

PERFILES DE INSERCIÓN LABORAL DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA

ALEJANDRA VALENCIA CRUZ
ARLETTE MOTTE NOLASCO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA, UNAM

TEMÁTICA GENERAL: EDUCACIÓN DESIGUALDAD SOCIAL, INCLUSIÓN, TRABAJO Y EMPLEO

RESUMEN

El mundo globalizado demanda a los profesionales tanto saberes disciplinares como competencias genéricas para un óptimo desempeño. Para el caso de los recién egresados esta situación les impone nuevos requerimientos y mayores exigencias para vincularse al mundo laboral pues se vive en situaciones de mayor incertidumbre y complejidad. Lo cual se traduce en que se aseguren de poseer una formación disciplinar sólida y que a su vez adquieran un conocimiento de su entorno y de sí mismo, a fin de identificar sus actitudes, temores, visión a futuro y áreas de oportunidad laboral que los lleve a ser emprendedores sin menoscabo de su responsabilidad social. Dichos conocimientos y actitudes conforman lo que se denomina potencial de inserción laboral. Resulta entonces de sumo interés medir este potencial en los estudiantes que están por concluir sus estudios para coadyuvar a su transición universidad-campo laboral. Se aplicó el EPILEU para identificar perfiles de inserción laboral en una muestra de 150 estudiantes del último semestre de la carrera de psicología. Mediante un análisis de agrupamientos de K medias se identificaron cuatro grupos diferenciándose según su grado de autoconocimiento, conocimiento del entorno laboral y temores asociados a la inserción laboral. Los perfiles obtenidos pueden ser de utilidad para coadyuvar a los estudiantes en su transición laboral.

Palabras clave: perfiles, inserción laboral, estudiantes de psicología

Introducción

La inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en las sociedades modernas llamando la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, por el hecho de identificar los factores implicados en la inserción laboral

así como de los procesos que siguen las personas para conseguir un empleo estable y la influencia del contexto en ambos elementos.

Driver (1979) distingue entre cuatro tipos de concepto de carrera que reflejan las modalidades de toma de decisiones individuales: 1) patrón constante, pequeños o inexistentes cambios de trabajo; 2) patrón lineal, moderados y consistentes movimientos ascendentes en un solo campo; 3) patrón espiral, movimientos más graduales a lo largo del tiempo, son ascendentes, en varios campos, y con cambios laterales entre ellos; y 4) patrón transitorio, cambios frecuentes en cortos plazos de tiempo, en varias direcciones y en trabajos y campos sin conexión.

Estos movimientos de carrera están asociados al potencial de inserción del individuo. Alonso (2010) encontró cuatro tipos de carrera en función de los aspectos personales y de contexto de los egresados, en una muestra española de 313 participantes: Miedosos (con puntos fuertes, quieren trabajar pero no en cualquier puesto); Con dificultades para encontrar trabajo pero poco exigentes; Valientes y exigentes; y Miedosos poco exigentes. Dichos perfiles están en función de sus metas laborales, disponibilidad para aceptar ciertas condiciones de trabajo, sus temores hacia cumplir las expectativas del empleador ("dar el ancho") o a no superar las pruebas de selección.

Por su parte, el grupo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), publicó un documento en el que da cuenta que los egresados ante la inminente entrada al mundo laboral empiezan a cuestionarse si están lo suficientemente preparados para responder a las demandas de los empleadores, juzgando que su formación práctica no ha sido suficiente y que sólo son teóricos, aunado a ello sus características sociopersonales como la edad ("soy muy joven"), disposición para aceptar cualquier empleo ("no me contratarían en otro lugar"), sus aspiraciones personales ("no es un buen sueldo"). Todo ello hace que su transición de la universidad al campo laboral sea un fácil tránsito o bien, incluso, se llega a posponer ("quiero estudiar un posgrado para seguir aprendiendo").

