

Estrategias de Inserción Laboral

**ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL RELACIONADAS CON LA
BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO DE PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA
TITULADOS EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**ANDREA ACOSTA JARAMILLO
ROSA LÓPEZ ANDRADE**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO
2005**

**ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL RELACIONADAS CON LA
BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO DE PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA
TITULADOS EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO**

**ANDREA ACOSTA JARAMILLO
ROSA LÓPEZ ANDRADE**

**Informe Final de Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el
título de PSICÓLOGAS**

**Asesora
Ps. NUBIA ROCÍO SÁNCHEZ**

**Apoyo Estadístico
Pr. ARSENIO HIDALGO**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JUAN DE PASTO
2005**

Nota de Aceptación

Presidente

Jurado A

Jurado B

A La vida por darme la oportunidad de inventar mis metas,
y la dicha de alcanzarlas,
A Yolanda, mi madre, por su infinita confianza y respaldo
y por hacer de mí una mujer íntegra,
A Rosy por su compañía y amistad
cada día en este camino,
A Javier, por el sosiego que regala a mi vida,
por ser el principal compañero de mis éxitos, y por la fortuna de su amor.

Andrea.

A la vida por darme la oportunidad,
A Maria Rosaura, mi madre, que detrás de su voz y de sus
silencios manifestó todo su apoyo y confianza,
A Socorro, por enseñarme que el trabajo, el esfuerzo y la
perseverancia son los secretos del bienestar y el éxito,
A Andrea, por ser mi compañera, mi cómplice y mi amiga,
A Fernando, por su paciencia y comprensión, por ser el hombre
capaz de proporcionarme tranquilidad, seguridad y confianza.

Rossy.

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que nos animaron y acompañaron en el proceso de ser Profesionales de Psicología.

A los 62 Psicólogos titulados en la Universidad de Nariño por su colaboración en este trabajo de tesis.

Al profesor Arsenio Hidalgo por ofrecernos su ayuda y asesoría metodológica.

A la Psicóloga Nubia Sánchez por su tiempo y dedicación ofrecidos al proceso investigativo.

Al Psicólogo Gilberto Carvajal por su invaluable apoyo, acompañamiento y comprensión en este proceso.

A todos nuestros compañeros de semestre por su complicidad y por la posibilidad de compartir agradables momentos.

A la Psicóloga Viviana Arias por ser nuestra amiga y compañera de trabajo.

Al Psicólogo Gerardo Uribe por ser nuestro amigo, maestro y modelo a seguir, por ofrecernos su apoyo y contribución en nuestra vida personal y profesional.

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	
LISTA DE TABLAS	
LISTA DE FIGURAS	
ABSTRACT	
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	2
Tema	3
Planteamiento del problema	3
Formulación del problema	7
Sistematización del problema	7
Justificación	8
Objetivos	11
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
MARCO DE REFERENCIA	13
Antecedentes	13
Contextualización	22
Programa de Psicología	22
Visión	23
Misión	24
Objetivos curriculares	25

Perfil de formación	26
Perfil profesional	26
Perfil ocupacional	27
Políticas y estrategias de seguimiento a egresados	29
Estrategias de información	29
Estrategias de apoyo	31
Calidad en la educación superior	32
Estándares de calidad	33
Acreditación de alta calidad	34
Marco Teórico	35
Ciclo vital	35
Edad adulta temprana	36
Trabajo	39
Factores psicosociales del trabajo	47
El ambiente laboral como construcción personal y social	49
Empleo	50
Mercado laboral	52
Transición al mercado laboral	56
Estrategias de inserción laboral	57
Búsqueda de empleo	59
Factores que facilitan y dificultan la inserción laboral	61
Desempleo	62

Marco conceptual	65
Trabajo	65
Empleo	65
Mercado laboral	66
Población en edad de trabajar	66
Población económicamente activa	66
Desocupado	66
Aspirante	67
Inserción laboral	67
Estrategias de inserción laboral relacionadas con el empleo	67
MÉTODO	68
Tipo de investigación	68
Diseño	68
Participantes	69
Variable de estudio	71
Técnicas de recolección y análisis de información	72
Procedimiento	73
Etapa 1	73
Etapa 2	75
Etapa 3	75
RESULTADOS	76
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	99
ACTIVIDADES Y RECURSOS	112

Recursos humanos	112
Recursos técnicos	112
Presupuesto y financiación	112
Cronograma	114
REFERENCIAS	115
ANEXOS	120
Anexo A. Operacionalización de variables	121
Anexo B. Proceso de construcción del instrumento de medición	122
Anexo C. Validación por jueces	123
Anexo D. Encuesta de inserción laboral	125

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <u>Población según género</u>	70
Tabla 2. <u>Población según enfoque de formación psicológica</u>	71
Tabla 3. <u>Actividades escogidas por los psicólogos después de su graduación según género.</u>	77
Tabla 4. <u>Actividades escogidas por los psicólogos después de su graduación según enfoque de formación.</u>	79
Tabla 5. <u>Acciones de inserción laboral de titulados de Psicología Según género</u>	81
Tabla 6. <u>Acciones de inserción laboral de titulados de Psicología Según enfoque de formación.</u>	82
Tabla 7. <u>Acciones de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo según género.</u>	84
Tabla 8. <u>Acciones de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo según enfoque de formación.</u>	84
Tabla 9. <u>Alternativas de Búsqueda de empleo de psicólogos titulados.</u>	86
Tabla 10. <u>Estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda De empleo según género.</u>	88
Tabla 11. <u>Estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo de empleo según enfoque de formación.</u>	90
Tabla 12. <u>Estrategias de búsqueda de empleo efectivas.</u>	92
Tabla 13. <u>Eficiencia de estrategias de búsqueda de empleo.</u>	94
Tabla 14. <u>Factores que facilitaron inserción laboral relacionada con la</u>	

<u>búsqueda de empleo.</u>	95
Tabla 15. <u>Factores que dificultaron la inserción laboral relacionada con la búsqueda de empleo.</u>	95
Tabla 16. <u>Relación de la primera actividad laboral con la carrera de Psicología.</u>	96
Tabla 17. <u>Campos de la psicología en el que se desempeñaron los profesionales de psicología.</u>	97

LISTA DE FIGURAS

<u>Figura 1.</u> Población según género	70
<u>Figura 2.</u> Población según enfoque de formación psicológica.	71
<u>Figura 3.</u> Actividades escogidas por los psicólogos después de su graduación según género.	78
<u>Figura 4.</u> Actividades escogidas por los psicólogos después de su graduación según enfoque de formación.	80
<u>Figura 5.</u> Acciones de inserción laboral de titulados de Psicología según género.	81
<u>Figura 6.</u> Acciones de inserción laboral de titulados de Psicología según enfoque de formación.	83
<u>Figura 7.</u> Alternativas de búsqueda de empleo de psicólogos titulados.	87
<u>Figura 8.</u> Estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo según género.	89
<u>Figura 9.</u> Estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo según enfoque de formación.	91
<u>Figura 10.</u> Estrategias de búsqueda de empleo efectivas	93
<u>Figura 11.</u> Relación de la primera actividad laboral con la carrera de psicología.	96
<u>Figura 12.</u> Campo de la psicología en el que se desempeñaron los profesionales de psicología.	98

ABSTRACT

In this investigation of descriptive type the strategies of labor insert were identified carried out by the professionals of Psychology titled in the University of Nariño in the search of their first employment. Labor activities were identified and of formation, the frequency, effectiveness and efficiency of the stocks of search of the first employment. Differences were determined among the utilized stocks according to gender and formation focus. Finally, information was obtained about the factors that facilitated or they hindered the attainment of the first employment.

It was observed that the professionals of Psychology look for their incorporation to the labor market in more percentage through the search of an employment. Regarding the strategies of labor insert, it was observed that, while the interviews gotten by friends and family and the contacts with professionals of the same branch were the most effective stocks, the most efficient went the presentation to convoking and the political contacts, at one time smaller to one month.

The social contacts and to study superior studies facilitates the employment attainment, while the lack of professional experience hinders it.

The results confirmed the importance of the nets social professionals in the process of labor insert through an employment.

RESUMEN

En esta investigación de tipo descriptivo se identificaron las estrategias de inserción laboral llevadas a cabo por los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño en la búsqueda de su primer empleo. Se identificaron actividades laborales y de formación, la frecuencia, efectividad y eficiencia de las acciones de búsqueda del primer empleo. Se determinaron diferencias entre las acciones utilizadas según género y enfoque de formación. Finalmente, se obtuvo información sobre los factores que facilitaron o dificultaron la consecución del primer empleo.

Se observó que los profesionales de Psicología buscan su incorporación al mercado laboral en mayor porcentaje a través de la búsqueda de un empleo. Respecto a las estrategias de inserción laboral, se observó que, mientras las entrevistas conseguidas por amigos y familiares y los contactos con profesionales de la misma rama fueron las acciones más efectivas, las más eficientes fueron la presentación a convocatorias y los contactos políticos, en un tiempo menor a un mes.

Los contactos sociales y cursar estudios superiores facilitan la consecución de empleo, mientras que la falta de experiencia profesional la dificultan.

Los resultados confirmaron la importancia de las redes sociales profesionales en el proceso de inserción laboral a través de un empleo.

ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL RELACIONADAS, CON LA BÚSQUEDA DEL PRIMER EMPLEO EN PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA TITULADOS EN LA UNIVERSIDAD DE NARIÑO

El mundo laboral actual implica una época de grandes cambios, con ritmos de vida enormemente acelerados, mayor demanda de competencia y especialización, continua reformulación de objetivos, metas, estrategias personales, entre otros aspectos. No es noticia que cada día se hace más difícil encontrar trabajo en cualquier área laboral y, en el caso de los titulados universitarios, la situación se complica cuando buscan un empleo ligado directamente con su formación profesional.

La adquisición y consolidación del rol laboral tiene lugar durante la juventud y la edad adulta temprana. Se inicia con la transición del sistema educativo al trabajo que se produce mediante la incorporación al mercado laboral y se manifiesta, principalmente, a través de conductas de búsqueda de empleo o la incorporación a un trabajo (Ramírez, 2003).

En las dos últimas décadas, se han observado tendencias muy firmes hacia una prolongada permanencia de los jóvenes en el sistema educativo y, en general, hacia una mayor frecuencia de situaciones de paro laboral en esa etapa intermedia (Ramírez, 2003).

Las sucesivas reformas de los mercados de trabajo han provocado una transformación importante en la actualidad. Los jóvenes que finalizan sus estudios superiores y deciden acceder al mercado laboral se enfrentan a un

proceso de inserción que puede resultar nuevo y desconocido. La gran diversidad de situaciones, de experiencias y estrategias personales dirigidas a la consecución de un empleo es la principal característica actual de la inserción de los jóvenes graduados universitarios al mercado laboral (Montalvo, Peiró y Bonmatí, 2003).

En este contexto, la presente investigación identificó las estrategias de inserción laboral de los titulados de Psicología de la Universidad de Nariño, relacionadas, específicamente, con la búsqueda y consecución del primer empleo. Los resultados proporcionaron información relevante, sistemática, actualizada y contextualizada de las estrategias de inserción al mercado laboral de los jóvenes profesionales a través de un empleo y las principales características de las mismas.

En este documento, se exponen los objetivos y el planteamiento del problema del estudio, así como la descripción de los fundamentos teóricos que se abordaron en torno a la temática considerada en la investigación, la caracterización metodológica, los resultados, la discusión y las conclusiones del estudio.

Tema

Inserción laboral de profesionales de Psicología.

Planteamiento del Problema

El aspecto laboral ocupa un lugar definitivo en la constitución del proceso juvenil para incorporarse a la vida adulta (Pérez y Urteaga, 2002).

