

II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010.

Construcción de proyectos laborales de jóvenes escolarizados: características personales de iniciativa.

Sansone, Cristina, Solano, María Lila, Batlle, Silvia, Vidondo, Marcela, Nuñez, María Clara, Maldonado, Silvia Teresa, Dueñas, María De Las Mercedes, Bory, Gabriela Susana y Kaliman, Fanny Ruth.

Cita:

Sansone, Cristina, Solano, María Lila, Batlle, Silvia, Vidondo, Marcela, Nuñez, María Clara, Maldonado, Silvia Teresa, Dueñas, María De Las Mercedes, Bory, Gabriela Susana y Kaliman, Fanny Ruth (2010). *Construcción de proyectos laborales de jóvenes escolarizados: características personales de iniciativa. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-031/484>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eWpa/B85>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS LABORALES DE JÓVENES ESCOLARIZADOS: CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE INICIATIVA

Sansone, Cristina; Solano, María Lila; Batlle, Silvia; Vidondo, Marcela; Nuñez, María Clara; Maldonado, Silvia Teresa; Dueñas, María De Las Mercedes; Bory, Gabriela Susana
Universidad de Buenos Aires

RESUMEN

El presente trabajo se enmarca dentro del proyecto "El trabajo en los jóvenes escolarizados: significado del trabajo, actitudes ante el trabajo y experiencia laboral"¹ En esta oportunidad se analizan las características personales de iniciativa en la construcción de proyectos laborales de jóvenes del último año de la escuela secundaria. El enfoque metodológico utilizado es de tipo cuantitativo. La muestra es intencional y abarca a jóvenes que cursan el último año de la escuela media en seis escuelas públicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (N=399). El instrumento utilizado para la recolección de datos es un cuestionario autoadministrable. Se han realizado análisis descriptivos, de varianzas (ANOVA) y comparaciones múltiples a través del test de Tukey b. Los resultados indican diferencias significativas en las características personales de iniciativa en el efecto principal sexo a favor de las mujeres, en el efecto principal especialidad a favor de la técnica y en el efecto experiencia laboral en aquellos que la poseen. La construcción de proyectos laborales requiere que los jóvenes desplieguen actitudes de iniciativa. Los resultados obtenidos brindan información actualizada para desarrollar dispositivos de orientación laboral que favorezcan la inserción de los jóvenes en el mercado laboral. 1.- (P422) programación UBACyT 2008-2010. Directora: Dra. Silvia Batlle.

Palabras clave

Adolescentes Iniciativa Proyectos Laborales

ABSTRACT

WORK PROJECTS CONSTRUCTION IN SCHOOLARIZED YOUNG PEOPLE: PERSONAL INITIATIVE CHARACTERISTICS
The framework of this paper is the project "Work in school-attending youngsters: meaning of work, attitudes towards work and work experience." This opportunity, personal initiative characteristics in work projects' construction in young people attending last year of high school will be analyzed. The methodological approach used is quantitative. The sample is intentional and involves young people attending last year of high school in six state schools within Ciudad Autónoma de Buenos Aires (N=399). The data collection instrument is a self-managing questionnaire. Descriptive analysis variance (one-way ANOVA), and multiple comparisons through Tukey b test had been carried out. The results indicate significant differences in personal characteristics of initiative in the main effect sex for women; in the main effect specialty, in favour of technique; and in the working experience effect, in those who possess it. Work projects construction require young people to deploy initiative attitudes. The results provide updated information to develop work orientation devices that favor the inclusion of youth in the labour market.

Key words

Adolescents Initiative Work Projects

1. INTRODUCCIÓN

La globalización trae aparejados cambios en el mercado de trabajo que se reflejan en nuevas exigencias para los trabajadores. Una de ellas es la necesidad de que las personas sean capaces de adaptarse a estas transformaciones y que respondan activamente a los cambios de manera eficaz y eficiente (Bledow y Frese, 2009; Fay y Frese, 2000; Gamboa et al., 2009).