Esta valoración de la formación ante la demanda de ser competente laboralmente y al inminente tránsito de la universidad al campo laboral genera en los estudiantes recién egresados ciertos miedos y dificultades autopercibidas en la búsqueda de empleo

Para los recién egresados esto representa un nuevo reto ya que implica la adquisición de una serie de competencias sociales y emocionales que faciliten su inserción al mundo productivo.

El *Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning* (CASEL; www.casel.org) agrupa las competencias y habilidades socioemocionales en cuatro categorías: conocerse a uno mismo y a los demás (p.e. la competencia para reconocer y etiquetar los propios sentimientos), tomar decisiones responsables (para lo cual se requiere una adecuada autorregulación), cuidar de los demás (donde destaca la empatía), saber cómo actuar (p.e. comunicación verbal y no verbal, manejo de las relaciones interpersonales o la negociación). Repetto et al. (2009) consideran que éstas son al menos siete: autoconciencia, autorregulación emocional, empatía, motivación, trabajo en equipo y resolución

de conflictos. Por su parte, Petrides y Furnham (2001), consideran como las más relevantes, 15 dimensiones socioemocionales: adaptabilidad, asertividad, valoración emocional de uno mismo y de los demás, expresión emocional, gestión emocional de los demás, regulación emocional, baja impulsividad, habilidades de relación, autoestima, automotivación, competencia social, gestión del estrés, empatía, felicidad y optimismo.

Las competencias socioemocionales son importantes para el desarrollo profesional pero también para la inserción laboral.

Huerta, Valenzuela y Rodríguez (2007) realizaron un estudio sobre las exigencias laborales demandadas por los empleadores a egresados de psicología. En el apartado de actitudes, encontraron que las variables relativas al liderazgo (42.1%), buena presentación (52.6%) y disponibilidad (35.5%), ejercen una total influencia para que los profesionistas sean contratados en las organizaciones. Asimismo, en el apartado de habilidades, la creatividad se reporta como un indicador con fuerte influencia, al igual que la habilidad para comunicarse (oral, escrita y gráficamente), la habilidad para relacionarse públicamente y la toma de decisiones.

Las competencias socioemocionales son una brújula de los individuos respecto de su situación en el área profesional, en el saber hacer, saber estar y conocer de una disciplina dentro de un contexto laboral porque en el mercado laboral contribuyen a aumentar la empleabilidad de los individuos; son un conjunto de rasgos o habilidades necesarios tanto en la inserción y mantenimiento del empleo como en el desarrollo profesional, adaptación e inclusión social (López-Barajas y Reina-Estévez, 2012; Repetto y Pérez-González, 2007)

Zeitz, G., Blau, G y Fertig, J. (2009) plantearon que los empleados que logran desarrollar libertad en un sentido positivo pueden potenciar ciertos recursos como la educación formal obtenida, experiencias de trabajo previas, redes sociales ricas y productivas, una fuerte orientación proactiva, etc. y generalmente tienen trayectorias profesionales exitosas. En contraparte los empleados que carecen de una libertad positiva significativa tienen menos probabilidades de lograr éxito en su carrera.

Como puede verse la inserción laboral puede ser directa y fluida o lenta y difícil, y mucho de ello tiene que ver con qué tanto cuenta el individuo con habilidades personales y sociales para promocionarse profesionalmente.

Así, el objetivo de este estudio fue identificar perfiles de inserción laboral en función del autoconocimiento de las propias competencias disciplinares y genéricas, del entorno laboral, las metas laborales, la disposición al trabajo y los temores asociados al proceso de inserción, en estudiantes de psicología.

Método

Participantes

La muestra fue no probabilística, intencional y estuvo conformada por 103 estudiantes de octavo semestre de una universidad pública, con edad promedio de 22.10 años y desviación estándar de 1.19. El 74.8% son mujeres, y de las áreas que se imparten en la institución 36.3% son del área clínica, 23.5% de organizacional, 16.7% de neurociencias, y el resto de las áreas educativa, social y experimental.