La consideración del aspecto laboral en los jóvenes implica tomar en cuenta factores económicos, sociales e individuales, acerca de las alternativas que los profesionales pueden encontrar al llegar el momento en que, por iniciativa propia o por presión social, buscan ingresar al mercado laboral. (V. Arias, comunicación personal, abril 16 de 2004).

El ingreso al mercado laboral puede darse a través de dos alternativas principales: (a) a partir del establecimiento de un trabajo independiente y, (b) a partir de la búsqueda de un empleo. Estas dos alternativas de inserción al mercado laboral han sido consideradas como objeto de investigación estadística por instituciones como el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), que en su Encuesta Continua de Hogares (ECH), determina datos demográficos de la población y la frecuencia de ejecución de cada una de las alternativas de inserción laboral (negocio independiente y búsqueda de empleo).

Los datos del DANE (2004a), señalan que la Población Económicamente Activa (PEA) ubicada en la categoría de desocupada-aspirante, busca ingresar al mercado laboral a partir de la búsqueda de un empleo más que por medio del establecimiento de un negocio independiente. Esa decisión parece sustentarse en criterios como, la falta de recursos económicos para iniciar una empresa, la necesidad de suplir condiciones de vida básicas, aplicar sus conocimientos y adquirir experiencia (Ministerio de protección y seguridad social, 2002).

Al observar esta caracterización de la población colombiana surge la inquietud acerca de la población de la región y, particularmente, en torno a los

profesionales de Psicología de la Universidad de Nariño. Tal inquietud toma más relevancia si se tienen en cuenta varios elementos.

En primer lugar, el Programa de Psicología contempla en su misión, la formación integral en sus dimensiones ética, académica, social, política y personal en la articulación de los procesos académico-administrativos (Documento de Registro Calificado, 2004). Coherente con esta característica, el plan de estudios del Programa incluye el área curricular de Desarrollo Personal, que se constituye en un espacio para la formación en aspectos que puedan facilitar la actuación profesional y personal de los egresados (Reforma Curricular, 2000). Estas cualidades teleológicas del Programa permiten inferir que la posibilidad y la forma de inserción en el mercado laboral profesional podrían constituirse en un objetivo de formación de los psicólogos de la Universidad de Nariño.

Otro elemento a considerar alrededor de los profesionales de Psicología de la Universidad de Nariño, tiene que ver con las políticas nacionales de calidad de la educación superior, en las que se contemplan dos estrategias de relevancia para esta investigación; por una parte, el cumplimiento de condiciones mínimas de calidad (Decreto 1527 de 2002) y, por otra, la acreditación de alta calidad (Consejo Nacional de Acreditación [CNA], 2003). Entre las características de calidad consideradas se encuentran las políticas y estrategias de seguimiento a egresados que los programas de pregrado tienen.

Así, el Decreto 1527 de 2002, en su artículo 15, estipula como estándar de calidad: a) la “valoración del impacto social del programa y el desempeño laboral

de sus egresados para su revisión y estructuración cuando sea necesario”, b) el aprovechamiento de “los desarrollos académicos e investigativos para su actualización y mejoramiento profesional”, y c) el intercambio de “experiencias profesionales e investigativas”.

Por su parte, el CNA (2003) plantea como característica de alta calidad el seguimiento a egresados, según la cual, se garantiza alta calidad si “el programa hace seguimiento de la ubicación y de las actividades que desarrollan los egresados y se preocupa por verificar si esas actividades corresponden con los fines de la institución y el programa” (p. 109).

El Programa de Psicología de la Universidad de Nariño se acoge a estas disposiciones nacionales para garantizar la calidad de sus procesos y productos. Alrededor de los egresados cuenta con una encuesta de actualización de información y ubicación de los egresados, sin embargo, no cuenta con estudios científicos acerca de la forma como logran ubicarse los egresados en el mercado laboral.

La falta de información alrededor de las estrategias de inserción laboral de los psicólogos limita las alternativas de inserción laboral de los estudiantes y futuros profesionales de psicología, en la medida en que no cuentan con una referencia real y contextualizada sobre los caminos más efectivos y eficientes que permiten a los egresados insertarse, satisfactoriamente, en el mercado laboral por primera vez. Así mismo, limita las acciones de la Universidad de Nariño y del Programa de Psicología para diseñar y ejecutar acciones educativas que capaciten a los estudiantes en temas relacionados con su futuro profesional y

laboral en el contexto de la formación integral y el espacio que ofrece el área curricular de Desarrollo Personal.

De esta manera, el presente estudio ofrece una información de base que sirve como referencia en la planificación y organización del proceso de inserción laboral tanto por parte de los futuros profesionales de Psicología como por parte del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

Formulación del problema

¿Cuáles son las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo que utilizaron los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño para ingresar al mercado laboral?

Sistematización del problema

¿Cuáles son las actividades laborales y de formación, que los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño, escogieron después de su graduación profesional?

¿Cuáles son las estrategias efectivas de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo utilizadas por los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño?

¿Cuál es la eficiencia de las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo utilizadas por los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño?

¿Cuáles son las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo, utilizadas por profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño, según género y enfoque de formación?

¿Que factores facilitaron o dificultaron la consecución del primer empleo de los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño?

¿Existe relación entre la primera actividad laboral y la carrera de Psicología, cursada por los psicólogos titulados en la Universidad de Nariño?

Justificación

La importancia de la educación superior es la esperada contribución que los profesionales pueden ofrecer al desarrollo económico y social del estado colombiano, a partir de su incorporación, participación y acción en el mercado laboral (Borrero, 2001).

Siendo un mercado laboral cada vez más competitivo, por la considerable cantidad de profesionales egresados de las universidades, se requiere principalmente, por parte de los recién titulados no sólo de la formación académica, si no, además del conocimiento y aplicación de estrategias de inserción laboral, que faciliten esa incorporación (Bossio, 1999).

El conocimiento de las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo de profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño, proporciona información respecto a la forma cómo los jóvenes profesionales se aproximan e ingresan al mercado laboral, al salir de la institución de educación superior. Esta información es de utilidad para el Programa de Psicología en dos sentidos: (a) como información acerca de los egresados orientada a su apoyo y, (b) como información de retroalimentación para el mejoramiento del currículo del Programa.

En primer lugar, el estudio puede contextualizarse en la Red de Información y Apoyo de Psicólogos Egresados Udenar (REDPSI), el sistema que concibe el Programa de Psicología para facilitar un intercambio permanente de información entre los egresados y el Programa. Las estrategias de la REDPSI se han organizado en dos grupos: orientadas hacia la comunicación y orientadas hacia el apoyo (Documento de Registro Calificado, 2004).

Entre las primeras se encuentran la encuesta de actualización de información de egresados (mencionada anteriormente) y el Centro de Investigaciones sobre Egresados; este último “tiene como objetivo fomentar, recoger y difundir procesos investigativos de carácter académico alrededor de los egresados de psicología de la Universidad de Nariño. A través de esta estrategia se busca generar ideas de investigación en torno a los egresados para realizarlas, por ejemplo, como trabajos de grado; se busca contar con documentos de síntesis de las investigaciones realizadas o información sobre ubicación de estos y otros estudios como insumo para el boletín, página web y otras instancias de difusión” (Documento de Registro Calificado, 2004, p. 135).

La información obtenida en este estudio es un aporte básico para establecer estrategias que aumenten las posibilidades de éxito en el proceso de inserción laboral de los psicólogos. En este sentido, el estudio ofrece información de utilidad para la organización curricular en torno al proceso de adaptación al mercado laboral de los psicólogos y para hacer seguimiento a las estrategias implementadas. La información de este estudio se constituye en una medición previa a las estrategias de capacitación que implemente el Programa, lo que

facilitará la evaluación de impacto y, el seguimiento en estudios longitudinales por medio del instrumento construido por las investigadoras y la comparación temporal de los datos.

Los resultados también ofrecen la posibilidad de que en mediano o largo plazo, se realicen estudios comparativos entre las estrategias de inserción laboral utilizadas tanto por profesionales de diferentes carreras, como por profesionales de Psicología de diferentes universidades.

Así mismo, los elementos aquí estudiados, se constituyen en un aporte para la autoevaluación del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, en el proceso de registro calificado y la posibilidad de acreditación de alta calidad, como se expuso en el planteamiento del problema.

El Programa cuenta con información necesaria para la formulación, consecución y ejecución de medidas de acción que contribuyan con la preparación integral de los futuros profesionales de psicología que enfrentan el reto de ingresar al mercado laboral cada vez más competitivo.

De esta manera, la importancia y los beneficios del presente estudio, se extienden a los ámbitos individuales, sociales, académicos e institucionales.

Objetivos

Objetivo general

Establecer las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo que utilizaron los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño para ingresar al mercado laboral.

Objetivos específicos

Determinar las actividades laborales y de formación, que los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño, escogieron después de su graduación.

Determinar las estrategias efectivas de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo utilizadas por los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño.

Determinar la eficiencia de las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo utilizadas por los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño.

Identificar las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo, utilizadas por profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño, según género y enfoque de formación.

Identificar los factores que facilitaron o dificultaron la consecución del primer empleo, de los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño.

Determinar si existe relación entre la primera actividad laboral y el enfoque en la carrera de Psicología, cursada por los psicólogos titulados en la Universidad de Nariño.

MARCO DE REFERENCIA

Antecedentes

Los estudios sobre la inserción laboral de los jóvenes pretenden obtener información relevante sobre la situación del mercado laboral y sobre los procesos de inserción de los egresados en un determinado ámbito territorial, así como su evolución a lo largo del tiempo y, los principales factores que inciden en la misma.

Una de las estrategias para recolectar información relacionada con esta temática es la propuesta por un observatorio ocupacional. La información que se ofrece en un observatorio ocupacional y de inserción laboral de los jóvenes es fundamental para desarrollar una adecuada orientación laboral y vocacional. A partir de esta información, se obtiene un conocimiento relevante del mercado laboral, cada vez más complejo y dinámico, de las demandas y necesidades de cualificación del sistema productivo y de la formación y competencias requeridas para ser empleable en ese mercado laboral.

En este contexto, se enmarcan diversas investigaciones y organizaciones creadas, específicamente, para el seguimiento continuo de un fenómeno tan importante como la inserción laboral de los jóvenes y de las cuales la presente investigación toma en cuenta algunos de los métodos para el desarrollo de sus objetivos.

El Observatorio de Inserción Laboral 2002 en España, es una de las organizaciones que se ocupan de estas investigaciones. El Observatorio forma parte del Proyecto Capital Humano que la Fundación Bancaja apoya desde 1994,

con la colaboración del Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas [IVIE], de España (Montalvo y cols, 2003).

Esta organización realiza el seguimiento de la situación laboral de los jóvenes españoles por medio de estudios realizados cada dos años, que tienen como objetivo medir diferentes aspectos relacionados con el proceso de inserción laboral de los jóvenes en tres principales ciudades de España.

Las conclusiones de éste estudio de inserción laboral, desarrollado por el IVIE, permite observar que la acción de búsqueda de empleo más utilizada que, además, resultó ser la más eficaz y eficiente, fue la de acudir a amigos y familiares. Se trata de un método informal de búsqueda de empleo, y su prevalencia pone de manifiesto la importancia de las redes de apoyo social y el papel significativo de la familia, en los patrones de transición a la vida adulta, y de forma más específica en los de inserción laboral.

Los jóvenes que obtuvieron un empleo atribuyeron su consecución a la iniciativa personal, los estudios, los contactos y la experiencia. La suerte se mencionó con bastante frecuencia. Por otra parte, entre los factores que dificultaron la consecución de un empleo se encuentran, principalmente, la falta de experiencia, la falta o inadecuación de los estudios, la falta de contactos y la mala suerte.

