

EMPLEABILIDAD PERCIBIDA EN ALUMNOS DE LOS ÚLTIMOS AÑOS DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN PSICOLOGIA, PSICOPEDAGOGÍA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS - ESTUDIO PRELIMINAR

Alonso, Horacio Jorge; Izquierdo Rus, Tomás y Domínguez Daniel Alberto

Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Psicología (Argentina) – Universidad de Murcia , Facultad de Educación (España), Universidad Católica de La Plata, Facultad de Humanidades y Facultad de Ciencias Económicas (Argentina).

horacioj_alonso@fibertel.com.ar

RESUMEN



El principal interés del presente trabajo es conocer con mayor precisión las expectativas de variables de empleabilidad en alumnos que a corto plazo se encontrarán buscando su inserción en el mercado laboral. Por su carácter preliminar solamente se incluye el análisis del resultado del cuestionario de una muestra parcial.

Muestra

Alumnos del sexto año de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, últimos años de Psicopedagogía y Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Católica de La Plata. Todos los encuestados se encontraban en situación de buscar empleo.

Naturaleza Metodológica: Diseño de Investigación de Estudio de Campo, cuyo objetivo es Exploratorio Descriptivo. Recolección y elaboración de los datos mediante metodología cualitativa -cuantitativa.

Naturaleza Temporal: Dada la naturaleza del estudio, se efectuó un estudio de corte sincrónico.

Selección de Casos: Acorde a la naturaleza metodológica, la muestra es no probabilística. Al momento del presente informe la Muestra tiene una N= 58 personas. Quedando homologadas por su naturaleza variables tales como región geográfica, sexo (masculino y femenino) y su pertenencia a los contextos universitarios mencionados.

Técnica de Recolección de Datos: para el estudio de la empleabilidad percibida el trabajo de campo fue realizado mediante la implementación de las siguientes técnicas psicológicas:

- La Escala de percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios (Escala Likert)
- Y la Entrevista, como instrumento fundamental de exploración psicológica.


Discusión preliminar

¿Que es la empleabilidad? La capacidad de entrar al mercado laboral con el fin de desarrollar el potencial personal a través de un empleo

¿De qué depende la empleabilidad? Depende tanto de las características personales como de las del mercado laboral.

¿Cuál son los componentes de la empleabilidad? 1) potencialidades personales; 2) habilidades de marketing y disponibilidad para el empleo; 3) presentación y 4) contexto personal y laboral.

Con respecto a las expectativas de empleabilidad en términos generales aparece un discurso que enfatiza la calidad de la formación y el potencial personal como determinantes del buen éxito de la inserción laboral, especialmente en el ámbito de la formación universitaria. Desde una perspectiva crítica, el discurso de la empleabilidad preconiza la necesidad de que dicha formación permita una adecuada incorporación al mundo laboral; en suma, que favorezca el desarrollo de la empleabilidad de los graduados.



El concepto de empleabilidad ha sido utilizado como la capacidad del individuo para obtener un empleo, teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo. De manera similar podríamos describir las condiciones de empleabilidad como la correspondencia entre las características de la formación y los requerimientos del medio laboral. Ahora bien, cuando hablamos de empleabilidad, de percepción de empleabilidad y de actitud frente a la misma estamos trabajando paralelamente el fenómeno del desempleo. Tomás Izquierdo Rus ha señalado que “quien se encuentra desempleado, se supone que no está inactivo, sino que se halla en la búsqueda de un empleo. Hay que tener en cuenta en esta interacción la existencia de dos actores sociales: quien demanda trabajo, y el medio con determinados requerimientos que, muchas veces, aquellas personas que buscan empleo no llegan a cumplir. Se hace evidente la presencia de un tipo de interacción negativa entre el sujeto y el mercado laboral, que iría en detrimento de las condiciones de empleabilidad. Izquierdo menciona en este sentido estas alternativas de desajuste entre oferta y demanda de trabajo como “jobless” como déficit estructural del puesto de trabajo y “workless” déficit de aptitudes laborales de las personas que buscan empleo.

Resultados

Experiencia, formación profesional y cualidades personales serían los tres aspectos que más definirían la expectativa selectiva para los puestos de trabajo, siguiéndole recién después la especialización profesional. Por el contrario, la circunstancia más depreciada por los posibles empleadores para un postulante sería en los sujetos estudiados el “tiempo que llevan desempleados”, le sigue la “Situación Económica” el ser “perceptor o no de Subsidio por desempleo”.

Conclusiones

Desde la profesión que nos compete podemos ayudar a reparar los posibles desajustes citados por Izquierdo mediante la Orientación Profesional y la capacitación en Recursos Humanos para organizaciones.

Encontrar un equilibrio entre las responsabilidades sociales y las responsabilidades personales en la búsqueda de empleo, es uno de los grandes retos que actualmente tienen los servicios de empleo. Las siguientes etapas del trabajo de investigación permitirán, estudiando una muestra más amplia y abarcando diferentes grupos etáreos, corroborar o no la persistencia de los hallazgos hasta el momento obtenidos, como así también precisar y hacer más eficiente nuestra modalidad de intervención psicosociolaboral.

Palabras claves: empleabilidad – actitud – trabajo - mercado