



Jornades de Foment de la Investigació

NECESIDADES DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES Y TITULADOS DE LA UNIVERSIDAD JAUME I

Autors

Blanca TOMÁS
Maria Isabel BEAS
Raül BURRIEL
Isabel MARTINEZ.

ABSTRACT

Cuando hablamos de la situación actual del mercado laboral, uno de los temas de preocupación es el referido a cómo logramos introducirnos por primera vez en el mercado laboral y cómo reinsertarnos en él a lo largo de la vida. El modo de encontrar empleo va a depender no sólo de las habilidades y estrategias que poseamos, sino del conocimiento del que dispongamos acerca de la búsqueda de empleo.

Siguiendo esta línea en orientación profesional, uno de los objetivos del área de Inserción Profesional de la Oficina de Cooperación Internacional y Educativa (OCIE) es la potenciación de los recursos propios del usuario y la adquisición de nuevas competencias para la búsqueda de empleo.

El objetivo de este trabajo es explorar, mediante un análisis cluster, los diferentes patrones de necesidades de orientación profesional que existen, a partir de las necesidades que estos usuarios comunican en el servicio y teniendo en cuenta ciertas variables.

La muestra está compuesta por 386 sujetos asistentes a las acciones de Orientación para el Empleo y el Autoempleo (OPEA) durante los meses de julio a diciembre 2006 y enero y febrero de 2007. Estos usuarios transmiten a los técnicos encargados de su orientación sus necesidades de formación (ya sea currículum vitae, carta de presentación, recursos...etc), a partir de aquí y teniendo en cuenta variables como el sexo, el tipo de acceso al servicio, experiencia laboral previa...etc se lleva a cabo el análisis. Los resultados indican que existen patrones diferenciados dependiendo de las necesidades de formación emitidas.

Las aplicaciones prácticas y limitaciones de este estudio también son expuestas

1. INTRODUCCIÓN

Las acciones de Orientación profesional (OPEA) tienen como finalidad la mejora de aspectos necesarios para la óptima inserción profesional de los estudiantes y titulados de esta universidad. El proyecto se extiende del 1 de julio al 31 de marzo del 2007 con un número total de usuarios de 386 y está coordinado por el Área de Inserción Profesional de la OCIE (Oficina de Cooperación Internacional y Educativa)

Las Acciones de Orientación para el Empleo y el Autoempleo tienen como objetivo asesorar y orientar al usuario en su búsqueda de empleo, para poder así aumentar sus probabilidades de éxito. Estas acciones incluyen un proceso individualizado donde el técnico y el usuario acuerdan los pasos a realizar para conseguir un óptimo desarrollo del itinerario de inserción profesional, facilitando los medios más adecuados para la

capacitación de una búsqueda autónoma de empleo. La duración de la orientación individualizada es variable en función de características de cada usuario, siendo un máximo de 6 citas con el técnico de 1 hora cada una. Además de la tutoría

individualizada también se ofrece la posibilidad de asistir a talleres grupales para desarrollar aspectos necesarios para la búsqueda de empleo. Entre los indicadores 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).

En esta línea, hemos estudiado la autoeficacia de los usuarios como una variable de gran importancia (como componente cognitivo de las actitudes) de cara a la inserción laboral de los jóvenes universitarios que buscan empleo debido a 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 la 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 las personas para llevar a la práctica los conocimientos adquiridos, es decir, para buscar empleo y encontrar empleo (BEAS, LLORENS,1996;BEAS, LLORENS Y SALANOVA 2000).

En relación a los recursos más solicitados por nuestros usuarios a los técnicos encargados de la orientación, se han realizado estudios que analizan sus métodos principales de búsqueda de empleo, y por lo tanto aquellas estrategias que más utilizan y que desean mejorar. Gracias a numerosos trabajos de fundamentación teórica y empírica aparecidos en las últimas décadas en revistas especializadas –principalmente en Economía Laboral-, hemos podido estudiar la actividad de búsqueda de empleo de los titulados universitarios, acercándose a un mercado de trabajo realista.

Por lo que respecta al rendimiento y estrategias de búsqueda, los rendimientos de la búsqueda medidos por el número de empresas conectadas durante el proceso de búsqueda, declinan a lo largo del periodo de desempleo y aumentan cuando lo hace el esfuerzo de búsqueda (intensidad), y se dispone de una mayor experiencia en el mercado de trabajo. Por su parte, los métodos elegidos por los titulados para la obtención de

información sobre las vacantes del mercado laboral son aquellos que los desempleados perciben como más operativos, esto es, aquellos que minimicen los costes de la búsqueda y maximicen las oportunidades de empleo. (Salas, M. (2003))

Por tanto el objetivo de este trabajo es explorar los diferentes patrones de necesidades formativas de orientación profesional que existen.