Continuando con la recopilación de estudios relacionados con la inserción laboral de los jóvenes se encuentra el realizado por el Centro de Investigaciones y Desarrollo de la Educación [CIDE] en Chile, en el año 2000, a cargo de Carlos Narváez, Sergio Ibáñez y Leandro Sepúlveda, titulado Estrategias de búsqueda de

empleo de jóvenes de la Región Metropolitana. En este documento se dan a conocer los resultados de la fase cualitativa de una investigación que incluye, también, un abordaje cuantitativo del problema. El objetivo de este estudio es conocer las estrategias laborales que desarrollan jóvenes estudiantes de enseñanza media en la Región Metropolitana, las eventuales diferencias respecto a un proyecto de vida y la incidencia que el tipo de establecimiento, o la condición social tiene en este proceso crucial de la vida del joven.

Dentro de las conclusiones de éste estudio se encuentra que existen distintas valoraciones hacia la experiencia escolar. Mientras que para algunos, la academia les permite potenciar la futura búsqueda de empleo a través de la certificación o título, para otros, ésta no otorgaría las herramientas para una búsqueda de trabajo exitosa, por lo que no les quedaría otra alternativa que trabajar en lo primero que aparezca.

Las acciones frecuentemente aludidas para enfrentar la búsqueda de un empleo son comunes a todos los grupos, independiente de su condición socioeconómica o el tipo de establecimiento. Las formas habituales para buscar un empleo fueron: (a) recurrir a contactos o consultar amigos, (b) leer los diarios, (c) confeccionar currículos y, (d) recurrir directamente a un empleador (Narváez, Ibáñez y Sepúlveda, (2000).

No obstante lo anterior, se vislumbran algunos matices por tipo de establecimiento. La imagen del trabajo y, más específicamente, la percepción de la competencia en el lugar de trabajo, podría condicionar en dos sentidos la utilización de técnicas de búsqueda de empleo. Primero, para preferir buscar o

consolidar contactos personales y, segundo, para potenciar las competencias sociales aprendidas en la academia o desarrolladas por los propios jóvenes (Narváez y cols, 2000).

Otro de los estudios que ha proporcionado valiosa información para la realización de la presente investigación fue el realizado en España, por Maria Isabel Beas, Susana Llorens y Eva Cifre, en el año 2000 y titulado Patrones de Estrategias de Búsqueda de empleo, en estudiantes de la Universidad Jaume I de Castellón.

El objetivo de este trabajo era doble. En primer lugar, explorar la existencia de patrones de estrategias de búsqueda de empleo seguidas por los estudiantes de la Universidad Jaume I de Castellón. En segundo lugar, estudiar la relación entre las estrategias utilizadas y el éxito en la obtención del empleo, la satisfacción con la búsqueda de empleo y la autoeficacia percibida.

El estudio se llevó a cabo con una submuestra de los 107 estudiantes de últimos cursos de carrera y recién titulados, pertenecientes a la Universidad Jaume I de Castellón que habían contestado el cuestionario de Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo (A.B.E) construido por las investigadoras (Beas, Llorens y Cifre, 2000).

Las variables consideradas fueron las técnicas de búsqueda de empleo utilizadas por los estudiantes de la muestra. Los análisis cluster mostraron la existencia de tres patrones de búsqueda de empleo claramente diferenciados. Se utilizaron dos técnicas de análisis: se señalan análisis diferenciales respecto al éxito y satisfacción de la búsqueda y la autoeficacia percibida.

Los resultados del análisis descriptivo indican que los sujetos de la muestra utilizan una ó dos estrategias en la búsqueda de empleo. Por tipología, la más utilizada es la búsqueda a través de prensa y anuncios, seguida de la estrategia de acudir a las redes sociales de los sujetos.

Los análisis cuantitativos mostraron que tres patrones diferenciados en estrategias de búsqueda agrupan al total de los sujetos de la submuestra.

El cluster 1 está compuesto por doce casos, el 26,08% de los sujetos. Las estrategias que más pesan se refieren a los aspectos reglados-formales de la búsqueda: prensa, anuncios, oferta pública, búsqueda pasiva, inscripción activa e inscripción en Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

El cluster 2 está compuesto por once casos, el 23,9% de los sujetos. Las estrategias que más pesan se refieren a las espontáneas o que incluyan una mayor necesidad de contacto directo con personas: candidatura espontánea, acudir a conocidos/familiares y en bastante menor medida la inscripción activa.

El cluster 3 agrupa al 50% restante (23 casos). Se caracteriza por la casi total ausencia de uso de estrategias de búsqueda (Beas, Llorens y Cifre, 2000).

En la recopilación de estudios se encontraron dos trabajos realizados en la ciudad de San Juan de Pasto y uno desarrollado en España.

Uno de ellos es la investigación denominada Sistema de selección para los aspirantes al programa de Psicología de la Universidad de Nariño (Melo y Acosta, 2002).

Esta investigación, incluye un apartado para el estudio del mercado laboral para los psicólogos realizado en 44 instituciones, categorizadas desde cuatro

áreas de acción de la Psicología (Clínica, Educativa, Organizacional y Social-Comunitaria), observando que el 61.4% de las instituciones, tienen un profesional en Psicología porque consideran que sus funciones aportan directamente al logro de los objetivos en cada una de las organizaciones. El 38.6% no tienen psicólogo, no porque consideren irrelevante su función, sino por la falta de presupuesto o porque no está considerado el cargo dentro de la nómina de la empresa.

Además, se resalta que las organizaciones entrevistadas consideran la necesidad del psicólogo no sólo desde el punto de vista clínico, sino también porque requieren la realización de tareas diferentes a este campo, como talleres de formación y procesos de selección, entre otros (Melo y Acosta, 2002).

La investigación realizada concluye que los elementos inherentes al desempeño del psicólogo, comunes para todas las áreas de aplicación de la Psicología son: (a) trabajo en grupo interdisciplinario; (b) trabajo de investigación, el cual se constituye por dos competencias fundamentales, a saber: capacidad de resolución de problemas y aprender a aprender (capacidad cognitiva relacionada con innovación, solución de problemas y aprender de los contextos); (c) capacidad de gestión, que incluye procesos de planificación, seguimiento y evaluación; (d) capacidad en la toma de decisiones; y (e) autoridad, entendida como criterio profesional para emitir juicios de valor.

Se puede observar que el mercado requiere un nivel muy alto en los criterios de desempeño (91%), pues el psicólogo debe ser excelente en cuanto a formación, tener un desempeño de calidad y ser competitivo en el medio, rasgo que le permite un desarrollo profesional sostenido (Melo y Acosta, 2002).

De esta manera, el estudio determina que las organizaciones de tipo estatal y privado requieren de profesionales de Psicología idóneos que se desempeñen en diferentes áreas de la psicología, sin diferenciar enfoques psicológicos.

El segundo trabajo en la ciudad, es el realizado por la Cámara de Comercio de Pasto que se ha interesado por conocer la opinión que los empresarios y representantes de diferentes gremios e instituciones, tienen acerca de la situación económica de la ciudad y en particular de lo que sucede en torno al empleo.

Para tal fin, se diseñó la Encuesta de Opinión Laboral, instrumento que fue aplicado en el año 2001 a 40 empresarios de las diferentes actividades económicas y a 20 instituciones y gremios de la ciudad como la Federación Nacional de Comercio (FENALCO), DANE, Banco de la República, entre otros.

Dicha encuesta buscaba recoger opiniones de aspectos como la evaluación de los principales canales para encontrar mano de obra calificada y profesional. Se encontró que para conseguir personal que ocupe cargos directivos en la empresa, el 100% de los encuestados recurre a las referencias de redes sociales. No obstante, cuando no lo pueden conseguir por medio de este canal, el 23% emplean avisos clasificados y otro 23% acude a las empresas de servicios temporales, mientras que el 54% restante, prefiere optar por el Centro de Información para el Empleo (CIE) del SENA (Observatorio Local del Empleo de Pasto, 2003a).

Para la contratación de profesionales, el canal de búsqueda más utilizado es igualmente, las referencias de redes sociales en un 42% de los encuestados, mientras que el 21% se inclina más por los avisos clasificados. Un porcentaje

igual de encuestados prefiere emplear el CIE del SENA. En cuanto a las empresas de servicios temporales, el 17% restante opina que es el canal más empleado por ellos en el momento de buscar profesionales (Observatorio Local del Empleo de Pasto, 2003a).

De acuerdo con los anteriores resultados, se observa una preferencia de los representantes de los gremios e instituciones de la ciudad por utilizar las referencias sociales seguidas por los avisos clasificados como el principal canal de búsqueda y contratación de los empleados.

En el marco de las investigaciones relacionadas con la inserción laboral de profesionales, se pone de manifiesto el interés de diferentes instituciones educativas por explorar la influencia o el papel que la formación académica puede llegar a tener en la Inserción laboral de los profesionales; para lo cual, a continuación, se relaciona un estudio realizado en España titulado incidencias de la formación académica en la inserción laboral, el caso de los Psicólogos egresados de la UNMDP.

El objetivo fundamental del estudio fue conocer la influencia de un cambio de currículo en la dotación de un nuevo perfil profesional para los estudiantes de Psicología, y si este cambio condiciona su posterior inserción ocupacional.

Para cumplir tal objetivo se abordaron cuestiones como el análisis de la inserción ocupacional de los graduados, los modos en que éstos se vinculan al mercado laboral, sus dificultades para concretar dicha inserción y para orientarla hacia su interés.

El estudio recolectó información de tres actores principales en la formación de los Psicólogos: (a) las autoridades de la unidad académica, (b) los coordinadores de área y, (c) los graduados.

Los planteamientos del estudio son muy claros con relación al papel de la formación en el desarrollo profesional, cuando se afirma que los vínculos entre formación y ocupación, señalan que el mercado de trabajo determina la ocupación, independientemente de la especialidad en que el graduado haya terminado sus estudios; la consecución de un empleo, está más vinculada a las relaciones personales que a la formación recibida (Cordero y Pacenza, 1999).

También, los temas relacionados con el mercado laboral para los profesionales indican que las condiciones de este se han modificado, las dificultades económicas han generado cambios en el mercado laboral, el trabajo en consultorio disminuyó por la recesión, lo que impulsa a los egresados a explorar otras áreas de posible inserción laboral.

Para recabar información sobre la inserción de los graduados en el mercado laboral, se realiza un trabajo de campo con egresados de la carrera, a quienes se entrevistó y se obtuvo información importante como, por ejemplo, se impartía una formación orientada exclusivamente a la actividad Clínica y desde una única perspectiva teórica, la Psicoanalítica.

Los resultados muestran claramente la incidencia de la formación en la posterior inserción ocupacional de los graduados. En la medida en que los egresados manifiestan que su primera ocupación estuvo relacionada con la actividad clínica, principalmente.

De igual manera, se comparó esta información con la ocupación actual de los egresados, observándose que los campos de la psicología donde deben desempeñarse, actualmente, se han diversificado, conservando la tendencia de la actividad clínica. Como también se referencia los profesionales que no están ejerciendo su profesión, que no se constituyen en un porcentaje importante 10%.

Esto lleva a concluir que la inserción ocupacional no puede ser analizada sin tener en cuenta las determinaciones del mercado de trabajo y el contexto socio-histórico en que esas prácticas se desenvuelven.

Contextualización

Programa de Psicología

Como resultado del ejercicio de la reforma curricular del año 2000 y de la revisión para la elaboración del Documento de Registro Calificado del año 2004, el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño define los principios y propósitos que orientan el proceso de formación de sus estudiantes (Documento de Registro Calificado, 2004).