Además en la actualidad, la idea de mantenerse en la misma profesión o empleo a lo largo de toda la vida laboral es difícil de lograr. A partir de esto, las personas se ven obligadas a realizar múltiples trabajos y a cambiarlos frecuentemente (Fay y Frese, 2000; Godio, 2005; Jacinto, 2008)

Al igual que otros segmentos de la población, desde los años '90 la situación laboral de los jóvenes se ha ido complejizando paulatinamente. Se observa un aumento de las tasas de desempleo, una fuerte precarización e informalidad laboral, y una creciente inestabilidad laboral y alta rotación entre empleos (Aguar, 2007; Jacinto, 2008; Gallart, 2010). No obstante, esta rotación en algunos casos se realiza de manera voluntaria y mostraría una intención de los jóvenes de acceder a mejores puestos laborales (Beccaria, 2005; Frese, 2008).

Desde una perspectiva psicosocial, el concepto de socialización laboral permite una comprensión sobre los procesos desarrollados para el desempeño del rol laboral. La socialización laboral no sólo se realiza en el ámbito de trabajo sino que la familia, la escuela, el grupo de pares, los medios de comunicación entre otros, van transmitiendo creencias, valores, actitudes y hábitos que conforman la manera singular de interpretar la realidad laboral. Este modelo destaca a un sujeto activo, dinámico y en relación con los contextos con los que interactúa (García-Montalvo, Peiró, Soro Bonmatí, 2003; Sarchielli, 1987). El significado que se da a las experiencias vividas, las expectativas y las posibilidades de inserción que los sujetos visualizan, influyen modificando sus motivaciones y actitudes frente a la situación laboral (Aisenson, et al 2002; Batlle, et al 1998).

Asimismo, se observa que las experiencias laborales comienzan a edades cada vez más tempranas y en el marco de los estudios secundarios (Batlle, et al 2009).

Estas nuevas trayectorias laborales y requerimientos del mercado de trabajo, así como la gran cantidad de jóvenes que comienzan su inserción laboral en el marco de su escolaridad secundaria, nos lleva a estudiar las características personales de iniciativa en jóvenes que se encuentran cursando el último año de la escuela media y analizar si existen diferencias por sexo, especialidad y experiencia laboral.

2. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DE INICIATIVA

Millon (1999) define a la personalidad como la resultante de las interacciones del sujeto con su ambiente, de su relación consigo mismo y de procesos evolutivos. Estos procesos darían como resultado lo que habitualmente se conoce como "estilo de personalidad". Dentro de estos patrones o estilos de personalidad Millon sitúa la dimensión de la acción, con sus respectivos polos de actividad (referida a la proactividad y se centra en la búsqueda activa de un refuerzo en la tarea) y de pasividad (situado por el autor como una respuesta reactiva).

Frese (2009) también incluye estas dimensiones al analizar las actitudes de actividad y pasividad. Sitúa los mismos polos que Millon y explicita que una respuesta reactiva (pasiva) supone que quien la ejecuta, reacciona a señales ambientales que le indican el camino a seguir para solucionar una determinada tarea. Por el contrario, un individuo proactivo puede anticipar futuras demandas y prepararse para cuando ellas ocurran en el futuro.

La personalidad proactiva es definida como una tendencia relativamente estable para provocar modificaciones en su ambiente. Los sujetos se representan a sí mismos como agentes de cambio (Fay y Frese, 2000). Asimismo, Gamboa et al., (2007) plantean que las características personales de iniciativa permiten a las personas poder actuar para mejorar positivamente sus situaciones laborales en el actual contexto cambiante.

