

ASESORIA EN BÚSQUEDA DE EMPLEO Y EMPRENDIMIENTO PARA ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA.

Jessica Dector Vázquez
Susana Ruiz Pimentel
Universidad Veracruzana
Facultad de Psicología – Xalapa
E-mail: jess_dector@yahoo.com.mx
surupi04@yahoo.com.mx

Resumen

El presente artículo reporta los aspectos más importantes referentes al curso taller “Asesoría en búsqueda de empleo y emprendimiento”, el cuál fue llevado a cabo con estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Veracruzana, Región Xalapa, dentro del marco repropuestas innovadoras del actual plan estudios. Las pretensiones estuvieron dirigidas a que los estudiantes universitarios enriquecieran su formación integrando herramientas referentes a las competencias en cuanto a búsqueda de empleo y emprendimiento, las cuales se consideran necesarias para la integración de los futuros profesionales en el mercado laboral. Esperando a la vez sondear la aceptación de una asesoría similar a la desvinculación asistida, practicada en algunas organizaciones, entre los estudiantes.

Palabras Clave: Desvinculación Asistida, Egreso, Empleo, Emprendimiento.

Summary

The present paper presents the most important aspects about the course-workshop “Advice for Searching for jobs and Engaging“ which was offered to students of the Psychology Department of the University of Veracruz, zone Xalapa, within the framework of the innovative proposals of the new curriculum. The aim was directed so that university students would enrich their skills integrating skills about competencies about job searching and Engaging, this skills are considered necessary ones to be able to integrate future professionals to the labor market. At the same time looking exploring an engaging similar to

an assisted disengagement, being practice in some organizations, among students.

Key Words: Assisted disengagement, graduation, Employment, Engaging,

INTRODUCCIÓN

La psicología en su vasto campo de aplicación tiene la posibilidad de trasladar sus conceptos de un área a otra siempre y cuando se hagan las adaptaciones necesarias para la aplicación. Así, en la presente investigación se retoma la desvinculación asistida, también conocida como outplacement, la cual surge en el contexto de las organizaciones como estrategia que facilite el proceso de desvinculación de los empleados que por alguna razón deben separarse de la organización. La propuesta que aquí se hace incluye la idea de un acompañamiento en un proceso de cambio como lo es separarse de una organización, pero en éste caso el proceso al que se refiere es el egreso de los estudiantes universitarios. Se aplican entonces las estrategias y métodos de la desvinculación asistida a un nuevo contexto, el educativo, un contexto que implica cambio y toma de decisiones muy importantes.

El curso taller planteado bajo el nombre de “Asesoría en búsqueda de empleo y emprendimiento” ofrece una serie de servicios para los futuros egresados de las facultades, dichos servicios están relacionados con la toma de decisiones que generalmente se lleva a cabo al terminar de la carrera. El curso pretende brindar orientación en dos temáticas que se presentan como opciones al egresar:

- Búsqueda de empleo
- Emprendimiento de un negocio propio

Se pretende preparar a los futuros egresados para enfrentar la otra parte de una carrera universitaria, lo relacionado con la vida laboral respecto a la profesión que han estudiado. La instrucción ofrecida trata aspectos relacionados con las temáticas mencionadas, tales como elaboración de curriculum, entrevista de selección, aspectos legales de la profesión en cuanto

a ejercicio laboral, elaboración de un plan de negocios, organismos que apoyan el emprendimiento, entre otras.

El curso taller “Asesoría en búsqueda de empleo y emprendimiento” espera contribuir a la formación integral de los profesionales que pasan por las aulas universitarias, ya que hasta ahora se ha tomado en cuenta la preparación teórica, técnica y axiológica relacionada con la profesión, pero no la vida después de la universidad, esos aspectos relacionados con el ejercicio profesional en aspectos que no se incluyen en el cuerpo de conocimientos de la disciplina que han estudiado.

El marco que fundamenta ésta investigación incluye los aspectos detallados relacionados con la desvinculación asistida, una descripción del proceso que va desde el diagnóstico de la situación y de los individuos, hasta la puesta en marcha del plan de acción y el seguimiento del mismo. También se describe el fenómeno del egreso y los perfiles con que suelen contar los egresados, en éste caso particularmente los egresados de la carrera de psicología, con esto se pretende observar que, aunque se toman en cuenta aspectos teóricos, heurísticos y axiológicos, se dejan de lado las cuestiones relacionadas con el primer paso para la práctica, que es la inserción en el campo laboral, es decir, un estudiante puede tener los fundamentos conceptuales y éticos, incluso puede desempeñarse en la práctica, pero en muchas ocasiones no tiene idea de cómo empezar a ejercer, cuánto cobrar, cómo elaborar su curriculum, qué requerimientos son necesarios para iniciar un emprendimiento relacionado con su profesión, etc.

