más importante en la vida adulta (NELSON, 1990, citado en PALACÍ Y PEIRÓ, 1995).

El trabajo se puede definir como el conjunto de actividades humanas retribuido o no mediante el uso de técnicas e instrumentos permite transformar materia e información en ciertos bienes (productos o servicios). La persona aporta a este proceso unos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. (PALACÍ Y PEIRÓ, 1995).

Las funciones psicosociales que cumple el trabajo son las siguientes (SALANOVA Y PEIRÓ, en prensa):

- Función integradora: proporciona autoestima y desarrolla el potencial del individuo.
- Proporciona estatus y prestigio social.
- Contribuye a crear la identidad personal y laboral.
- Función económica.
- Mantiene la supervivencia y facilita el acceso a recursos.
- Fuente de oportunidades por la interacción y contactos sociales.
- Estructuración del tiempo.
- Función de actividad obligatoria y de socialización.
- Permite el desarrollo de habilidades y destrezas.
- Proporciona un medio adecuado para transmitir normas, creencias, valores y expectativas sociales.

La situación de desempleo es negativa en sí misma, no sólo por la carencia de las funciones psicosociales del empleo mencionadas, sino por la generación de estrés. El estrés puede considerarse

a través de un enfoque integrador que recoge las aportaciones de los distintos modelos utilizados en la investigación del estrés laboral y desarrolla seis bloques de variables que influyen en el desencadenamiento del estrés (PEIRÓ, 1993): variables ambientales, características de la persona, experiencia subjetiva, respuestas del individuo, resultados de la experiencia de estrés y consecuencias del estrés.

Habitualmente se suele aceptar que el estrés se produce porque el individuo se enfrenta a una situación nueva en la que le suele falta información para desempeñar su nuevo rol. (PALACÍ Y PEIRÓ, 1995).

Esto mismo puede aplicarse a la situación de transición entre universidad y mercado laboral. La escasez de información es uno de los principales estresores, por lo que cualquier actividad encaminada a incrementar la competencia del afrontamiento durante el periodo de búsqueda de empleo disminuirá el nivel de estrés. (BEAS, M.I.; HURTADO, M.J.; LLORENS, S.; LÓPEZ, Y.; SILVESTRE, M., 1996)

En este sentido la formación en técnicas de búsqueda de empleo es una herramienta de afrontamiento del estrés, relacionada con la búsqueda de información del ambiente y con la redefinición de los procedimientos de actuación. Así mismo, también es una herramienta eficaz para el afrontamiento de los cambios. La formación para la búsqueda de empleo pretende prevenir pues las posibles consecuencias negativas en la salud mental debidas al desempleo en los jóvenes recién titulados.

Un bienestar psicológico bajo trae como consecuencia ansiedad, estado de ánimo depresivo, moral baja, falta de confianza en sí mismo, bajo sentido de autonomía personal, incapacidad de enfrentarse a los problemas y falta de satisfacción.

A través de los estudios longitudinales de la transición de la Escuela al desempleo se llega a la conclusión de que se genera una disminución del bienestar psicológico, mientras que con el paso de los estudios al empleo aumenta el bienestar psicológico (Banks y Jackson, 1982, citado en RIPOLL, BRAVO Y PEIRÓ, en prensa).

Pese a todo esto, parece que las consecuencias físicas y psicológicas de los jóvenes desempleados que han acabado sus estudios recientemente son atenuadas por el apoyo financiero de sus padres y la ausencia de cargas familiares, aunque dentro del grupo de mujeres el impacto del desempleo es mayor entre las jóvenes (Blanch, 1990, citado en RIPOLL, BRAVO Y PEIRÓ, en prensa).

En relación a recién titulados universitarios, encontramos una problemática específica del paro: una dificultad de integración en el mercado laboral actual, siendo sus causas más relevantes, (OBSERVATORIO OCUPACIONAL, INICIATIVA COMUNITARIA NOW, 1993):

- Rejuvenecimiento experimentado en la población española como consecuencia de las elevadas tasas de natalidad durante los años 1950-1966.
- Relación entre capital y trabajo generado últimamente, que ha determinado escasa creación de puestos nuevos de trabajo y la amortización de muchos de los antiguos.
- Falta de adecuación del sistema educativo con las necesidades del sistema productivo.
- Preferencias por parte de los empleadores de experiencia y madurez en sus trabajadores.
- Mayores niveles de educación y calidad de vida se traducen, a menudo en mayores exigencias económicas y sociales por parte de los demandantes de empleo.