2. METODOLOGÍA

Muestra:

El estudio se realizó sobre una submuestra de 243 sujetos, que procedían de los 386 estudiantes o titulados desempleados, usuarios de las acciones formativas desde julio del 2006 a marzo del 2007. De ellos el 68% eran mujeres frente a un 32% que eran hombres, el 66% era menor de 30 años y el 34% lo superaba. En cuanto a su situación laboral el 60% había estado menos de 3 meses en desempleo frente al 40% que superaba esta cifra. El 76% tenía experiencia laboral frente al 24% que no la poseía, por último el 75 % eran titulados universitarios siendo el 25% todavía estudio antes.

En cuanto a su procedencia (voluntario o derivado por parte del SERVEF a las acciones de orientación profesional) la muestra es bastante equitativa, 49,7% SERVEF y 50.3% derivados

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 Azjen y Madden, está compuesto por dos cuestionarios, uno en tiempo 1 (rellenado antes de recibir orientación profesional, y proporcionado por el técnico) y otro en tiempo 3 (aplicado telefónicamente a los tres meses de recibir orientación)

Para dar respuesta al cuestionario, se ha utilizado una escala 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.

El cuestionario ha sido modificado para poder recoger las necesidades de formación de los usuarios de orientación. Categorizado según criterio experto.

Variabes:

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

- variables sociodemográficas.** Evaluadas a través de ítems referentes a: sexo, edad
- Acesso** (voluntario o derivado por el Servef)
- Titulación universitario:** Titulado universitario o estudiante
- Experiencia ante la búsqueda de empleo en tiempo 1.** Evaluado a través de un ítem de escala tipo Likert de 1 (totalmente insatisfactoria) a 5 (totalmente satisfactoria)
- Experiencia laboral previa:** ítem dicotómico. SI/NO
- Autoeficacia ante la búsqueda de empleo.** Evaluada a través de un factor validado (Llorens, Beas, Cifre, 2000) compuesto por 3 ítems del A.B.E, por ejemplo, “La búsqueda de empleo es frustrante y desalentadora”

Análisis

Para explorar los diferentes patrones de necesidades de orientación profesional que existen, a partir de las necesidades que los usuarios comunican al servicio, se ha llevado a cabo un análisis de cluster (del tipo K-medias). Además se ha llevado a cabo un ANOVA que nos indica si hay o no diferencia significativa entre las variables analizadas entre los conglomerados.

3. RESULTADOS

Los resultados de los análisis se muestran en la tabla 1

Análisis descriptivo

Datos sociodemográficos

El 68% de los usuarios eran mujeres frente a un 32% que eran hombres, el 66% era menor de 30 años y el 34% lo superaba. En cuanto a su situación laboral el 60% había estado menos de 3 meses en desempleo frente al 40% que superaba esta cifra. El 76% tenía experiencia laboral frente al 24% que no la poseía, por último el 75 % eran titulados universitarios siendo el 25% todavía estudio antes.

En cuanto a su procedencia (voluntario o SERVEF) la muestra es bastante equitativa, 49,7% SERVEF y 50.3% derivados

TABLA N°1: Descripción de los conglomerados

| VARIABLES ESTUDIADAS | CONGLOMERADOS | | | | |
|--|---------------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Herramientas básicas | 91% | 41% | 83% | 45% | 88% |
| Empleo público + listado de centros públicos | 30% | 28% | 23% | 26% | 23% |
| Empleo privado + listado de empresas | 24% | 19% | 27% | 7% | 88% |
| Recursos de intermediación | 67% | 47% | 93% | 26% | 92% |
| Salidas profesionales | 17% | 4% | 17% | 7% | 27% |
| Becas + prácticas | 11% | 5% | 7% | 0% | 54% |
| Formación | 33% | 27% | 20% | 7% | 77% |
| Entrevista | 44% | 10% | 37% | | |
| Acceso Voluntario Servef | 56,1% | 49,4 | 30 | 45,2 | 34,6 |
| | 43,9% | 50,6 | 70 | 54,8 | 65,4 |
| Experiencia en búsqueda de empleo | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Autoeficacia | 2,75 | 1,89 | 1,89 | 2,97 | 2,92 |

Número de casos en cada conglomerado

| | | |
|--------------|---|------------------|
| Conglomerado | 1 | 59,000 24,27% |
| | 2 | 48,000 19,75% |
| | 3 | 61,000 25,10% |
| | 4 | 31,000 12,75% |
| | 5 | 44,000 18,10% |
| TOTAL | | 243,000 |

Como resultado podemos comprobar la existencia de cinco cluster bien diferenciados.