3. ESTUDIOS EMPIRICOS DE CARACTERISTICAS PERSONALES DE INICIATIVA

Frese et al., (1997) realizaron una investigación en la que estudian el concepto de Iniciativa Personal en Alemania con una muestra de sujetos de 18 a 65 años con empleo a tiempo completo. Los resultados indican que la Iniciativa Personal se correlaciona con la evaluación del los compañeros, la necesidad de alcanzar logros, la orientación de la acción, la empleabilidad y la claridad en el planeamiento de la carrera y su puesta en marcha.

Un estudio realizado en España por Lisbona Bañuelos et al., (2008) en el ámbito empresarial con una muestra de trabajadores de 17 a 65 años encontró que las aspiraciones de control y responsabilidad son antecedentes de la Iniciativa Personal.

En el trabajo realizado en España por Gamboa et al., (2007) se analiza la iniciativa personal en trabajadores jóvenes. Los resultados indican que la empleabilidad y la iniciativa personal contribuyen de forma acumulativa a predecir la satisfacción extrínseca, intrínseca y social y su interacción incrementa la predicción de la satisfacción extrínseca e intrínseca.

El estudio realizado en el marco del observatorio de inserción laboral en España, encontró que en la iniciativa personal las diferencias son irrelevantes en función del sexo y es más elevada en el grupo de los que se incorporaron hace más de cinco años al mercado de trabajo y al empleo (García-Montalvo, Peiró, Soro Bonmatí, 2003).

Claes y Ruiz-Quintanilla (1998) estudiaron la conducta proactiva en una muestra de 1205 participantes, cuya media de edad era de 20.41 años, en dos grupos ocupacionales diferentes de 6 países distintos. Estos autores encontraron que la experiencia laboral en trabajos a tiempo completo y programas que combinan trabajo y educación tienen un efecto positivo en la conducta proactiva.

En otro estudio realizado en Santa Fe con una muestra de jóvenes, se encontró que los varones tienen un mayor grado de pasividad que las mujeres y que los jóvenes con experiencia laboral evidencian mayor pasividad que aquellos que no han accedido aún al mercado laboral (Zandomeni de Juárez et al., 2004).

En la investigación realizada por Batlle (2006), en adolescentes que se encuentran cursando el último año de la escuela media se observaron diferencias en la iniciativa personal en función de la experiencia laboral. Así, quienes tienen experiencia laboral presentan los niveles mayores de características personales de iniciativa.

4. METODOLOGÍA:

La metodología de la investigación es de tipo cuantitativa. El instrumento utilizado para la recolección de datos es un cuestionario autoadministrable.[i]

La muestra del presente estudio se compone de 399 jóvenes que se encuentran cursando el último año de la escuela media (quinto y sexto año). De ese total el 49,4 % corresponde al sexo femenino y el 50,6 % al masculino. La media de edad es 18 (M=21, m= 17, DS= 0,93). Mayoritariamente son de nacionalidad argentina (92,1%). En cuanto a la especialidad que estudian, el 32,6% cursan bachiller, el 33,3 % comercial y el 34,1 % concurren a la escuela técnica. El 24,1 % refiere haber repetido algún año de la escolaridad. El 94,2 % de sus padres y el 65,1 % de sus madres se encuentran trabajando actualmente. El 54,1 % de los jóvenes refiere haber tenido experiencia laboral.

Las características personales de iniciativa fueron evaluadas con la escala Self-reported initiative (Frese et al., 1997). Consta de 7 ítems que evalúan la forma en que los sujetos se posicionan frente al estudio y el trabajo. Las respuestas se dan sobre una escala Likert de cinco puntos de anclaje: 1) muy en desacuerdo, 2) algo en desacuerdo, 3) indiferente, 4) algo de acuerdo y 5) muy de acuerdo.

Se midió la consistencia interna con el coeficiente alpha (Cronbach, 1951), cuyo resultado es 0,72, valor aceptado como válido por ser mayor a 0,70 (Nunnally, 1994).