- La masificación de la Universidad, aún cuando en la actualidad se está produciendo un estancamiento en el número de matrículas, para casi todas las licenciaturas.
- Ausencia de vías paralelas a la Universidad.
- Desequilibrio cuantitativo y cualitativo entre oferta y demanda de trabajo en el sector de titulados universitarios, motivado por el tradicional divorcio educación-empresa.

Vistos todos los antecedentes, el objetivo de este trabajo es presentar el Servicio de Empleo y Formación, cuyo fin principal es la vinculación de los estudios universitarios con el mundo profesional, y profundizar en una de sus líneas: la formación para el empleo de estudiantes y titulados de la Jaume I. Para ello se mostrará la experiencia en el diseño de acciones formativas dentro del Servicio.

## **2. EL SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN**

### **1.1 ANTECEDENTES Y OBJETIVOS**

El Servicio de Empleo y Formación entronca dentro de las líneas de investigación del área de Psicología Social del departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universitat Jaume I, y tiene sus orígenes en 1995. Sus principales antecedentes son (BEAS, M.I.; LLORENS, S.; GIMENO, M.A. Y PINAZO, D., 1999):

- Los estudios de formación continua en la empresa (Proyectos WONT en los sectores metalmecánica y cerámico), en los que se hipotetiza la formación como estrategia de cambio que ayuda a consolidar y asumir las nuevas tecnologías.
- Los cursos para la inserción laboral impartidos por estudiantes de último año y titulados en Psicología, dirigidos a otras titulaciones.
- Los proyectos de innovación educativa realizados a partir de 1993 (I Jornadas de Recursos Humanos, I Foro de Empleo y Formación)

El SEF tiene tres líneas de actuación fundamentales: la investigación, la formación y la asesoría. Estas líneas de actuación se concretan en una serie de objetivos generales, desmembrados en objetivos específicos (BEAS, M.I.; LLORENS, S.; GIMENO, M.A. Y PINAZO, D., 1999):

1. Asesoramiento e información para la inserción laboral de estudiantes y titulados universitarios en busca de empleo.
  - Asesoramiento a los usuarios, tanto empleados como desempleados, sobre algún aspecto específico del proceso de búsqueda de empleo.
  - Información y orientación a estudiantes y titulados sobre: ofertas de empleo privado y público, becas, ayudas, cursos de formación ocupacional, entre otros.
2. La formación de futuros profesionales en el ámbito de Psicología Social, del Empleo y la Formación y también de jóvenes universitarios en busca de empleo.

- Formación investigadora y profesional de estudiantes, tanto de Tercer ciclo como de practicum, en el ámbito de Psicología Social del Empleo y la Formación.
  - Diseño e impartición de cursos de formación para la inserción y promoción en el empleo de titulados universitarios, como técnicas de búsqueda de empleo, habilidades sociales y comunicativas, autoeficacia personal y profesional, técnicas de trabajo en equipo, entre otros.
  - Organización de sucesivos Foros y Ferias de Empleo y Formación de la Universitat Jaume I.
3. Creación de un observatorio de investigación sobre la transición y la socialización laboral de los estudiantes y titulados universitarios.
- Investigación de los aspectos relacionados con la transición y la socialización laboral de jóvenes titulados.
  - Aplicación de los resultados de la investigación a la mejora de la inserción laboral de los jóvenes titulados.
4. A medio o largo plazo, tareas de consultoría externa en colaboración con otras entidades.

## **1.2 LAS ACTIVIDADES DE FORMACIÓN COMPLEMENTARIA**

Una de las principales actividades del Servicio es la formación complementaria, cuyo principal objetivo es formar en conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con las Técnicas de Búsqueda de Empleo, Habilidades Sociales, etc., fuera de los planes de estudio, para favorecer la transición al mercado laboral.

La población potencial beneficiaria de este servicio son los estudiantes de segundo y tercer ciclo y recién titulados de todas las titulaciones de la Universitat Jaume I

Las actividades desarrolladas hasta el momento han sido: cursos presenciales (Técnicas de Búsqueda de Empleo); orientación individual: automonitorización; y cursos virtuales (Proyecto Campus Virtual: Técnicas de Búsqueda de Empleo, Desarrollo de Habilidades Sociales, Aspectos Psicosociales de la Comunicación Persuasiva).