Visión

El Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, en coherencia con el Plan Marco Institucional; se proyecta como una propuesta curricular de alta calidad para la formación integral de Psicólogos, certificada por pares académicos del contexto nacional e internacional y con el compromiso por el constante mejoramiento de acuerdo a las transformaciones en los entornos regional, nacional e internacional y a los cambios científicos y tecnológicos.

Como resultado del ejercicio de la reforma curricular del año 2000 y de la revisión para la elaboración del Documento de Registro Calificado del año 2004, el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño define los principios y propósitos que orientan el proceso de formación de sus estudiantes (Documento de Registro Calificado, 2004).

La orientación pedagógica para la formación de Psicólogos, así como la estructura curricular fundamentada en las tendencias vigentes en la disciplina y la profesión psicológica a nivel mundial, nacional y regional, estarán acordes con las necesidades y problemáticas del país y la región, formando profesionales que generen impacto sobre el desarrollo integral del contexto en que se desempeñen.

El currículo, en estrecha relación con los procesos investigativos del Departamento de Psicología, permitirá, además, dinamizar el desarrollo del conocimiento psicológico disciplinar y profesional.

Además, fomentará y fortalecerá los espacios y las habilidades de comunicación que permitan y faciliten la posibilidad de diálogo, debate, crítica y análisis de saberes y de la realidad social.

Misión

El Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, asume el compromiso institucional de construir una mejor sociedad, a través de la formación integral de profesionales con excelentes calidades académicas, personales y sociales, que generen conocimiento y dinamicen procesos psicológicos en la región y fuera de ella.

La formación integral de Psicólogos comprende las dimensiones ética, académica, social, política y personal, desde las cuales se articulan los procesos de docencia, investigación, proyección social y administración.

El diálogo universidad sociedad se asume desde una visión cimentada en una estructura curricular que posibilita el conocimiento de diversos enfoques, áreas y campos disciplinares y profesionales, apoyado por la formación investigativa desde diversos paradigmas y por prácticas académicas y profesionales que facilitan la formación de Psicólogos socialmente comprometidos e idóneos para responder a las necesidades del contexto.

El Programa de Psicología orienta sus procesos en contextos académicos y profesionales, disciplinarios e interdisciplinarios, promoviendo un abordaje integral de las problemáticas conceptuales, metodológicas y sociales.

En coherencia con la naturaleza de la profesión psicológica, el currículo fomenta procesos permanentes de autoconocimiento y crecimiento personal, por medio de los cuales se logre el desarrollo psicológico del estudiante y su proyección hacia la convivencia social.

El desarrollo curricular se dinamiza implementando acciones continuas de autoevaluación, evaluación externa y mejoramiento permanente, en pro de la calidad en la formación de Psicólogos.

Objetivos curriculares

Fomentar la convergencia de las funciones de docencia, investigación y proyección social en la formación integral de profesionales de la Psicología.

Propender por la excelencia académica a partir de la asimilación crítica del

conocimiento psicológico, orientada a la producción de saber científico y tecnológico, a través de una formación desde diversos paradigmas y concepciones teóricas, metodológicas y epistemológicas.

Promover la formación de Psicólogos en diferentes campos de acción profesional, con un sentido de responsabilidad social, que permita la comprensión e intervención en las necesidades y problemas del medio.

Desarrollar actividades académicas para la formación de Psicólogos a partir de estrategias pedagógicas y recursos acordes con los múltiples estilos de enseñanza aprendizaje y con la especificidad de cada rama del saber psicológico.

Propiciar un desarrollo curricular que permita la complementariedad y el diálogo de saberes, a través de una formación humanística e interdisciplinaria básica que aporte una visión integral del mundo y el ser humano.

Promover el desarrollo axiológico, afectivo, cognitivo y social como parte fundamental de la formación integral de Psicólogos.

Impulsar la práctica de la ética, la autonomía, la democracia, la tolerancia, la equidad y la honestidad, como pilares fundamentales para la formación de psicólogos comprometidos con su misión como agentes sociales.

Propender por una administración del currículo eficaz, eficiente, participativo y acorde con el proyecto institucional universitario, que esté al servicio de la docencia, la investigación y la proyección social y que impulse al Programa de Psicología hacia su mejoramiento continuo, en relación con las tendencias educativas vigentes y con los cambios del entorno.

Perfil de formación

Perfil profesional. El psicólogo egresado de la Universidad de Nariño cuenta con una formación integral orientada por el compromiso social con la región y la nación, la búsqueda del conocimiento y su propio fortalecimiento como persona y como profesional proactivo.

Es un profesional con criterios teóricos, metodológicos, prácticos y éticos que le permiten abordar, conceptualizar y aportar soluciones ante problemáticas psicológicas y crear escenarios posibles que mejoren la calidad de vida del ser humano, desde una perspectiva amplia en términos de enfoque y campos de aplicación.

El Psicólogo egresado de la Universidad de Nariño, cuenta con competencias para:

1. Interpretar, argumentar y hacer propuestas para abordar diferentes procesos psicológicos en contextos de salud mental, social-comunitarios, educativos, organizacionales y de investigación.
2. Hacer y validar inferencias sobre problemáticas psicológicas, tanto en contextos básicos como de aplicación.
3. Trabajar en equipo con otros profesionales de psicología o de otras disciplinas en función del logro de objetivos comunes, con aportes desde la disciplina.
4. Observar y hacer lecturas críticas, conceptuales y contextualizadas, tanto de la teoría como de la realidad, y vincular sus competencias de manera coherente con los escenarios donde sea requerida su intervención.

5. Interactuar socialmente con criterios de ética, honestidad, seguridad de sí mismo, responsabilidad y respeto por las diferentes visiones del mundo y del ser humano.

6. Proponer, desarrollar y evaluar proyectos de investigación contextualizados en los marcos actuales de la teoría psicológica, desde una diversidad de enfoques metodológicos y en diferentes campos de la psicología, tanto básicos como aplicados.

Perfil Ocupacional. El psicólogo egresado de la Universidad de Nariño tiene las competencias necesarias para desempeñarse en los campos: de salud mental, social-comunitario, organizacional, educativo e investigativo.

En el campo de la salud mental, el egresado puede ejercer su rol en contextos en los que se requiera una intervención con visión interdisciplinaria y multisectorial y en procesos de prevención y promoción. Cuenta con elementos para conceptualizar, evaluar, diagnosticar, intervenir y hacer seguimiento de casos clínicos y proponer alternativas de cambio psicológico para mejoramiento de la calidad de vida del ser humano.

En el campo social-comunitario, el psicólogo de la Universidad de Nariño cuenta con competencias profesionales para diseñar, proyectar, promover, ejecutar y evaluar procesos de carácter social-comunitario, en los que se vinculen herramientas de las diferentes áreas de la psicología. El egresado se caracteriza por altos niveles de sensibilidad y compromiso social con la región y con la nación.

En el campo de la Psicología Educativa nuestro egresado cuenta con competencias evaluar e intervenir en aspectos específicos como: (a) el proceso de

aprendizaje, los fenómenos que lo constituyen y sus determinantes cognitivos, afectivos y de personalidad, (b) la interacción educativa existente entre maestro-alumno, alumno-alumno, maestro-alumno-contexto educativo y, (c) los procesos del aula como grupo, la disciplina y el control en la clase.

En el campo organizacional, el psicólogo propone, ejecuta y hace seguimiento a programas de evaluación y de intervención en procesos organizacionales que requieren la aplicación de la psicología. Cuenta con las capacidades conceptuales, sociales y personales para asumir responsabilidades como parte de la estructura de una organización, como asesor o como consultor.

Políticas y estrategias de seguimiento a egresados

Las estrategias con las que el Programa de Psicología hace seguimiento a sus egresados se han estructurado en la Red de Información y Apoyo de Psicólogos Egresados Udenar (REDPSI), un sistema que busca intercambio permanente de información entre los egresados y el Programa. Las estrategias de la REDPSI se han organizado en dos grupos: orientadas hacia la comunicación y orientadas hacia el apoyo.

Estrategias de Información. Tienen como objetivo garantizar que haya comunicación bi-direccional entre egresados y Programa, sobre aspectos que puedan ser de utilidad para ambas partes. Entre éstas se incluyen las siguientes.

La encuesta de actualización de información de egresados tiene como objetivo ubicar al egresado en su contexto profesional. Así, se incluyen cinco áreas generales de información. La primera parte indaga aspectos generales de su ubicación física para mantener contacto con ellos; la segunda, aspectos

relacionados con su historia y desempeño laboral; la tercera se orienta hacia la percepción de fortalezas y debilidades del Programa en áreas académica (docente y curricular), administrativa y de seguimiento a egresados. Una cuarta parte de la encuesta busca identificar indicadores de competencias profesionales; y, finalmente, con la quinta parte se intenta identificar los intereses de formación en postgrado como una estrategia para detectar preferencias que orienten la proyección de estos programas.

El instrumento de autoevaluación dirigido a egresados tiene como objetivo buscar la apreciación de los egresados sobre diferentes aspectos académicos y administrativos del Programa y del Departamento. Se aplica cada dos años con los demás instrumentos de autoevaluación del Programa.

El instrumento de autoevaluación dirigido a empleadores es un reporte por parte del empleador frente al desempeño del egresado. Al igual que el anterior instrumento, este hace parte de un grupo de instrumentos que se aplican cada dos años como estrategia de autoevaluación del Programa.

El boletín de psicología es una estrategia de divulgación de la labor académica, administrativa y comunitaria dirigida a egresados, estudiantes, docentes y empleados administrativos del Programa. Es un espacio abierto a los egresados donde pueden publicar información que consideren de utilidad y pertinencia en cualquiera de las áreas. Se busca que sea una publicación ágil y de alta frecuencia.

La página Web del Departamento es una forma de difusión de las actividades, procesos y estructura del Programa. Incluye, además, un vínculo

especial para los egresados en el que éstos pueden ingresar información y hacer consultas. Los empleadores (actuales y potenciales) pueden hacer consultas y contactarlos a través de este medio.

El encuentro anual de egresados es una estrategia a través de la cual se busca intercambiar información entre el Programa de Psicología y los estudiantes que ya han culminado sus estudios, a través de ponencias, conferencias o simposios en los que se presenten trabajos adelantados por estos psicólogos y se realicen actividades que permitan enriquecer el desempeño de los mismos.

El Centro de Investigaciones sobre Egresados tiene como objetivo fomentar, recoger y difundir procesos investigativos de carácter académico alrededor de los egresados de psicología de la Universidad de Nariño. A través de esta estrategia se busca generar ideas de investigación en torno a los egresados para realizarlas, por ejemplo, como trabajos de grado; se busca contar con documentos de síntesis de las investigaciones realizadas o información sobre ubicación de estos y otros estudios como insumo para el boletín, página Web y otras instancias de difusión.

Estrategias de Apoyo. Estas estrategias tienen como objetivo ofrecer alternativas de formación y laborales para los egresados. Entre ellas se encuentran las que se describen a continuación.

Los eventos académicos organizados por Sinapsis, se basan en necesidades propias de la región en las que los egresados pueden desempeñarse. Buscan hacer difusión de las actividades de investigación que desarrollan los docentes de la Universidad de Nariño y expertos de otras instituciones o ciudades en las áreas específicas que trata cada evento. Con los eventos se busca ofrecer alternativas

de actualización contextualizadas en la región para los egresados. Los egresados han presentado una alta participación en los eventos y de esta manera se ha logrado, también, mantener contacto con ellos.