Otro tema que se agrega el marco conceptual de la investigación hace referencia al mercado laboral de la profesión de que se trata, en este caso de la psicología, describiéndose aquí algunas áreas y los espacios en que pueden incursionar los egresados de ésta carrera.

Por último, y considerándolo de mucha importancia debido principalmente a las condiciones económicas del país, se desarrolla en tema relacionado con el movimiento de los emprendedores, ya que el

emprendimiento es una opción que se plantea a los egresados como oportunidad de salir adelante en medio de las condiciones globales de competencia y una estructura económica incapaz de absorber a los nuevos profesionales, a la vez que permite el desarrollo regional. Se plantea entonces el nuevo papel de la universidad como formadora de profesiones con iniciativa, preparados y dispuestos a enfrentar las nuevas condiciones de mercado dotados de competencias que los caractericen como emprendedores.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

La presente investigación se articula bajo ciertas características metodológicas, de inicio, se plantea la *pregunta de investigación* que en éste caso es la siguiente: *¿Puede la implementación del curso taller “asesoría en búsqueda de empleo y emprendimientos contribuir a la mejora de competencias para la inserción en el campo laboral de los estudiantes de la facultad de psicología?*

A partir de ésta pregunta y de las características propias de la investigación, se determina que el diseño de estudio de acuerdo a la interferencia del investigador es cuasi experimental, pues se presenta la aplicación de taller como una variable que se espera que incida en los estudiantes para mejora de las competencias referentes a la inserción en el campo laboral.

Se presenta tratamiento de datos desde lo cuantitativo y desde lo cualitativo. De acuerdo al análisis y alcance de los resultados, es una investigación exploratoria y descriptiva. Con respecto al tiempo de ocurrencia de los hechos y el registro de la información es un estudio retrospectivo parcial; siendo a la vez un estudio transversal ya que el periodo y secuencia de estudio fue un lapso delimitado a un año; según la comparación de las poblaciones es un estudio único, debido a que el objetivo de la investigación sólo abarca la población de la facultad de psicología.

Objetivo General

Desarrollar en el estudiante próximo a egresar las competencias necesarias para la inserción en el mercado laboral, ya sea a través del empleo o del desarrollo de un emprendimiento.

Objetivos Específicos:

- Analizar las opciones que se presentan al egresar de una carrera universitaria con el fin de planear un desarrollo personal de carrera laboral.
- Acercar a los futuros egresados a las herramientas que necesitarán manejar y a las situaciones a las que se enfrentaran a la hora de buscar empleo.
- Plantear el emprendimiento como una opción posible y deseable para los futuros profesionales, exponiendo formas y medios de análisis y concreción de una idea.

Participantes

Con un periodo de difusión de tres semanas a través de varios medio que fueron desde invitaciones personalizadas, correos electrónicos hasta carteles colocados en la institución de interés, finalmente se inscribieron 18 estudiantes, de los cuales asistieron 16, cumpliendo éstos con los criterios de inclusión referentes a ser estudiantes de la carrera de Psicología en la facultad de la Universidad Veracruzana en la Región Xalapa. Las características de la población que conformó el grupo final de asistentes al grupo taller fue de: 12 mujeres y 4 hombres, que se encuentran entre los 19 y los 30 años de edad, el 75% de éstos, que equivale a 12 participantes, se encuentran cursando entre 7º y 9º semestre, 2 más se encuentran en 5º semestre, 1 en 11º y 1 en 3º. Debido al modelo educativo implementado en la facultad a la que pertenece la población, los semestres no equivalen a igualdad de experiencias educativas cursadas.

En el presente estudio se tomaron como base las experiencias educativas ejes, las cuales no habían sido cubiertas en un 100% por todos los

participantes, pues uno de ellos se encontraba cursando su primera experiencia eje, la cual correspondía al área organizacional, dos más se encontraban en su tercera experiencia eje y uno más en la cuarta, cuatro de los participantes se encontraban en la experiencia educativa de proyecto de investigación e intervención psicológica, siete en experiencia recepcional y una más había abandonado ésta última.