## **3. METODOLOGÍA**

### **3.1 DETECCIÓN DE NECESIDADES**

Cualquier tipo de acción formativa exige un buen diseño e implementación del proceso de detección de necesidades formativas, que permitirá un ajuste en objetivos, contenidos y metodología de la formación ofertada a las necesidades de los usuarios. Este proceso lo hemos realizado a través de una metodología multicomponente:

- a) Detección de preferencias de los potenciales usuarios:

Se diseñó, aplicó y analizó una encuesta de necesidades formativas dirigida a los asistentes a las II Jornadas de Empleo, organizadas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas de la Universidad Jaume I en abril de 1999, y que se anexa a esta documentación en la página siguiente.

b) Experiencia de los usuarios atendidos en el Servicio de Asistencia Psicológica de Empleo y Formación

Fruto de nuestra experiencia de atención personalizada a estudiantes y recién titulados de la Universidad, se han detectado principalmente una serie de carencias formativas o errores más frecuentes entre los usuarios del Servicio:

- Falta de rigor en la confección de su C.V.
- Desconocimiento de las principales fuentes de búsqueda
- Inmersión en procesos de selección
- Ansiedad ante el afrontamiento de entrevistas de selección

c) Experiencia de los cursos programados con anterioridad en el Servicio de Asistencia Psicológica de Empleo y Formación

Tras el análisis de las evaluaciones de los formandos asistentes a los distintos cursos de Técnicas de Búsqueda de Empleo que se han implementado desde el servicio en los últimos años, se perfilan una serie de orientaciones útiles a la hora de programar los próximos cursos formativos:

- Interés por áreas específicas
- Preferencia por un mayor nivel práctico de los cursos
- Preferencia por cursos de corta duración

d) Opinión de los expertos del Servicio de Asistencia Psicológica de Empleo y Formación

Una vez recogidos y analizados los índices de los puntos anteriores, los miembros del servicio, en reuniones grupales, aportan su experiencia y deciden las líneas principales de actuación en materia formativa.

## **CURSOS DE FORMACIÓN**

Titulación: \_\_\_\_\_

Curso en el que te encuentras: \_\_\_\_\_

Sexo: H / M

**Señala las áreas en las que te interesaría recibir formación:**

- El mercado laboral de la provincia
- Autoanálisis de tus capacidades e intereses
- Cómo y dónde buscar empleo
- El Curriculum Vitae
- La carta de presentación

- Las pruebas psicotécnicas y profesionales
- La entrevista de selección
- Autoempleo
- Integración efectiva en el puesto de trabajo
- Habilidades sociales
- Técnicas de comunicación

**¿En qué otras áreas estarías interesado?**

**¿En qué mes/meses del curso preferirías que se programaran los cursos?**

**¿Qué horario preferirías?**

- Mañana
- Tarde

Especificar: \_\_\_\_\_

**SAP-SEF UJI**

**Necesidades formativas curso 98/99**

### **3.2 POBLACIÓN DIANA**

Definimos la población potencialmente usuaria de la formación ofertada en el SAP desde el criterio de inmediatez en la entrada al mundo laboral, y por tanto nos centramos en recién titulados en el último año y estudiantes de último curso, los cuales suponen en la Universidad Jaume I aproximadamente 2700 alumnos en el curso 98/99.

Hemos considerado las características del colectivo de recién titulados (OBSERVATORIO OCUPACIONAL, INICIATIVA COMUNITARIA NOW, 1993), pero adaptadas a la especificidad de nuestra Universidad:

- Edad de ingreso en el mercado de trabajo muy elevado, entre 23 y 27 años, consecuencia de la duración de las distintas licenciaturas y debido a la necesidad, en el caso de los chicos, de prestar el Servicio Militar o la prestación social sustitutoria.
- Un 50% de este colectivo, no ha trabajado nunca.
- Todos han tenido una primera experiencia con el “Practicum”: prácticas obligatorias en empresas e instituciones ofertadas por la propia universidad.
- Probablemente una mayor dificultad de encontrar la primera ocupación que otros colectivos de menor cualificación.
- Mayor estabilidad una vez que se ha conseguido empleo.
- Mayor desilusión y frustración que la mostrada por otros lectivos.
- Falta de conocimientos acordes con las existencias y necesidades de los empleadores.

### 3.3. METODOLOGÍA DIDÁCTICA

Se decide diseñar talleres cortos de 3-4 horas de máxima duración, en grupos de 10-15 personas máximo, agrupados según titulaciones afines.