Instrumento

Se utilizó el instrumento Evaluación del Potencial de Inserción Laboral de Estudiantes Universitarios (EPILEU), elaborado exprofeso para esta investigación. Consiste en 47 reactivos en formato tipo Likert con cuatro opciones de respuesta que iban de 1= totalmente en desacuerdo a 4= totalmente de acuerdo, para medir las siguientes áreas del potencial de inserción laboral:

1. Autoconocimiento: hace referencia a si el estudiante conoce cuáles son sus habilidades sociopersonales. Consta de 11 reactivos, y su confiabilidad fue .75.
2. Temores ante la inserción laboral: consiste en 8 reactivos que hacen referencia a los miedos que manifiestan los estudiantes respecto a cumplir con las expectativas de tener un buen desempeño en su primer empleo. Su confiabilidad fue .73.
3. Metas laborales. Consta de 10 reactivos que refieren a las expectativas laborales del estudiante de tener ascensos y desarrollo profesional en el empleo. Su confiabilidad fue .80.
4. Disposición al trabajo. Cuenta con 8 reactivos referentes a condiciones laborales extremas que el estudiante está dispuesto a asumir. Su confiabilidad fue .58.
5. Conocimiento del entorno laboral. Está integrada por 10 reactivos que tienen que ver con qué tanto conoce el estudiante sobre las condiciones y derechos laborales, así como sobre el desenvolvimiento en la primera entrevista de trabajo. Su confiabilidad fue .81.

Procedimiento

El instrumento se aplicó en los salones y horario de clases de los estudiantes, previa autorización del profesor para emplear un tiempo de su clase. La participación fue voluntaria y anónima. Se les explicó el objetivo del estudio y que los datos se tratarían de manera confidencial. El tiempo de aplicación fue de entre 30 y 40 minutos.

Análisis de datos

Los datos obtenidos se analizaron con el paquete estadístico IBM-SPSS v.23. Para identificar los perfiles de inserción laboral se realizó un análisis de agrupamientos de K medias considerando todas las variables medidas por el EPILEU como independientes.

Resultados

Se identificaron cuatro grupos diferenciándose por su grado de autoconocimiento, conocimiento del entorno laboral y temores asociados a la inserción laboral. Tabla 1.

Tabla 1. Medias de los grupos en las escalas del EPILU.

	Grupo			
	1	2	3	4
	n 14	42	21	26
Autoconocimiento	-0.02	-0.09	-1.16	1.10
Temores asociados a la inserción	0.50	-0.09	-1.13	0.80
Conocimiento del entorno laboral	1.25	-0.66	-0.43	0.74
Disposición al trabajo	-0.35	0.07	-0.71	0.64
Metas laborales	-0.60	0.19	-1.17	0.95

El grupo 1 se caracteriza por tener el puntaje más alto en Conocimiento del entorno laboral, el 57.1% de los estudiantes reportan haber tenido alguna experiencia laboral, y el 71.4% pertenecen al área laboral y el resto a neurociencias y ciencias cognitivas, la mayoría son mujeres (64.3%).

El grupo 2 presenta niveles moderados en todas las variables. La mayoría son mujeres (76.2%). La mayoría son del ámbito clínico, 54.8%, el resto se reparte en las diferentes áreas (ciencias cognitivas, neurociencias, educativa, laboral y social). La mayoría reporta no tener experiencia laboral (66.7%). El 12 % desea continuar estudios de posgrado.

El grupo 3 se caracteriza por tener los puntajes más bajos en autoconocimiento, metas laborales y temores asociados a la inserción. La mayoría son mujeres ((81%). El 38.1% pertenecen al ámbito clínico y el 23.8% al de neurociencias, el resto se reparten en las otras áreas. La mayoría no cuenta con experiencia laboral (62%). El 14% manifiesta continuar con estudios de posgrado.

El grupo 4 se caracteriza por tener los puntajes más altos en todas las variables, en particular en autoconocimiento. La mayoría son mujeres, 73.1%. El 27% pertenece al área laboral, el porcentaje restante se reparte de manera similar en las otras áreas. La mayoría reporta tener experiencia laboral (61.5%). Sólo el 7.6% considera estudios de posgrado.