Instrumentos

✓ *Auto Evaluación De Competencias*

Este instrumento consiste en un formato escrito, que se entrega a los participantes, dicho formato contiene un listado de competencias agrupado en siete categorías:

1. *Competencias psicológicas.* Se refieren a aquellas competencias que si bien es conveniente que desarrollo un profesional de la psicología, no necesariamente se plantean en el plan de estudios de la carrera, aunque algunas pueden estar implícitas en los objetivos de las diferentes experiencias educativas. Estas competencias son retomadas de Alles (2005) quien menciona que “competencias hace referencia a las características de personalidad en relación con una posición deseada”.
2. *Competencias específicas de la profesión.* Se refieren a aquellas competencias generales con que debe contar un psicólogo como tal, que deben formar parte de su perfil y que se espera sean contempladas en el plan de estudios de la carrera.
3. *Perfil del psicólogo organizacional.* Se hace referencia a competencias específicas de ésta área de la profesión, al igual que en las tres restantes que se enuncian a continuación:
4. *Perfil del psicólogo educativo.*
5. *Perfil del psicólogo clínico.*
6. *Perfil del psicólogo social.*
7. *Competencias complementarias.* Se toman en cuenta competencias que si bien no son exclusivas de la profesión de psicología, si son necesarias

para los profesionales actuales, pues incrementan su valor como capital humano. Se agrupan aquí competencias tecnológicas, informáticas y de idiomas.

Cada una de las competencias enlistadas puede ser valorada en función al grado de desarrollo que los participantes mismos consideraban tener, los grados eran: No desarrollada, Grado bajo, Grado medio y Grado alto.

Al momento de capturar los datos a cada uno de los grados se le asignó un valor, la respuesta que indicaba una competencia no desarrollada se computaba con el valor 1, un grado bajo correspondía a 2, grado medio 3 y grado alto 4. En correspondencia a estos valores, los porcentajes que pueden obtener los participantes se traducen en: 25% equivale a nulo desarrollo de la competencia, 50% a un grado bajo de desarrollo de la competencia, 75% grado medio y 100% grado alto.

✓ *Evaluación Del Taller*

La evaluación de taller consiste en los comentarios que los participantes hicieron por escrito con respecto a los contenidos del taller, la forma en la que fueron presentados, el rol del instructor, se pidió a los participantes que atendieran principalmente a cuestiones de satisfacción y de utilidad. También exponen sugerencias referentes a diversos aspectos como la duración y la ampliación y profundización de los temas vistos.

Éstos resultados son objeto de un análisis cualitativo que aborda en general los aspectos mencionados, presentando un cuadro que sintetiza la evaluación hecha por el grupo de asistentes.

RESULTADOS

En los resultados se exponen dos tablas, en la primera se muestran las puntuaciones y porcentajes generales, tanto de cada participante como de cada grupo de competencias. Posteriormente se exponen los porcentajes por cada participante en cada uno de los grupos de competencias.

Competencias	CP	A	B	C	D	E	F	Total	%
Participante	208	92	32	32	20	28	40	452	100
1	153	63	23	24	15	21	25	324	71.7
2	164	66	21	16	20	17	33	337	74.6
3	177	66	28	24	13	18	32	358	79.2
4	148	53	18	8	5	7	22	261	57.7
5	165	64	24	19	13	23	29	337	74.6
6	131	49	18	18	12	18	24	270	59.7
7	191	59	18	22	13	23	26	352	77.9
8	183	65	24	20	11	20	35	358	79.2
9	191	83	32	32	18	26	36	418	92.5
10	149	65	26	28	12	28	31	339	75
11	168	66	22	24	19	18	29	346	76.5
12	191	62	17	24	13	23	28	358	79.2
13	169	55	15	24	17	26	32	338	74.8
14	145	63	19	22	12	17	33	311	68.8
15	159	61	22	28	13	23	29	335	74.1
16	162	71	24	24	14	17	32	344	76.1
Total	2646	1011	351	357	220	325	476		
Máximos	3328	1472	512	512	320	448	640		
%	79.5	68.68	68.6	69.7	68.8	72.5	74.4		

CP	Competencias Psicológicas
A	Competencias Específicas de la Profesión
B	Perfil del Psicólogo Organizacional
C	Perfil del Psicólogo Educativo
D	Perfil del Psicólogo Clínico
E	Perfil del Psicólogo Social
F	Competencias Complementarias

Fuente: base de datos de la investigación.