La metodología para diseñar e implementar el curso se basará en el “active training” (entrenamiento activo), (SILBERMAN, 1990), cuyas principales características son:

- Nivel moderado de contenidos, tener tiempo para diseñar actividades que introduzcan precedentes, amplíen y reflejen lo enseñado.
- Equilibrio entre aprendizaje afectivo-cognitivo-conductual
- Variedad de aproximación de aprendizaje, importancia de los distintos métodos.
- Oportunidades de participación en grupo (role-playing, ejercicios simulados, discusiones de caso.).
- Utilizar la experiencia de los participantes: Unos aprenden de otros.
- Reciclar conceptos - conocimientos aprendidos anteriormente.
- Resolver problemas reales, enfocar a la aplicación.
- Aplicación, considerar los próximos pasos que los participantes tomarán y los obstáculos que tendrán para llevar a cabo estas ideas.

Otro aspecto importante en el desarrollo del curso es el establecimiento del horario. Para ello se sigue en la metodología las recomendaciones de BUCKLEY Y CAPLE (1991):

- Variación de los métodos de enseñanza a lo largo del día.
- Establecimiento de tiempos de descanso, períodos de distensión y momentos de relax.
- Evitar la sobrecarga de materia en grupos de poca capacidad o que han perdido la práctica en educación.
- Aplicación de estrategias de refuerzo.

## 4. RESULTADOS

El resultado de nuestro trabajo es el diseño de tres talleres formativos, “Cómo hacer un Currículum Vitae”, “Como superar una entrevista de selección” y “Cómo y dónde buscar empleo” que se ofertarán como complemento a otras acciones formativas del Servicio de Empleo y Formación durante el curso académico 99/00. (Ver páginas siguientes)

Para el diseño de los contenidos y ejercicios se ha considerado el material de cursos anteriores del propio Servicio (BEAS, M.I.; HURTADO, M.J.; LLORENS, S.; LÓPEZ, Y.; SILVESTRE, M, 1996).



**TALLER: Cómo y dónde buscar empleo**

DURACIÓN: 3 horas 15 min. (30 minutos de descanso)

OBJETIVOS	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO
Establecer rapport Conocer expectativas Presentar el taller	1. Introducción	Se presentarán formador / formandos al resto del grupo, indicando también sus expectativas		15 minutos
Aprender a planificar la búsqueda	2. Metodología de la búsqueda  2.1 Dónde buscar	Se dividirá a los formandos en grupos de 4 para que realicen un Brains-torming de toda la información y lugares donde pueden acudir en búsqueda de empleo. Posteriormente se reorganizará la información, y se añadirá adicional.	Transparencias y fotocopias	1h. y 20 minutos
Resumir los aspectos más relevantes del tema impartido	2.2 Cómo buscar	El formador expondrá los contenidos teóricos del tema y analizará como ejemplo un anuncio de prensa. Posteriormente se crearán grupos de 4 formandos para que realicen ellos mismos una análisis de una anuncio.	Transparencias y fotocopias	1 h. y 30 minutos
	3. Conclusiones		Transparencias	10 minutos

**TALLER: Cómo superar una entrevista de selección**

DURACIÓN: 3 horas 15 min. (30 min. descanso)

OBJETIVOS	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO
Establecer rapport Conocer expectativas Presentar el taller	1. Introducción	Se presentarán formador/ formandos al resto del grupo, indicando también sus expectativas		15 minutos
Actuar correctamente ante una entrevista de selección	2. La entrevista	El formador presentará los contenidos teóricos del tema. Visión de una entrevista grabada en vídeo	Transparencias y fotocopias Vídeo	30 minutos
	3. Análisis de una entrevista	Evaluación: Para ello se dividirá a los formandos en grupos de 4 personas, teniendo que señalar los errores observados. Exposición al resto de los grupos.		215 minutos
Resumir los aspectos más relevantes del tema impartido	4. Conclusiones		Transparencias	15 minutos

TALLER: **Cómo elaborar un C.V.**

DURACIÓN: 2 horas 30 min. (30 min. descanso)