La pertenencia al grupo se validó con un análisis discriminante cuyas Lambdas de Wilks fueron significativas al nivel de 001 para las primeras dos funciones. El coeficiente de función discriminante estandarizado más alto en la primera función fue para Temores ante la inserción laboral (.52), y en la segunda fue para Conocimiento del entorno laboral (.82). El porcentaje global de clasificación correcta

fue del 98.1%, y a lo interno de cada grupo el porcentaje de clasificación correcta fue superior al 90%, lo cual indica que hay una buena ubicación de los casos en los grupos obtenidos en el análisis de agrupamientos. Tabla 2.

Tabla 2. Porcentaje de clasificación correcto en cada grupo obtenido en el análisis de agrupamientos

		Pertenencia a grupos pronosticada				Total
	Grupo de origen	1	2	3	4	
Número de grupo	1	13	1	0	0	14
	2	0	42	0	0	42
	3	0	1	20	0	21
	4	0	0	0	26	26
Porcentaje de clasificación correcta	1	92.9	7.1	0.0	0.0	100.0
	2	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
	3	0.0	4.8	95.2	0.0	100.0
	4	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0

Conclusión

Los resultados obtenidos muestran que los estudiantes reportan cierto nivel de autoconocimiento de sus competencias y del entorno laboral, aunque quienes tienen los puntajes más altos en estos rubros son aquéllos que ya cuentan con cierta experiencia laboral. Esto tiene implicaciones importantes para la formación de cualquier profesionista, pues como señala Repetto el desarrollo de competencias socioemocionales, que tienen que ver con el autoconocimiento y la confianza en la formación profesional, son competencias muy valoradas en el mercado laboral e inclusive contribuyen a aumentar la empleabilidad de los individuos. Y que la mejor manera de desarrollar tales competencias es a través de la experiencia, el entrenamiento y la práctica. De hecho, esta autora propone un periodo de prácticas en empresas como la ocasión perfecta para el desarrollo de competencias socioemocionales, lo que en otras palabras implica estar en escenarios reales. Los alumnos que participaron en esta investigación cuentan con actividades prácticas en escenarios reales, lo cual los enfrenta a problemas que tienen que resolver y echar mano de sus competencias disciplinares y sociopersonales; sin embargo, se hace patente el que se enfatice en estas últimas competencias también denominadas blandas.

Los perfiles obtenidos con el EPILEU permitirán identificar el tipo de apoyo que requerirá cada estudiante para implementar acciones que coadyuven a su transición al campo laboral.

Referencias

- Alonso, M. (2010). Evaluación del potencial de inserción laboral y patrones de carrera. *Revista de Educación*, 351, 409-434.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España.
- Driver, M. J. (1979). *Career Concepts and Career Management in Organizations*. En C. L. Cooper (Ed.), *Behavioral problems in Organizations*. Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc.
- Huerta, T., Valenzuela, B. y Rodríguez, P. (2007). Identificación de exigencias profesionales de los egresados de la licenciatura en psicología de la Universidad de Sonora desde el enfoque de los empleadores. *Revista Electrónica E-mail Educativo*, 1.
- López-Barajas, D., & Reina-Estévez, A. (2012). Socioemotional competences and attitude for the employability of Unemployed Female University students. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 23(2), 92-104. doi:10.5944/reop.vol.23.num.2.2012.11420
- Petrides, K. & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality*, 15, 425-448.
- Repetto, E. y Pérez-González, J. (2007). Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas. *Revista Europea de Formación Profesional*, 40 (1), 92-112.
- Repetto, E. et al. (2009). *Formación en competencias socioemocionales*. Libro del Formador. Madrid: La Muralla.
- Zeitz, G., Blau, G. y Fertig, J. (2009). Boundaryless careers and institutional resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (2), 372-398.