Aquellos usuarios pertenecientes al primer cluster son denominados **“TITULADOS UNIVERSITARIOS RECIENTES”** y se caracterizan por un tener un nivel de autoeficacia medio y experiencia negativa ante la búsqueda de empleo. Demandan información en especial sobre herramientas básicas y utilizan una media de 3,16 técnicas de búsqueda de empleo.

Los usuarios incluidos en el segundo cluster reciben el nombre de **“OPTIMISTAS”**, caracterizados por un buen bagaje previo, con una alta autoeficacia y una buena experiencia ante la búsqueda de empleo. Perciben que ya no necesitan mucha más información de la que ya poseen.

Como tercer grupo nos encontramos con los **“DESANIMADOS”**, pertenecen en su mayoría al SERVEF, han tenido una mala experiencia ante la búsqueda de empleo y presentan claras necesidades de formación. Están interesados sobre todo en intensificar su conocimiento sobre herramientas básicas.

En cuarto lugar están los **“OPOSITORES”**, centrados en la oferta pública y que demandan poca orientación. Ya por último nos encontramos con los **“ACTIVOS”**, que han tenido una experiencia laboral negativa y quienes demandan estrategias de orientación activas de búsqueda de empleo. Muchos de ellos están interesados en la autocandidatura.

DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio era explorar los diferentes patrones de necesidades de orientación profesional que existen, a partir de las necesidades que estos usuarios comunican en el servicio de orientación profesional en la Universidad Jaume I.

Los resultados obtenidos mediante análisis cluster proporcionan una fuerte evidencia de la existencia de cinco cluster de acuerdo con las variables relacionadas con las necesidades de formación comunicadas a los técnicos. Además también se ha podido comprobar la influencia de otras variables estudiadas como la experiencia ante la búsqueda de empleo, el acceso y la autoeficacia.

Durante la realización del estudio se han desestimado ciertas variables que habían sido consideradas como relevantes en un principio, como el sexo, ser titulado o estudiante y la experiencia laboral previa, ya que no arrojan diferencias entre los clusters.

Como conclusión podemos afirmar que dependiendo del bagaje previo de estos usuarios, su experiencia de búsqueda de empleo y la autoeficacia percibida plantean unas necesidades de orientación u otras, y por tanto hay que prestar especial atención a estas características para planificar unos buenos itinerarios de inserción personalizada.

Este estudio permitirá que los técnicos puedan llevar a cabo una orientación más eficaz y especializada dependiendo del tipo de usuario que acuda al servicio.

BIBLIOGRAFÍA

- BANDURA, A (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York, NY: Freeman
- BEAS, M.I.;LLORENS,S Y CIFRE,E (2000) “Patrones de estrategias de búsqueda de empleo en estudiantes de la Universidad Jaime I” Forum de Recerca. Núm 5,ISSN 1139-5486. Facultat de Ciències Humanes y Socials. Universitat Jaume I. En: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/patrones.pdf>
- LLORENS, S., BEAS,M.I.; CIFRE,E.(2000) “Diseño y validación de un instrumento de evaluación de Actitudes hacia la búsqueda de empleo (A.B.E) “Forum de Recerca. Núm 5, ISSN 1139-5486. Facultat de Ciències Humanes y Socials. Universitat Jaume I. En: <http://sic.uji.es/publ/edicions/jfi5/abe.pdf>
- SALAS,M.(2003)” Educación superior y mercado de trabajo”, Grupo Editorial Universitario
- FIGUERA, P (1996) “La inserción del universitario en el mercado de trabajo” EUB,S.L
- 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.
- BEAS, M.I.; LLORENS, S. Y SALANOVA, M. (2000). “Formación para el uso de ordenadores y niveles de auto-eficacia: 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.

ANOTACIONES

¹ Responsable del Área de Inserción Profesional de la Oficina de Cooperación Internacional y Educativa (UJI)

² Profesora Titular de Psicología del Trabajo. Universitat Jaume I