En la tabla se muestra el concentrado de los totales de cada participante por cada grupo de competencias, así como el total general de cada participante con el porcentaje correspondiente a su puntuación respecto del máximo posible a obtener. Se observan en la parte inferior los totales de cada grupo de competencia y el porcentaje obtenido respecto al máximo posible del total de los participantes. Con rojo se indican los puntajes más altos y en amarillo los más bajos con respecto al grupo. El participante 9, quien se encuentra en 11º

semestre en la carrera (Ver tabla 1), obtuvo el mayor puntaje y el participante 4, quien apenas cursa el 3er semestre obtuvo el menor porcentaje del grupo. En cuanto a los grupos de competencias, son las psicológicas las que obtienen mayor puntuación en el grupo. Encontrándose en igualdad de puntuaciones las competencias específicas de la profesión, así como las correspondientes a los perfiles de psicólogo organizacional, educativo y social. La distancia de los puntajes entre los asistentes que se encuentran en 9º semestre, no dista mucho de los puntajes de algunos participantes de 7º y 5º.

Competencias	CP	A	B	C	D	E	F
Participante	%	%	%	%	%	%	%
1	73,6	68,5	71,9	75	75	75	62,5
2	78,8	71,7	65,6	50	100	60,7	82,5
3	85	71,7	87,5	75	65	64,3	80
4	71,2	57,6	56,3	25	25	25	55
5	79,3	69,6	75	59,4	65	82,1	72,5
6	63	53,3	56,3	56,3	60	64,3	60
7	91,8	64,1	56,3	68,8	65	82,1	65
8	88	70,7	75	62,5	55	71,4	87,5
9	91,8	90,2	100	100	90	92,9	90
10	71,6	70,7	81,3	87,5	60	100	77,5
11	80,8	71,7	68,8	75	95	64,3	72,5
12	91,8	67,4	53,1	75	65	82,1	70
13	81,3	59,8	46,9	75	85	92,9	80
14	69,7	68,5	59,4	68,8	60	60,7	82,5
15	76,4	66,3	68,8	87,5	65	82,1	72,5
16	77,9	77,2	75	75	70	60,7	80

En esta tabla se muestran los porcentajes obtenidos por cada participante en los diferentes grupos de competencias, se marcan en rojo los puntajes más altos y en amarillo los más bajos por grupo.

CONCLUSIONES

La implementación del taller puede valorarse como exitosa, tomando en cuenta que el taller representó la primera expresión de un proyecto con miras a futuro, que hasta el momento cuenta con buena aceptación por parte de la institución y de los estudiantes. Contraria a la aceptación expresada se observó que la asistencia al taller, a pesar de los varios medios de difusión, fue mínima.

Dentro de las características de la población se aprecia que la temática despertó el interés de estudiantes de casi todos los semestres posibles en el periodo en que fue impartido, habiendo faltado únicamente estudiantes de primer semestre.

En el análisis de las competencias se puede notar que la mayoría de los participantes se encuentra en un grado medio de desarrollo, es decir, entre 70 y 80%, esto, debido a la heterogeneidad del grupo puede resultar positivo, pues algunos de los asistentes aun no han tenido la oportunidad de enfrentarse a experiencias educativas que les permitan el desarrollo de ciertas competencias, especialmente las relacionadas con la profesión, sea general o por áreas. Sin embargo, el hecho de que aun se vea distancia entre los porcentajes obtenidos y los máximos, indica que aun queda algo por desarrollar, tomando en cuenta que las competencias son elementos dinámicos y que las exigencias del medio actual demandan profesionales en constante ejercicio y actualización.

En cuanto a los puntajes obtenidos por los grupos de competencias en el grupo de asistentes, se observa que la puntuación más alta fue la de competencias psicológicas, siendo estas quizá las que en determinado momento se ven menos afectadas por el atravesamiento de un estudiante por la carrera. Los puntajes referentes a la profesión, en especial a los perfiles de áreas, son los más afectados por la característica de un grupo tan variado en cuanto a semestre y experiencias educativas cursadas, esto sin dejar de observar que aquí intervienen también los intereses de los participantes.

Con respecto a las puntuaciones obtenidas por los participantes, el participante 9 representa un caso importante de observar, debido a que, si bien es el que lleva más tiempo en la carrera y a esto podría atribuirse en algún momento la ventaja en cuanto a su puntuación respecto a los demás participantes, el tiempo que lleva cursando la carrera indica un excedente el promedio en que ésta se cursa, habría que averiguar más a fondo los motivos por los cuales éste participante llegó a ubicarse en 11º semestre, así como indagar a fondo la relación entre el tiempo de permanencia en las aulas universitarias y el desarrollo de sus competencias.

En lo referente a la evaluación del taller llevada a cabo por los participantes, se pueden observar logros variados, algunos claramente relacionados con los propósitos del taller, como el “aclarar los propósitos laborales”, hasta alcances en el ámbito axiológico cuando se menciona que “permite ver la importancia de hacer bien las cosas”. Se calificó de útil y llegó a ser valorado como necesario, presentándose sugerencias principalmente relacionadas con la ampliación del mismo.