Los diplomados se constituyen en otra alternativa de actualización y profesionalización no conducente a título para los egresados. En el momento de construcción de este documento se ha ejecutado un diplomado en Psiconeuropedagogía en el que el 25% de los participantes eran egresados del Programa. Igualmente, se dio apertura al Diplomado en “Psicología del Consumidor: Aplicaciones del estudio del comportamiento del consumidor en el mercadeo de la empresa” y están abiertas las inscripciones para el diplomado en “Prevención y Atención del Maltrato Infantil”.

El Centro de Gestión para el Trabajo es una estrategia de apoyo en la vinculación profesional de los egresados. Con ésta, el Programa busca constituirse en medio de contacto entre egresados y mercado profesional, no sólo para la vinculación laboral, sino para la búsqueda de alternativas de trabajo de acuerdo con las condiciones de la región. Así, además del empleo como fuente de recursos económicos, se pretende que el conjunto egresados-programa genere opciones diferentes, como proyectos de investigación e intervención en los diferentes campos de aplicación de la psicología, contratos interinstitucionales en los que participen activamente los egresados, grupos consultores, entre otros.

Calidad de la educación superior en Colombia

Las políticas nacionales de calidad para la educación superior consideran tres estrategias para garantizar la calidad de la educación superior: los estándares

mínimos de calidad, los exámenes de calidad de la educación superior y la acreditación de alta calidad. Para esta investigación es de relevancia lo que el Consejo Nacional de Acreditación ha denominado un sistema integrado de aseguramiento de la calidad (CNA, 2003)

Estándares de calidad

“Un estándar de calidad puede ser entendido como un patrón, una medida esperada o un indicador de desempeño que debe ser alcanzado para legitimar un programa académico. ... (el ofrecimiento del programa) a la sociedad está exento de distorsiones, ofertas engañosas y falta de transparencia. El cumplimiento de los estándares garantiza que, sin ser necesariamente un modelo de alta calidad, un programa corresponde a su naturaleza y que puede ser tenido por otros como referente” (CNA, 2003, p. 21).

Para el funcionamiento del Programa de Psicología, éste debe acogerse a lo estipulado en el Decreto 1527 de Julio 24 de 2002, por el que se establecen los estándares de calidad en programas profesionales de pregrado en Psicología.

Este Decreto considera la educación superior como un servicio público de carácter cultural con una función social que le es inherente y que le corresponde al Estado ejercer la regulación, el control y la vigilancia, en procura de garantizar la calidad y eficiencia en su prestación. Por otro lado, reglamenta los estándares para creación y funcionamiento de los programas profesionales de pregrado en Psicología, como instrumento que permita garantizar niveles básicos de calidad de la oferta educativa.

Entre la información que un programa de pregrado de Psicología debe aportar al Estado para garantizar esas condiciones mínimas se encuentra aquella relacionada con los egresados.

En el artículo 15 del Decreto se encuentra estipulado que un programa debe contar con políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados, que permitan:

1. Valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados para su revisión y reestructuración cuando sea necesario,
2. Aprovechar los desarrollos académicos e investigativos para su actualización y mejoramiento profesional.
3. Intercambiar experiencias profesionales e investigativas” (Artículo 15).

Acreditación de alta calidad

Cuando el CNA (2003) habla de características de calidad en el proceso de acreditación, no se refiere “a unas condiciones previas ni a requisitos básicos de desempeño;... (se refiere) a cómo una institución y sus programas se orientan a un deber ser, hacia un ideal de excelencia, y pueden mostrar resultados específicos, tradición consolidada, impacto y reconocimiento social, entre otros” (p. 22).

Es interés del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño, presentar solicitud de acreditación voluntaria ante las instancias estatales, dada la confianza que se tiene en los procesos académico-administrativos.

Los lineamientos para la acreditación de programas (CNA, 2003) establecen una serie de factores que el CNA ha identificado como centrales en el servicio de educación superior, los cuales agrupan una serie de características de

calidad que manifiestan los referentes universales y los particulares de calidad, que pueden ser aplicables a todo tipo de programa académico. Para facilitar el proceso de evaluación de las características, el CNA ha delimitado los elementos o aspectos a evaluar y los indicadores o referentes empíricos cuantitativos o cualitativos que permiten apreciar la característica.

Entre los que se encuentra el Factor 7 Egresados e impacto sobre el medio, el cual contempla tres características de calidad: Influencia del programa en el medio, Seguimiento a egresados e Impacto de los egresados en el medio social y académico. En esta última característica se incluye el aspecto Ingreso de los egresados del programa al mercado laboral (CNA, 2003, p. 111).

Indudablemente, la investigación hace un aporte importante al mejoramiento de información acerca de los egresados que facilitará la implementación de estrategias de apoyo a los egresados y el mejoramiento de las estrategias de formación integral del psicólogo egresado del Programa.

Marco Teórico

Ciclo vital

El ciclo vital no es sino una sucesión de roles sociales, de normas formales, y consecutivamente, asociado a edades concretas y socio-históricamente definidas. Las diversas etapas del desarrollo son un paso de un grupo de edad a otro, el tránsito de un estatus a otro, de una ocupación a otra (Davia, 2000).

Beas y cols (2000) afirman que: La estratificación socio histórica de la edad da lugar a generaciones, a grupos de individuos que por compartir un pasado, un

presente y un futuro común, además, comparten algunas características y peculiaridades más personales y psicológicas (Pág. 4).

Las investigaciones de Neugarten y Peterson (1989, citados por Beas y cols, 2000) ponen de manifiesto la existencia de unas regularidades de conducta directamente procedentes de las normas de edad e, indirectamente, de acuerdo con el esquema del estatus de edad. Así, para la edad adulta temprana se produce una coincidencia respecto a las expectativas de acción, como son la edad del matrimonio, la edad en la que se tiene el primer hijo y la edad de los diversos pasos a la vida laboral.

Existe una prescripción social del tiempo en que se han de producir los acontecimientos más importantes a lo largo de la vida del individuo; De esa manera, se regulan con cierta unanimidad sus acciones. Estas regularidades de conducta llevan relacionadas unas actitudes no comunes frente a la vida, unos esquemas cognitivos compartidos y provenientes de la posición del sujeto en la estructura de edad y de su pertenencia a determinada generación (Beas y cols, 2000).

Edad adulta temprana

Rubio (1998), afirma que: La edad que comprende la juventud, se encuentra determinada por el gobierno nacional, entre los 12 y 24 años de edad, pese a que algunos psicólogos la prolongan hasta los 30 años, periodo en el cual se presenta un distanciamiento del hogar original, se establece uno nuevo basado en la vinculación al mercado laboral y finalmente empieza la realización de todos los planes y proyectos elaborados durante la juventud (p. 106).

La juventud, tal y como ahora la conocemos, es un fenómeno relativamente reciente que se suele ligar al nacimiento del industrialismo, que lleva a la extensión de la socialización fuera de la familia, a la postergación de la incorporación al empleo y a necesidades de capacitación laboral. En América Latina, el surgimiento del fenómeno es posterior y se vincula con la generalización relativa de la educación, el crecimiento de las ciudades y de la vida urbana, el aumento de los medios de comunicación de masas, el desarrollo de empleos propiamente juveniles y el desenvolvimiento de formas nuevas de participación social (Narváez y cols, 2000).

La integración de los jóvenes a la sociedad se produce a través de procesos social e históricamente contextualizados. Es en estos espacios, su entorno socioeconómico, la familia, el grupo de amigos y su relación con los ámbitos culturales (educativos, televisión, la moda, la música, etc.), donde los jóvenes vivencian la realidad. Estos contextos son momentos y escenarios donde el individuo se mueve y actúa (Narváez y cols, 2000).

Rubio (1998), plantea que: En general, podría afirmarse que es el tiempo de las realizaciones previstas durante varios años de diseño y fantasía, no siempre coincidentes con los planes elaborados, dado que simultáneamente las exigencias y responsabilidades de este periodo son mayores a las de cualquier otro tiempo en el desarrollo (p. 125).

Algunos de estos cambios y progresos son consecuencia de los nuevos y significativos roles que las personas asumen a esta edad. Comienzan a ser trabajadores, esposos y padres. Estos roles influyen en la manera de pensar y

actuar de las personas, determinando de esta forma, su desempeño en dichos roles (Davia, 2000).

En cuanto al desarrollo intelectual, para la edad adulta temprana las personas piensan y viven de forma diferente al adolescente, entienden diferentes temas y resuelven problemas complejos y difíciles.

La capacidad intelectual general del joven ya está formada y ya no se desarrolla tan rápido como en la infancia. No obstante, estas facultades continúan perfeccionándose mediante el dominio de complejas operaciones intelectuales y el enriquecimiento del aparato conceptual, hace que la actividad intelectual sea más estable y efectiva (Petrovsky, 1996).

Es muy difícil identificar los efectos de la experiencia sobre el conocimiento del adulto, pero a pesar de ello evolucionistas como Schaie (1978, citado por Papalia y Wendkos, 1997), plantean unas etapas para el desarrollo cognoscitivo del adulto, según el cual el desarrollo intelectual está relacionado con el reconocimiento que las personas hacen de aquello que es importante y significativo para y en sus vidas.

Presenta cinco etapas de transición: (a) etapa adquisitiva, que comprende la infancia y la adolescencia; (b) etapa de logros, de los 20 a 30 años; (c) etapa de responsabilidad, de los 30 a los 40 años; (d) etapa ejecutiva, de los 40 a 60 años; y (e) etapa de reintegración comprendida en la edad adulta tardía.

En la presente investigación se hace énfasis en la etapa de logros (20 a 30 años), que como lo plantea Schaie (1978, citado por Papalia y Wendkos, 1997) corresponde al momento en que las personas no sólo adquieren el conocimiento

para su propio beneficio, sino para utilizarlo en la consecución de competencias e independencia personal.

Por otra parte, Sternberg (1987, citado por Papalia y Wendkos, 1997), plantea que la manera de pensar del adulto también comprende el tipo de pensamientos, ya que estos se tornan más complejos e importantes en la vida. Entonces, se habla de elementos de aspectos como la inteligencia: (a) elemento componente que se refiere a la eficacia con que las personas analizan y procesan la información, para definir cómo deben abordar los problemas, cómo resolverlos y cómo evaluar los resultados; (b) elemento de experiencia, relacionada con la forma cómo las personas se aproximan y encuentran la manera de responder a situaciones conocidas y nuevas; (c) elemento contextual, es el elemento práctico de la inteligencia, comprende la habilidad para sopesar una situación y decidir qué hacer frente a ésta; adaptarse, cambiarla, encontrar una nueva, en general sirve para elegir el lugar dónde vivir y dónde trabajar.

Trabajo

Como señala Peiró (1996, citado por Guillén, 2001), merced al trabajo se ha garantizado la supervivencia de los individuos y el desarrollo y crecimiento de los grupos y estructuras sociales. De hecho, cuando la adaptación de la persona a su trabajo es funcional se encuentra que se producen efectos tan positivos como el facilitar el desarrollo personal y profesional del individuo, generar incrementos en sus niveles de autoestima o mejoras en su marco social de desarrollo (aumento del prestigio social, del estatus y mejoras e incrementos en sus redes sociales).

El trabajo ocupa un lugar y un peso específico tan importante en la vida, que de alguna manera se constituye en eje vertebrador y estructurador de la misma y de los roles sociales que el individuo desempeña. (Cerruti, 2000)

Existe una amplia diversidad de definiciones acerca del trabajo, que pueden tomarse desde dos aproximaciones: (a) teórica, de acuerdo al esfuerzo de los autores por definirlo; y (b) empírica, como resultado de las investigaciones, al pedir a los sujetos que definan el trabajo de acuerdo a su experiencia (Guillén, 2001).