Se han realizado análisis descriptivos y análisis de varianzas (ANOVA) de características personales de iniciativa por sexo y especialidad y de características personales de iniciativa por experiencia laboral y especialidad, fijando un nivel de riesgo menor o igual al 5%. Como se han encontrado diferencias significativas en el efecto especialidad, se realizó un análisis de comparaciones múltiples (prueba post-hoc) a través del test de Tukey b, con el fin de analizar las diferencias existentes.

5. RESULTADOS

Los análisis descriptivos muestran que los tres primeros ítems con las medias más altas son: "Aprovecho las oportunidades en cuanto se me presentan con el fin de lograr mis metas" (M= 4,30 DS= 0,81); "Me enfrento a los problemas activamente" (M=4,07 DS= 0,86), "Siempre que algo va mal, busco una solución de forma rápida" (M=3,93 DS=0,91).

Se han encontrado diferencias significativas en el efecto principal sexo (F=11,04; p=0,001) y en el efecto especialidad (F=6,56; p=0,002). La interacción entre estos dos factores no resultó significativa. En el factor sexo se observó una iniciativa mayor en las mujeres (M=27,05) que en los varones (M= 25,67) y en especialidad se ha encontrado diferencias entre la especialidad técnica que es la que presenta una mayor iniciativa (M= 27,15) y la comercial (M= 25,78). Asimismo se ha realizado otro estudio de ANOVA respecto de la misma variable dependiente tomando especialidad y experiencia laboral como variables independientes. Nuevamente la interacción entre estos dos factores no ha sido significativa. Se han encontrado diferencias significativas respecto a la experiencia laboral (F=3,88; p=0,05), aquellos que tienen experiencia (M= 26,80) presentan más iniciativa que aquellos que no la poseen (M=26,01). Respecto a especialidad se ha llegado a las mismas conclusiones que en el modelo anterior.

6. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La construcción de proyectos laborales requiere desplegar actitudes activas y poner en juego características de iniciativa personal. Las transiciones que realizan los jóvenes del ámbito educativo al laboral, se han diversificado, muchos inician sus actividades laborales mientras concurren a la escuela secundaria y por otro lado la posibilidad de estabilizarse en un trabajo se ha complejizado y extendido en el tiempo.

Asimismo, es preciso señalar que las características personales de iniciativa en los jóvenes no solo estaría implicando a un sujeto dinámico, sino también la necesidad de realizar un doble análisis que compromete por un lado la evaluación de sus propios atributos, recursos y limitaciones y por otro lado un reconocimiento del contexto actual en el que está inmerso.

En nuestra muestra se han observado diferencias significativas en las características personales de iniciativa en la variable sexo a favor de las mujeres. Estos resultados son similares a los encontrados en otras investigaciones de nuestro medio Batlle (2006) y Zandomeni de Juárez et.al (2004).

Por otro lado, con respecto a la variable especialidad se han encontrado diferencias entre la especialidad técnica y la comercial, a favor de la primera. Estos resultados podrían relacionarse con que la currícula de las escuelas técnicas se presenta más articulada con el trabajo, brindado herramientas teóricas y prácticas para el mundo laboral. Esto está en la misma línea de lo observado en el Censo Nacional de alumnos del último año de escuelas técnico profesionales de nivel secundario (INET, 2009) Esto podría estar mostrando que los jóvenes pertenecientes a escuelas técnicas estarían visualizando con mayor seguridad los propios recursos y herramientas y así podrían posicionarse de manera más activa a la hora de planificar sus proyectos laborales futuros. Respecto a la experiencia laboral aparece como una variable que influye positivamente en las características personales de iniciativa de los estudiantes. Estos resultados coinciden con la investigación de Batlle (2006); y difieren de los obtenidos por Zandomeni de Juárez, et al. (2004).

Sabemos de los límites de esta investigación y de la necesidad de ampliar estos estudios a muestras representativas. Sin embargo, los resultados obtenidos muestran que en los jóvenes encuestados que están cursando el último año de la escuela secundaria y presentan un porcentaje significativo de experiencia laboral (54 %) este tipo de actividades los ayuda a que reconozcan sus características personales de actividad. En este sentido sería importante desarrollar programas de Orientación Laboral en las escuelas que acompañen a los jóvenes en el inicio de este tipo de actividades.