OBJETIVOS	CONTENIDOS	METODOLOGÍA	RECURSOS	TIEMPO
Establecer rapport Conocer expectativas Presentar el taller	1. Introducción	Se presentarán formador/ formandos al resto del grupo, indicando también sus expectativas		15 minutos
Conocer los distintos tipos de C.V y sus usos	2. Los tipos de CV	El formador presentará los contenidos teóricos del tema.	Transparencias y fotocopias	30 minutos
Elaborar un CV estándar	3.El CV estándar	Elaborar individualmente / con posible consulta un CV americano estándar, y pasarlo a corregir por un compañero	Transparencias y fotocopias  Documentación del alumno	45 minutos
Elaborar un CV ajustado a un anuncio	4. El CV adaptado	Adaptar el CV previamente corregido al anuncio en prensa resto de los grupos.	Transparencias  Documentación del alumno	20 minutos
Resumir los aspectos más relevantes del tema impartido	4. Conclusiones		Transparencias	10 minutos

## 5. CONCLUSIONES

En esta comunicación se ha querido presentar el Servicio de Empleo y Formación (SEF) como una experiencia innovadora docente e investigadora surgida del área de Psicología Social de la Universitat Jaume I, cuyo objetivo general es la vinculación de los estudios universitarios con el mundo profesional.

Las actividades del SEF están dirigidas a estudiantes y recién licenciados/diplomados de todas las titulaciones de la Universitat Jaume I, y vienen a ser un complemento a otras acciones que realiza la Universidad Jaume I y otras entidades vinculadas en las acciones de promoción de la inserción laboral universitaria. La formación para el empleo de los futuros titulados viene siendo desde hace unos pocos años, dentro del marco de las acciones vinculadas para la obligación un área de alto interés actualmente en las Universidades españolas. (El Libro Blanco del Sistema Universitario Valenciano, 1999)

Nos hemos centrado en la descripción de actividades formativas, basadas en metodologías innovadoras como el “entrenamiento activo” (SILBERMAN, 1990) o la detección de necesidades formativas, gracias a su vinculación a uno de los grupos de investigación del departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología.

Estas actividades planificadas desde el Servicio vienen justificadas por la alta demanda y a la vez la alta necesidad de los futuros titulados en estrategias y conocimientos que favorezcan su posterior inserción.

A través de varias metodologías detectamos la necesidad de formación y el interés en aspectos tales como: el Currículum Vitae, la entrevista de selección, las fuentes de búsqueda de empleo, las pruebas utilizadas en los procesos de selección...

Por último el resultado de nuestro trabajo es el diseño de talleres específicos, de corta duración, prácticos y que enfatizan el trabajo en grupo, que se suman a la oferta formativa tradicionalmente ofertada desde el Servicio de Empleo y Formación de la Universidad Jaume I de Castellón.

## BIBLIOGRAFÍA

- BEAS, M.I.; HURTADO, M.J.; LLORENS, S.; LÓPEZ, Y.; SILVESTRE, M. (1996): “Curso de Técnicas de Búsqueda de Empleo”. Universidad Jaume I. Castellón. Material no publicado.
- BEAS, M.I.; LLORENS, S.; GIMENO, M.A. Y PINAZO, D. (1999) “Alternativas formativas en el ámbito universitario: la experiencia del SEF en la Universitat Jaume I”. Comunicación presentada en el I Congreso de Enseñanza de la Psicología. Facultad de Psicología de Valencia.
- BUCKLEY, R; CAPLE, J. (1991). La Formación: Teoría y Práctica. Díaz de Santos, Madrid
- “El Libro Blanco del Sistema Universitario Valenciano” (1999) Generalitat Valenciana, Valencia
- OBSERVATORIO OCUPACIONAL, INICIATIVA COMUNITARIA NOW (1993): “Estudio sobre la inserción laboral de tituladas universitarias en el mercado de trabajo: Situación actual”. Instituto de la Mujer, Madrid
- PALACÍ, J. y PEIRÓ, J.M. (1995): La incorporación a la empresa. Promolibro, Valencia
- PEIRÓ, J.M. (1993) Desencadenantes del estrés laboral. Eudema, Madrid

- RIPOLL, R.; BRAVO, M.J.; PEIRÓ, J.M. (en prensa). “Psicología social del desempleo”. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (dirs.). *Psicología Social del Trabajo*. Síntesis, Madrid.
- SALANOVA, M. y PEIRÓ, J.M. (en prensa) “El trabajo como realidad social. Significado del trabajo y valores laborales”. En J.M. Peiró y F. Prieto (dirs.). *Psicología Social del Trabajo*. Síntesis, Madrid.
- SILBERMAN, M. (1990). *Active Training. A handbook of Techniques, Designs, Case Examples and tips*. Lexington Books, New York.