La importancia de este trabajo se describe desde su perspectiva humanista, al tomar en cuenta el elemento humano junto con sus necesidades, refiriéndonos a los estudiantes universitarios que al terminar su carrera se enfrentan al mundo laboral, el cual, tan sólo para que puedan acceder a él, les demanda competencias que hasta ahora no han sido contempladas en su formación y que éste trabajo presenta, haciendo explícita la opción que tienen los jóvenes de elegir desde que posición se quieren desempeñar en lo laboral, si como empleados o como emprendedores.

Las herramientas que se exponen en éste trabajo son útiles y requeridas para todas las áreas de formación, destacando el enfoque de competencias desde el que se ha abordado, pues visualizar las competencias permite un conocimiento en lo real de cada uno de nosotros y la posibilidad de desarrollo.

Es hasta ahora la psicología quien se ha encargado de tomar en cuenta éste tipo de necesidades de las personas, y si bien se han puesto en marcha

programas similares dentro de las empresas con respecto a los empleados, se ve ahora la necesidad de incorporarlos desde esta misma disciplina a las aulas universitarias, brindando a los jóvenes espacios de preparación para un momento de cambios y decisiones en sus vidas.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2005). *Autoempleo: una salida frente al desempleo*. Buenos Aires: Granica.

Alles, M. (2003). *Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias*. Buenos Aires: Granica.

Alvaro, J. y Garrido, A. (Ed.). (1996). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: Mc Graw Hill.

Arancibia, V., Herrera, P. y Strasser, K. (1999). *Psicología de la educación*. 2ª Edición. México: Alfaomega Grupo Editores.

Ausubel, D., Novak, J., Hanesian, H. (1983). *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.

Campbell, D. y Stanley, J. (1966). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu editores.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill.

Compas, B. y Gotlib, I. (2003). *Introducción a la psicología clínica. Ciencia y práctica*. México: Mc Graw Hill.

DeLuca, M y DeLuca, N. (2001) *Consiga un trabajo en 30 días o incluso antes. Un plan de acción realista para encontrar el puesto de trabajo idea*. Barcelona: Gestión 2000.

Dolabela, F. (2005). *Taller del emprendedor: una metodología de enseñanza que ayuda a transformar el conocimiento en riqueza para el desarrollo social de las regiones*. Rosario: Universidad Nacional de Rosario.

Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: OXFORD.

Gaito, H. (2002). *Técnicas eficaces para conseguir empleo. Herramientas informáticas en Microsoft Word y Microsoft Excel*. Buenos Aires: Ediciones Maurina.

Ibáñez, B. (2004). *Manual para la elaboración de tesis*. México: Trillas.

Lambing, P y Kuehl, C. (1998). *Empresarios pequeños y medianos*. México: Prentice Hall.

Lévy-Leboyer, C. (2003). *Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.

Milkovich, G. y Boudreau, J. (1988). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill.

Muñoz, C. y Rubio, M. (1993). *Formación universitaria, ejercicio profesional y compromiso social. Resultados de un Seguimiento de Egresados de la Universidad Iberoamericana*. México: Universidad Iberoamericana.

Nieblas, E. y Estrella, G. (2002). *Formación universitaria y ejercicio profesional de los egresados de la Universidad Autónoma de Baja California*. Mexicali: Plaza y Valdés.

Ollé, M. (y cols.). (1998). *El plan de empresa. Cómo planificar la creación de una empresa*. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V.

Trull, T. y Phares, J. (2003). *Psicología clínica. Conceptos, métodos y aspectos prácticos de la profesión*. 6ª Edición. México: Thomson.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- (2006). <http://www.emprendedoresnews.com/notaR/incubadoras-819-16.html>
- Chrysalis Argentina. (2006). <http://www.chrysalisargentina.com.ar/homenuueva.html>
- Facultad de Psicología. Universidad Veracruzana. (2006). www.uv.mx/facpsi
- Grupo Digital Ventures. (2006). http://www.incubatum.com/index_flash.html
- Red de Apoyo a Sociedades de Emprendedores. (2006). <http://us1.toservers.com/dinamica.com.ar/index.php>
- Servicios de Consultoría. Investigación y Desarrollo Tecnológico. (2006). <http://www.ubatec.uba.ar/>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2006). http://www.dgae.unam.mx/planes/f_psicologia/lic_psicologia_sua.html
- Universidad Nacional de Lujan. (2006). <http://www.incuei.unlu.edu.ar/>