NOTA

[i] Se administraron 1546 cuestionarios en los siguientes cursos: primer año (n=614), tercero (n=533) y quinto y sexto (n=399) correspondiente a jóvenes concurrentes a seis escuelas medias públicas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

BIBLIOGRAFIA

- AGUIAR, S. (2007). Indagaciones sobre el mercado de trabajo específico juvenil: acumulación capitalista y dinámica precarizadora. Cuadernos de Estudios del Trabajo, N° 3. Santiago de Chile
- AISENSON, D. et al. (2002). Después de la escuela. Transición, construcción de proyectos, trayectorias e identidad de los jóvenes. Buenos-Aires: Eudeba.
- BATLLE, S. y AISENSON, D. (1998). Jóvenes: el significado del trabajo frente a situaciones de cambio. Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina, 44 (2), 161-167
- BATLLE, S. (2006). Tesis doctoral Capítulo 7: Cambios en la iniciativa personal y pasividad en el desarrollo de la carrera en el último año de la escuela media.
- BATLLE, S, SANSONE, C., SOLANO, M.L., BENELVAS, M y BORY, G. (2009). Recursos y obstáculos para la inserción laboral en los jóvenes escolarizados. En: Actas de las VI Jornada Universitaria y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires: Facultad de Psicología - UBA
- BECCARIA, L. (2005). Los jóvenes y el empleo en la Argentina actual. Anales de la Educación Común, 1-2. Buenos Aires.
- BLEDOW, R., y FRESE, M. (2009). A situational judgment test of personal initiative: Towards understanding construct based situational judgment tests. Personnel Psychology, 62, 229-258.
- CLAES, R. y RUIZ-QUINTANILLA, S. A. (1998). Work Meaning Patterns in Early Career. En: J.M. Peiro, F. Prieto, J.L. Melia & O. Luque (Eds.). Work and Organizational Psychology: European Contributions of the Nineties. Hove (UK): Erlbaum (UK) Taylor & Francis, 111-123.
- CRONBACH, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika
- FAY, D., y FRESE, M. (2000). Self-starting behaviour at work: Toward a theory of initiative. In J. Heckhausen (Ed.), Motivation psychology of human development. Developing motivation and motivating development (pp. 307-324). Amsterdam: Elsevier.
- FRESE, M. (2009). Towards a psychology of entrepreneurship - An action theory perspective. Foundation and Trends in Entrepreneurship.
- FRESE, M. (2008). The word is out: We need an active performance concept for modern workplaces. Commentary on focal article by Macey & Schneider: The meaning of employee engagement. Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, 1, 67-69.
- FRESE, M., FAY, D., HILBURGER, T., LENG, K., y TAG, A. (1997). THE CONCEPT OF personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70, 139-161.
- GALLART, M.A. (2010). La centralidad de la educación secundaria en la articulación entre la educación y el trabajo. En: UNICEF (Ed.), Educación Secundaria. Derecho, inclusión y desarrollo (pp. 215-227). Buenos Aires
- GAMBOA, J. P., GRACIA, F., RIPOLL, P. y PEIRÓ, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción personal. Editor: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.
- GAMBOA, J. P., GRACIA, F., RIPOLL, P. y PEIRÓ, J. M. (2009) Employability and Personal Initiative as Antecedents of Job Satisfaction. The Spanish Journal of Psychology, 12 (2), pp. 632-640
- GARCIA MONTALVO, J., PEIRÓ, J.M. y SORO, A. (2003). Capital Humano. Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes: 1996-2002, Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE).
- GODIO, J. (2005). El Paradigma de "la Sociedad de Trabajo". Revista de Trabajo - Nueva Epoca, 1, pp. 117-132
- INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA (INET). (2009). Censo nacional de alumnos de último año de escuelas secundarias técnicas. Argentina: Ministerio Nacional de Educación.
- JACINTO, C. (2008). Políticas públicas, trayectorias y subjetividades en torno a la inserción laboral de los jóvenes. En Perez Sosto (Ed.), El Estado y la reconfiguración de las protecciones sociales. pp.1-22. Buenos Aires: Instituto Torcuato Di Tella y Siglo XXI Editores
- LISBONA BAÑUELOS, A., PALACÍ DESCALS, F. J. y AGULLÓ TOMÁS, E. (2008). Escala de aspiraciones de control y responsabilidad: adaptación española y su relación con la iniciativa personal. Psicothema, 20 (2), pp. 249-253
- MILLON, T. (1999). Reflections in psychosynergy: a model for integrating science, theory, classification, assessment and therapy. Journal of Personality Assessment, 72, 437-456
- NUNNALLY, J. (1994). Psychometric theory. New York: Mc.Graw-Hill.
- SARCHIELLI, G. (1987). La incorporación al trabajo: un momento crítico en el proceso de socialización laboral de los jóvenes. En: Peiró, J.M. y Daniel Moret (comp.) Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la Escuela al Trabajo (pp.103 -125) Valencia, España. Nau Llibres
- ZANDOMENI DE JUÁREZ, N. et al (2004) Inserción laboral de los jóvenes. Santa Fe: ediciones UNL.

FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO: EL CONCEPTO DE "COMPETENCIA" EN EL MARCO DE LAS ACTUALES REFORMAS CURRICULARES.

Scharagrodsky, Carina Judith; Szychowski, Andrés
Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata.
Argentina

RESUMEN

La presente ponencia se inscribe en el proyecto de investigación: "El Psicólogo en el contexto escolar: relaciones entre formación y práctica profesional", programa de incentivos 2010-2011, UNLP. La investigación intenta analizar las relaciones entre formación y práctica profesional, profundizando en el proceso de profesionalización de psicólogos que trabajan en educación. En el marco de la revisión de los planes curriculares instrumentados en las últimas décadas, la Asociación de Unidades Académicas de Psicología, (AUAPSI), elabora en el año 2007, un documento que establece pautas en torno al perfil profesional del "Licenciado en Psicología o Psicólogo", con intenciones de orientar las futuras reformulaciones de los planes de estudio. El concepto de competencia es utilizado en dos apartados estratégicos: "Títulos y perfil profesional" y "Criterios de intensidad de la formación práctica para la carrera de Psicología". El propósito de este trabajo es analizar las implicancias de la incorporación de este concepto en el diseño de los planes de estudio dirigidos a la formación del psicólogo, con especial atención al área educacional.

Palabras clave

Formación Competencia Teoría Práctica

ABSTRACT

PSYCHOLOGIST'S FORMATION: COMPETENCE'S CONCEPT IN THE MARK OF THE CURRENT CURRICULAR REVIEWS.

The present report registers in the investigation project called: The Psychologist in the school context: the relations between formation and professional practices. Incentives Program 2010-2011. This project makes an approach to the construction of the psychologist's professional knowledge of the graduated in the UNLP that are labourally inserted into the educational field. The investigation tries to analyze the relationships between formation and professional practice, deepening in the professional process of the psychologists who work in education. In the frame of the curricular reviews that have been taken place the last decades the Association of Academic Units of Psychology (AUAPSI) elaborates in 2007 a document that establishes rules around the professional profile of the "Graduate in Psychology or Psychologist" with intentions of guiding the future reviews of the studies plans. The competence concept is used in two strategic sections: "Degree and professional profile" and "Intensity criteria to apply to the practical formation for the career of Psychology." The purpose of this work is to analyze the incorporation of this concept in the design of the study plans for the psychologist's formation, with special attention to the educational area.

Key words

Formation Competence Theory Practice