En un sentido estrictamente teórico se encuentran definiciones como la de Drenth, Thierry y Wolf (1998, citados por Guillén 2001), quienes señalan que el trabajo hace referencia a las actividades que las personas desempeñan en función de su adscripción y posición en una organización laboral y que les reporta unos ingresos económicos u otra forma de recompensa financiera.

Pero no puede ser definido únicamente como una actividad individual, sino también como fenómeno psicosocial, como lo afirman Peiró, Prieto y Roe (1996, citados por Guillén, 2001), quienes consideran que el trabajo es una realidad psicosocial fruto de la interacción de las personas que lo realizan en el seno de un marco social.

Según Guillén (2001), el trabajo es un concepto complejo y multifacético. Hay varias razones:

1. Desde un punto de vista psicológico se lo define bajo tres perspectivas: (a) como actividad o conducta, es decir, los aspectos comportamentales; (b) como situación o contexto, relacionado con aspectos físicos y ambientales en el cual se

desarrolla; y (c) como fenómeno con significado psicosocial, es decir, de acuerdo con los aspectos subjetivos otorgados a la forma en que cada uno lo vive.

2. Cada disciplina que se dedica a estudiarlo, define al trabajo según sus bases teóricas y sus hallazgos científicos.

3. El trabajo puede confundirse con otros términos que son parecidos, como son los conceptos de ocupación o empleo. El empleo es definido como la actividad que se realiza en condiciones contractuales, por la que se recibe una remuneración. Por su parte, la ocupación es una actividad que realiza una persona para obtener unos ingresos, pero a diferencia del anterior, la ocupación determina la posición social o rol de ese individuo.

Ese rol es identificable tanto para el individuo, como para las personas que interactúan con él (Mayoral, 2001). La ocupación puede ser definida, además, como la agrupación de puestos de trabajo relacionados entre sí, por procesos y tecnologías cuyas tareas principales son iguales o análogas y exigen aptitudes, habilidades y conocimientos idénticos o similares (Centro de Formación para el Empleo [CIE], 1998).

La definición teórica desarrollada por Peiró (1989, citado por Guillén, 2001), entiende el trabajo como un conjunto de actividades, que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo, que mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios y que, además en esta actividad, la persona aporta energía, habilidades y conocimientos y otros diversos recursos, para la obtención de algún tipo de compensación material, psicológica o social.

Como se ha mencionado anteriormente, el trabajo es una realidad compleja y dinámica, que puede ser definido también desde una aproximación empírica; son diversas las formas en que las personas, en función de sus características y condiciones particulares van a entenderlo (Beas y cols, 2000).

El estudio Estrategias de búsqueda de empleo de jóvenes de la Región Metropolitana, citado en la sección de Antecedentes de este estudio de investigación, muestra que el trabajo, desde el punto de vista empírico para los jóvenes, encarna aspectos instrumentales y expresivos.

Instrumentales en la medida que se percibe como un medio para satisfacer necesidades materiales. Expresivos, en la medida que permite expresar aspectos propios del ser humano, que van más allá de la mera satisfacción de necesidades materiales (Narvárez y cols, 2000).

La primera conceptualización que aparece con fuerza entre los jóvenes urbanos es la noción del trabajo como medio para acceder al consumo. Así, el trabajo es uno de los aspectos más de su vida cotidiana, y cobra sentido, no en la necesidad de la supervivencia, sino más bien, en la medida que permite acceder a bienes de consumo, salvo en los casos de aquellos jóvenes que contribuyen en forma permanente y significativa al ingreso del grupo familiar en que la disponibilidad de bienes de consumo se ve bastante más mediatizada por su situación socioeconómica (Narvárez y cols, 2000).

En la adultez, el trabajo es para las personas un instrumento que permite satisfacer necesidades básicas: alimentación, vestuario, pagar cuentas, entre otros. Todos estos elementos son considerados imprescindibles si se quiere tener

la posibilidad de formar una familia, aspiración manifestada por la mayor parte de la población. De esta manera, el trabajo en su dimensión instrumental, adquiere valor en la medida que se convierte en un hecho que posibilita el logro de un proyecto de vida, que en la mayoría de los casos es formar una familia (Narváez y cols, 2000).

En la conceptualización expresiva, el trabajo cubre una amplia gama de significaciones que van desde la utilidad social hasta el entretenimiento personal (la autorrealización personal, la utilidad social del trabajo y la posibilidad de usar adecuadamente el tiempo disponible) (Narváez y cols, 2000).

Las anteriores conceptualizaciones se complementan con los resultados del estudio denominado Trabajo, Situación Actual y Expectativas realizado por el Ministerio de Protección y Seguridad Social de Colombia, realizado en el 2002 a personas entre los 18 y 24 años de edad, ofrece las siguientes conclusiones: (a) el 44% de las personas encuestadas consideran que el trabajo es una necesidad para subsistir, (b) el 25% lo refiere como la forma de realización personal y profesional, (c) el 12%, como una forma de aprender, (d) el 13%, como la forma de conseguir las cosas materiales que necesita y, (e) el 5%, como una obligación, porcentaje del cual el 33% corresponde a las personas encuestadas en la región del sur occidente colombiano.

Además, el estudio identifica que entre las características más importantes que debe tener un trabajo, en opinión de los encuestados, están: (a) que sea un trabajo seguro en cuanto a contrato y nivel salarial, (b) que facilite adquirir experiencia, y, (c) que ofrezca la oportunidad de aprender.

Castells (2000, citado por Borrero, 2001), ha creado cuatro categorías que agrupan los tipos de trabajo:

1. Trabajo genérico 1. Incluye todas las actividades que no requieren de conocimiento previo alguno. Son trabajos manuales no calificados, no vinculados a algún tipo de tecnología específica. En esta categoría caben trabajos relacionados con oficios.

2. Trabajo genérico 2. Incluye las actividades para las que tampoco se necesita una calificación específica, pero sí una preparación mayor en tanto está vinculado a los ámbitos administrativos, tales como vendedores no especializados, entre otros.

3. Trabajo calificado. Se incluyen todas las actividades para los que sólo es necesaria una preparación técnica, como son las recepcionistas, secretarias, o aquellas que tienen que ver con la enseñanza de habilidades artísticas.

4. Trabajo calificado, incluyen las actividades para los que se necesita tener una preparación universitaria o profesional.

Desde el punto de vista de la sociología, el trabajo es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros (Pérez y Urteaga, 2002).

En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario, suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico. El trabajo gratuito se relaciona con las actividades que realizan las personas sin recibir

ningún tipo de beneficio económico o material (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2004b).

El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo. En el siglo XX se ha reducido el número de horas de trabajo (por día, semana, año) al mismo tiempo que se han ampliado el periodo de la infancia y los beneficios de la jubilación (CIE, 1998).

En este contexto, Guiddens (1995, citado por López, 1997) establece la modificación de tres tendencias que están incidiendo en el actual concepto de trabajo:

1. El modelo del trabajador permanente y a tiempo completo, que se basaba en la importancia económica de la producción en serie y en la organización centralizada del capital y el trabajo asalariado. Ahora es atacado por otros modelos opuestos, como el trabajo a media jornada, las pausas voluntarias en la carrera, el autoempleo y el trabajo en casa.

2. Los trabajos para toda la vida, que como en tantos otros terrenos de la vida social, la actividad económica y más en concreto, el empleo remunerado, era para muchos algo predestinado. En la actualidad, dentro de la perspectiva ocupacional, son pocos los empleos que ofrecen una salvaguarda contra el desempleo, es más, en los grupos socialmente menos favorecidos, el trabajo ya no suele considerarse materia de destino, siendo que se considera más frecuente el desempleo.

3. La clase social ya no es experiencia de vida. Hasta hace poco la clase estaba vinculada a la experiencia y la acción comunitaria de diversas maneras, sobre todo en las clases obreras. Sin embargo, ahora la clase se personaliza y se expresa mediante la biografía del individuo, perdiéndose su percepción de destino colectivo. Además, la relación de las personas con el sistema de clases se establece ya no sólo como productor sino también como consumidor.

Como lo ha puntualizado Prieto (1996, citado por Guillén, 2001), el trabajo es un proceso que abarca gran parte de la vida de las personas, desde la juventud hasta la jubilación. Es decir, utilizando el símil evolutivo, el trabajo supone todo un ciclo vital, con sus diferentes fases, etapas y episodios críticos (la formación, la búsqueda del primer empleo, la adaptación al entorno laboral las sucesivas y continuas readaptaciones, la pérdida del empleo, la jubilación, entre otros). Además, se trata de un proceso en el que intervienen diversos agentes sociales (familia, sistema educativo, organizaciones laborales), que transmiten e imponen una serie de normas y valores culturales, pero donde la persona también se convierte en agente activo del proceso de acomodarse a ese entorno laboral a partir de sus características, experiencias y expectativas particulares y los requerimientos del mercado laboral.

Factores psicosociales del trabajo

Continuando esta temática, es indispensable tener en cuenta las implicaciones o factores psicosociales del trabajo. Evidentemente el trabajo puede tener implicaciones tanto positivas como negativas. Todo depende de la naturaleza del mismo y de las condiciones en que se dé.

Siguiendo el trabajo de Salanova, Peiró y Prieto (1993, citados por Guillén, 2001), las implicaciones psicosociales positivas del trabajo, hacen referencia al factor integrativo o significativo en el sentido de que por medio del trabajo las personas pueden realizarse, dar sentido a sus vidas y ser creativas. Por otro lado, el trabajo puede proporcionar estatus y prestigio social, dado que la posición social de las personas está determinada en parte por el trabajo que desempeñan. Además, el trabajo constituye una fuente importantísima de identidad personal y social, ya que el modo en que nos vemos a nosotros mismos y el modo en el que nos ven los demás tienen mucho que ver con cómo nos ven y cómo nos vemos en el trabajo.

Dentro de los factores psicosociales positivos del trabajo considerados por Salanova, Peiró y Prieto (1993, citados por Guillén, 2001) se encuentran, indudablemente, que tiene importantes implicaciones de carácter económico ya que permite sobrevivir a los individuos y conseguir bienes de consumo. También puede ser una importante fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales. Por otra parte, el trabajo estructura el tiempo de las personas ya que define las posibilidades de ejecutar diferentes actividades a lo largo del día, de la semana e incluso del año, y facilita el desarrollar actividades y destrezas. Así mismo, el trabajo sirve para transmitir normas, creencias y expectativas sociales, cumpliendo un papel socializador muy importante.

Finalmente, y dentro de las implicaciones psicosociales positivas que el trabajo puede proporcionar encontramos el poder y el control, ya que a través de

los mismos se puede llegar a adquirir y desarrollar un cierto grado de control y poder sobre las personas, cosas, datos y procesos (Guillén, 2001).

No se puede dejar de subrayar que el trabajo puede tener implicaciones psicosociales disfuncionales para la persona. Basta invertir los efectos de las implicaciones anteriormente consideradas para hacerse una idea ilustrativa al respecto. Así, por ejemplo, si el trabajo es repetitivo, deshumanizante, humillante, monótono y no potencia la autonomía personal puede ser disfuncional para la persona y conllevar implicaciones psicosociales claramente negativas para la misma (Guillén, 2001).

El ambiente laboral como construcción personal y social

De manera genérica, como lo plantea Jiménez (1981, citado por Guillén, 2001), cuando se hace referencia al ambiente laboral no sólo se debe tener en cuenta la realidad física o ambiente construido en el que se desenvuelve el trabajo. Gran parte de los elementos del ambiente laboral son de tipo social. Esto puede y debe entenderse en un doble sentido. Por un lado, formaría parte del ambiente laboral cualquier componente de la estructura social del trabajo en cualquiera de los niveles considerados –individual, grupal, organizacional e interorganizacional-. Pero, por otro lado, resulta de una importancia crucial la interpretación y significado social que de los elementos que conforman la estructura física del trabajo, e incluso de la propia estructura social, hagan los miembros de un grupo social determinado.

En concreto, en el ambiente laboral para Peiró, Prieto y Roe (1996, citados por Guillén 2001), se pueden distinguir dos amplias categorías:

1. Aspectos macro, estructura de las ocupaciones, del mercado laboral y de sus sectores, el análisis de las condiciones económico laborales de un país, políticas laborales, entre otras.

2. Aspectos micro, formación, percepción del mercado laboral, fuentes de empleo, búsqueda y consecución del empleo, adaptación al mismo, condiciones de los lugares de trabajo, su relación con el factor humano, las condiciones de desarrollo de la carrera laboral, las fuentes de estrés, el ajuste persona-puesto, las características organizacionales, entre otros.

En cualquiera de las clasificaciones se puede hablar de un ambiente conocido científicamente y de un ambiente percibido. El ambiente, desde el punto de vista de la Psicología Social, es un ambiente percibido.

Desde las premisas expuestas, el ambiente laboral es considerado por Peiró y cols (1996, citados por Guillén, 2001), como un ambiente socialmente construido que viene expresado por las representaciones sociales elaboradas por los pobladores de tales ambientes.

La reflexión que se realice del ambiente laboral, permite situarse en la tradición teórica dentro de la Psicología Social que se denomina aproximación socio cognitiva. En concreto, Weick (1979, citado por Guillén, 2001), la ubica en la Psicología del trabajo y de las organizaciones, esta aproximación implica subrayar la importancia de la percepción, del lenguaje, de los símbolos, entre otros, añadiendo el supuesto aceptado de considerar las realidades organizacionales como socialmente construidas.

Empleo

El empleo, en los términos de Bossio (1999), es la utilización de una persona por otras personas o instituciones para obtener su trabajo a cambio de un salario u otro tipo de pago. Esto se diferencia, por ejemplo, de la servidumbre o de la esclavitud, casos en los que el empleo no se ofrece en condiciones de libertad a cambio de un pago y tampoco implican un coste para el empresario.

En economía, el término empleo hace referencia a otros factores de producción, como la tierra y el capital, pero en el sentido corriente se refiere a la utilización de trabajadores asalariados. El empleo suele excluir a aquellos trabajadores que no cobran, como las amas de casa o los voluntarios (Yépez, 2003).

El autoempleo, representa una parte importante del empleo total, entre la cuarta y la mitad de la fuerza laboral de los países en desarrollo, donde cada individuo trabaja y se paga a sí mismo. También hay que destacar a los trabajadores independientes y el trabajo temporal, casos en los que un empleado individual realiza un contrato para ofrecer sus servicios sin por ello pasar a ser un asalariado a tiempo completo. Otras formas de empleo incluyen el trabajo a tiempo parcial y los contratos por obra (Observatorio Local del Empleo, 2003b).

Algunos autores distinguen entre el empleo en el sector agrícola, en el industrial y en el de servicios. El desarrollo económico mundial ha mostrado un desplazamiento de la actividad laboral desde los dos primeros sectores hacia el de servicios, a medida que la economía se va desarrollando (Yépez, 2003)

Los términos, los significados y las condiciones del empleo han sido, a lo largo de la historia, uno de los aspectos más controvertidos de esta problemática, dado sus efectos sobre el nivel de vida de los trabajadores y el bienestar de la sociedad. Los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo proponen normas generales sobre condiciones de empleo, como el número de horas laborales, el seguro de enfermedad y las vacaciones, entre otros beneficios (Ramírez, 2003).

Como lo plantea Pérez y Urteaga (2002), la problemática del empleo ha estado sujeta a numerosas intervenciones estatales, y la mayoría de los países aspiran, al menos en teoría, conseguir el pleno empleo, es decir, a que todos quienes deseen trabajar puedan hacerlo. El empleo, al igual que el trabajo, no puede desvincularse del contexto social, cultural y político de los distintos países (Pág. 367).

Mercado laboral

El mercado laboral está conformado por todas las empresas, con sus puestos de trabajo existentes ocupados o vacantes, que de manera regular o esporádica requieren de personal profesional, técnico o de oficios, (demanda laboral), y de las personas que poseen un puesto o que están en búsqueda de empleo (oferta laboral), para contribuir con el crecimiento y desarrollo de los sectores productivos que tiene cada ciudad (Montalvo y cols. 2003).

El mercado laboral comprende, además de la oferta y demanda, todo lo relacionado con información que se extrae del comportamiento de estos dos componentes: índices de desempleo, ocupaciones excedentarias (para las cuales

el número de inscritos o personas buscando es mayor que el de las vacantes), ocupaciones deficitarias (número de inscritos o buscadores menor que el de las vacantes), aspirantes, cesantes y ocupados (División de Empleo, 2002)

De acuerdo con las cifras registradas en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) realizada por el DANE, en el informe de los meses comprendidos entre enero y marzo de 2004, y que reflejan el comportamiento del empleo en la ciudad de Pasto, se puede observar que la población total (PT), de la ciudad a marzo del 2004 es de 369.966 personas, de las cuales 276.353, el 74.7% se encuentran en edad de trabajar (PET), y de ellos el 64% (179.284 personas) representan la población económicamente activa (PEA), en la ciudad, es decir, el número de personas que tienen 12 años o más y que en la semana en que se aplicó la encuesta ejercieron o buscaron ejercer una ocupación remunerada y los ayudantes familiares que trabajaron sin remuneración.

Esta PEA, se encuentra distribuida en: (a) ocupados, 139.926 personas, el 50.6%; (b) desocupados, 39.357 personas, el 22%; porcentaje alto comparado con la tasa total de desempleo nacional, que a marzo del 2004 fue del 13.6%.

Los desocupados o desempleados se encuentran distribuidos de la siguiente manera: (a) 39.060 personas, el 21.8%, considerados desempleados abiertos, es decir personas que se encuentran realizando cualquier actividad tendiente a conseguir un empleo; y (b) 297 personas, el 0.2%, son considerados desempleados ocultos, es decir personas que han buscado empleo y aún se encuentran interesados pero no ejecutan actividades para conseguirlo .

Del total de personas desocupadas que se encuentran realizando gestiones para ingresar al mercado laboral, 13.413 se encuentran buscando empleo y solo 179 desean ingresar al mercado laboral a través de un negocio independiente (DANE, 2004a).

Estas últimas cifras hacen que se justifique el presente estudio, de las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo, porque se confirma que la mayor parte de los desempleados se orientan a la búsqueda de empleo, como alternativa principal.

Del número de personas desocupadas o desempleadas (39.357); 32.400 personas son cesantes y 6.957 personas, son aspirantes.

Las cifras específicas relacionadas con la edad, género, tiempo de búsqueda de empleo, ocupación buscada y nivel educativo, no se encuentran actualizadas para el año 2004, por lo tanto se anexa la información del último trimestre del 2003. Los resultados se relacionan a continuación:

1. La población desocupada que se encuentra entre los 18 y 24 años y, además, se encuentra buscando empleo relacionado con su profesión, es de un total de 1002 personas, 283 hombres y 718 mujeres.

2. Las personas desempleadas que buscan un empleo relacionado con su profesión y que terminaron la educación superior es de 3.517 personas, 1.782 hombres y 1735 mujeres.

3. En cuanto al tiempo de búsqueda de empleo, el DANE, hace una diferenciación entre: (a) desempleo coyuntural, donde la búsqueda dura entre 1 y

13 semanas; y (b) desempleo crónico, donde la búsqueda se prolonga de 14 a 52 o más semanas.

Teniendo en cuenta la diferenciación anterior, se observa que el número de personas que buscan empleo en su profesión y que se demoraron en conseguirlo de 1 a 13 semanas es de 823 personas únicamente; y el número de personas que se demoró entre 14 y 52 semanas o más fue de 2694 personas; de las cuales 1474, no informan, talvez porque ha pasado más de 52 semanas (DANE,2003).

A pesar de los constantes estudios que realizan las entidades nacionales (DANE, Confecamaras, entre otras) sobre el análisis y seguimiento de la dinámica del mercado laboral en Colombia, la realidad de los jóvenes profesionales no se encuentra –actualmente- visualizada como un área específica de consideración, por el contrario, los registros se realizan para toda la población, con características generales.

El caso del sector profesional tiene una especificidad que es necesario indagar. Ciertamente que este universo de profesionales no es homogéneo, si no que su unicidad se funda en la diversidad que lo compone: diferentes profesiones (con sus diferentes historias, desarrollo, estatus social, entre otros), diferentes demandas sociales, diferentes oportunidades de mercado, diferentes valoraciones sociales, políticas y económicas (Borrero, 2001)

Las demandas sociales existen, hoy más que ayer, desde una mayor diversidad de ámbitos y necesidades. La búsqueda de empleo o la generación de trabajo, no es un interés aislado: en su satisfacción se opera un movimiento positivo hacia el cuerpo social que requiere, también, de asesoramientos técnicos

calificados, idóneo para responder a las nuevas demandas, ya que anteriormente la consecución de un empleo determinaba el tiempo para llegar a la jubilación, pero actualmente esa estabilidad no puede ser garantizada por ningún trabajo. (Ibarra, 2000)

Las características del empleo que el mercado ofrece en la actualidad, se formulan para personas adaptables a condiciones donde, muchas veces, la jornada de trabajo se reduce a medio tiempo, únicamente se solicita servicios por un tiempo determinado sin establecer una contratación estable, no cuentan con seguridad social, el índice de movilidad es mayor y en muchas circunstancias su ocupación es valorada por debajo de su profesión o entrenamiento (Yépez, 2003).

Transición al mercado laboral

De acuerdo con Nelson (1990, citado por Beas y cols, 2000), los puntos fundamentales sobre la transición desde el sistema educativo a la vida laboral se pueden resumir de la siguiente forma: (a) Es probable que la transición sea bienvenida y personalmente significativa por la persona que la experimenta; (b) Es probable que las personas que experimentan la transición tengan considerables oportunidades para influir en su curso y ajuste, y éstos pueden definir esa transición como una experiencia positiva (más que aquellos que no la tienen); (c) la relativa poca flexibilidad de temporalización de la transición puede trabajar contra la influencia individual en tiempos de rápidos cambios sociales, económicos y tecnológicos, aunque en esos tiempos, los jóvenes que son en cierta medida flexibles conducirán la transición de forma más exitosa que otros; (d) es probable que haya intervenciones institucionales dirigidas a gestionar la transición, teniendo

el diseño y naturaleza de tales intervenciones un substancial impacto sobre los resultados de transición.

El proceso formal en el cual el joven expresa y experimenta su paso hacia el mercado laboral, se denomina transición laboral (Barbagelata, 1998).

La época universitaria puede ser de búsqueda intelectual y crecimiento personal, ya que la universidad ofrece la posibilidad de cuestionar supuestos mantenidos desde el hogar y así moldear una nueva identidad, como adulto (Ducci, 1997)

En general, para los jóvenes la oportunidad de desempeñarse laboralmente les brinda la posibilidad de poner en práctica lo aprendido y continuar desarrollándose (Toro, 1992).

Estrategias de Inserción Laboral

La inserción laboral se ha convertido en un proceso cada vez más complejo, que se ha extendido en el tiempo, y a la vez, se ha diversificado. Así, este proceso se ha configurado como una etapa diferenciada de la vida (Montalvo, y cols, 2003).

La inserción laboral está definida como la incorporación de las personas al sector productivo. En consecuencia, las estrategias de inserción laboral se encuentran determinadas por las diversas decisiones y acciones que los jóvenes ejecutan para ingresar al mercado laboral como oferta y están influidas por las características personales y del entorno en que estos se desenvuelven (Montalvo, y cols, 2003).

Dentro de la oferta se encuentran la PEA, es decir, las personas en edad de trabajar y que se encuentran ocupadas o desocupadas. La PEA ocupada hace referencia a las personas que se ubican en un puesto de trabajo o generan su propio puesto de trabajo en el sector productivo (DANE, 2004a).

La PEA desocupada se relaciona con las personas que buscan insertarse al mercado laboral a través de establecerse independientemente y por las personas que buscan un empleo (DANE, 2004a).

Sin establecer un orden de importancia, la primera opción de inserción laboral, implica realizar gestiones para iniciar un negocio independiente, lo cual implica la formulación de un plan de negocios, servicios, registro y por supuesto la generación de ingresos y resultados. V. Arias (comunicación personal, mayo 28 de 2004).

La segunda alternativa para llevar a cabo su inserción al mercado laboral, es la búsqueda de un empleo, que se diferencia de la alternativa anterior en que el empleo está regido y condicionado por una relación contractual. V. Arias (comunicación personal, mayo 28 de 2004)..

Dentro de las estadísticas ofrecidas por el DANE, del total de la PEA desocupada (39.357 personas), el 99% (39.060) corresponde a las personas que buscan empleo, ratificando la importancia de conocer cuáles son las acciones que llevan a cabo para la consecución del mismo (DANE, 2004a)

En un inicio, la inserción laboral a través de un empleo requiere, por parte de la PEA desocupada que lo busca, de acciones concretas (DANE, 2004b).

En primer lugar de la búsqueda de información del mercado al cual desea ingresar y de las estrategias de inserción laboral. La División de Empleo, SENA (2002) considera que: es importante que el sujeto dedique tiempo para conocer las empresas del medio, consulte las actividades económicas de la región, comercio y servicios, que actualice la información respecto a los requerimientos de las ocupaciones más solicitados por los empresarios y conozca alguna empresa, permitiéndole informarse acerca de las exigencias del perfil ocupacional de cada una de ellas (p. 5).

La segunda acción emprendida por los jóvenes para iniciar su inserción por medio de un empleo es la autoevaluación de los recursos personales para conseguirlo (Bandura, 1997).

Barbagelata (1998) afirma que: La consideración de estas dos acciones resulta de interés para comprender las decisiones vocacionales de los jóvenes acerca de qué estudiar, cuándo salir del sistema educativo e incorporarse al mercado laboral, los comportamientos de búsqueda de empleo, la decisión de aceptar o no un trabajo y la decisión de abandonarlo voluntariamente o la de desarrollar nuevas actividades formativas(p. 52) .

Búsqueda de Empleo

A partir del momento en que el joven tiene la información acerca del mercado laboral y de sus propios recursos para insertarse en él, debe poner en marcha un método de búsqueda de empleo que le permita la consecución del mismo (División de empleo, 2002).

Según Prieto (1996, citado por Beas y cols, 2000), una alternativa de socialización laboral destacable son las actividades de búsqueda de empleo, ya que en este proceso el individuo es el agente más relevante. Esta búsqueda sería una de las notas definitorias de la transición de la academia al trabajo. En consecuencia, se pueden definir estas actividades como las conductas que lleva a cabo una persona con la finalidad de encontrar un empleo.

Por su parte Ripoll (1992, citado por Montalvo y cols, 2003), asume la búsqueda de empleo como: las acciones llevadas a cabo por el sujeto, para obtener un trabajo remunerado y regulado por una relación contractual.

En esta etapa la búsqueda de empleo implica cuatro componentes: (a) dónde buscar (fuentes formales e informales); (b) cómo buscar (de forma sistemática o fortuita); (c) cuánto buscar (número de solicitudes, tiempo dedicado, número de técnicas), y (d) el foco de la búsqueda (área ocupacional específica o genérica)(Beas y cols,2000)

Diversas investigaciones entre ellas la del Observatorio de la inserción laboral de los jóvenes; de la cual la presente investigación toma algunas acciones de búsqueda de empleo para ser medidas, propone cierta categorización de acciones de búsqueda entre las que se encuentran: (a) acudir a amigos o familiares (redes sociales), (b) inscripción en servicios de empleo, y (c) envío de hojas de vida a empresas (Montalvo y cols, 2003).

Finalmente, el interés socializador de la búsqueda de empleo se puede complementar desde el concepto de empleabilidad, que es la capacidad de engendrar los tipos de competencia y calificación que permite a las personas

encontrar, crear, conservar, enriquecer su empleo y pasar de uno a otro, obteniendo satisfacción personal, económica, social y profesional (Ducci, 1997).

Munene (1985, citado por Beas y cols, 2000), por su parte afirma que el sujeto debe saber cómo conseguir un trabajo y adaptarse adecuadamente; realizar elecciones vocacionales y profesionales realistas, tener una orientación motivacional positiva hacia el trabajo, realizar actividades de búsqueda de empleo, tener experiencia laboral compatibilizada con los estudios, y estar disponible para el empleo.

Factores que facilitan o dificultan la obtención de un empleo

Se trata de dos elementos necesarios de abordar para comprender los comportamientos de los sujetos tendientes a conseguir un empleo durante la búsqueda del mismo (Jahoda, 1987).

Las alternativas que se ofrecen pueden ser caracterizadas como factores internos, es decir, aspectos relacionados con las características del sujeto: (a) el estudio y adecuación con el puesto, (b) la experiencia, (c) características personales como la iniciativa y el asumir riesgos, y (e) características físicas. Y como factores externos, que tienen que ver con aspectos sociales y del azar, como: (a) contactos sociales, y (b) la suerte. Los cuales en la medida que estén presentes van a facilitar la consecución de un empleo pero su ausencia condiciona la dificultad para el mismo (Montalvo y cols, 2003).

Los principios que organizan las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo en los jóvenes profesionales no son universales. Por el contrario, se relacionan con el capital social y cultural que

ellos han acumulado a lo largo de su experiencia con el sistema formal de educación, con el mundo del trabajo y en forma particular, con las representaciones y percepciones sociales que hagan de él (Beas y cols, 2000).

Desempleo

El desempleo es, sin lugar a dudas, uno de los mayores problemas económicos y sociales a los que deben enfrentarse las sociedades industrializadas actuales. El debate público sobre la falta de trabajo ha estado centrado fundamentalmente en el análisis de los factores económicos que lo provocan y en la discusión de las políticas económicas más adecuadas para hacerle frente. Este reduccionismo economicista ha desembocado, frecuentemente, en el olvido de las importantes consecuencias que la falta de un puesto de trabajo tiene para aquellas personas que la experimentan. Como se mostrará a continuación, la psicología social ha contribuido de manera significativa a aumentar el conocimiento sobre la experiencia personal del desempleo (Garrido, 2002).

Como lo define Ruiz (2003), el desempleo es un paro forzoso o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores (pág. 10).

De todos los aspectos que abarca el impacto psicológico y social del desempleo, uno de los que mayor interés ha suscitado ha sido el que se refiere a

sus efectos sobre el bienestar psicológico. Actualmente, se cuenta con una amplia evidencia empírica ya que varios estudios (Álvaro, 1992; Feather, 1990; O'Brien, 1986; Warr, 1987; citados por Garrido, 2002), que señalan que el desempleo tiene un fuerte impacto negativo en la salud mental de quienes lo experimentan. Las comparaciones transversales entre muestras de empleados y desempleados nos llevan, de forma consistente, a la conclusión de que éstos últimos presentan un menor nivel de bienestar psicológico general, mayor grado de sentimiento depresivo y de ansiedad, un grado menor de satisfacción con la vida y menor nivel de autoeficacia.

Otro aspecto a considerar en el momento de evaluar los efectos del desempleo es la forma en la que éste incide en la motivación y las actitudes hacia el trabajo. En el estudio realizado por Lawlis (1971, citado por Garrido, 2002), se establece una asociación entre el desempleo y la aparición de actitudes de rechazo hacia el trabajo. El período de tiempo que una persona lleve desempleada parece ser un factor importante para que tenga lugar un cambio en la actitud hacia el trabajo. Por su parte en el estudio realizado por Warr y Jackson (1985, citados por Garrido, 2002) se ha observado que el compromiso con el trabajo disminuye de forma significativa en personas que llevan largos períodos de tiempo desempleados, pero se mantiene estable cuando el período de desempleo es inferior a 3 meses.

La preocupación por la influencia del desempleo en las actitudes hacia el trabajo es mayor en el caso de los jóvenes, dada la importancia de las primeras experiencias en el mercado de trabajo, para la evolución posterior del proceso de

socialización laboral. Las experiencias de desempleo en las fases iniciales de la carrera laboral podrían dar lugar a una regresión en el proceso de socialización de los jóvenes; Cuyas principales manifestaciones, en lo que a las actitudes hacia el trabajo se refiere, serían una disminución de la implicación en el trabajo, una mayor aceptación del hecho de estar desempleado o una actitud más negativa hacia la búsqueda de empleo. Las investigaciones realizadas demuestran que es infrecuente que se perciban ventajas en el hecho de estar desempleado o que el desempleo llegue a percibirse como una alternativa al empleo. No obstante, a pesar de que el compromiso con el trabajo se mantiene alto y de que el desempleo no llega a convertirse en una alternativa aceptable, existe evidencia de que la falta de un puesto de trabajo ejerce una influencia significativa sobre la actitud hacia la búsqueda de empleo. Algunas investigaciones muestran que las expectativas de éxito se reduce, la actitud hacia la búsqueda de un empleo se hace más negativa y la intensidad con la que se busca un puesto de trabajo disminuye (Yépez y Urteaga, 2002).

El modelo teórico propuesto por Warr (1987, citado por Garrido, 2002), considerado como uno de los intentos más fructíferos de integración teórica de los resultados de la investigación sobre el impacto del desempleo. Según este modelo, hay nueve categorías de factores ambientales que determinan el nivel de salud mental. En cualquier ambiente, el bienestar psicológico dependerá del grado en que el entorno proporcione oportunidad de control, oportunidad para el uso de las capacidades personales, objetivos generados externamente, variedad, claridad ambiental, disponibilidad de recursos económicos, seguridad, oportunidad para

establecer relaciones interpersonales y posición social valorada. Un medio social que carezca de cualquiera de estas características o que las proporcione de forma deficiente estará asociado a un bajo nivel de salud mental. La comparación de empleados y desempleados, utilizando las categorías propuestas por el modelo, lleva a la conclusión de que el ambiente del desempleo es más deficitario, lo que hace que la salud mental de los desempleados sea menor.

Marco Conceptual

Trabajo

Conjunto de actividades, que pueden ser o no retribuidas, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios y que además en esta actividad la persona aporta energía, habilidades y conocimientos y otros diversos recursos, para la obtención de algún tipo de compensación material, psicológica o social (Peiró, 1989).

Empleo

Actividad que se realiza en condiciones contractuales, por las que se recibe una remuneración (Mayoral, 2002).

Mercado laboral

Está conformado por todas las empresas, con sus puestos de trabajo existentes ocupados o vacantes, que de manera regular o esporádica requieren de personal profesional, técnico o de oficios, (demanda laboral), y las personas que poseen un puesto o que están en búsqueda de empleo (oferta laboral), para

contribuir con el crecimiento y desarrollo de los sectores productivos que tiene cada ciudad (Montalvo y cols. 2003).

Población en edad de trabajar (PET)

Está constituida por personas de 12 años o más, en la parte urbana, y de 10 años o más, en la parte rural (DANE, 2004a)

Población económica activa (PEA)

Está constituida por las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia ejercieron o buscaron ejercer una ocupación remunerada en la producción de bienes y servicios y los ayudantes familiares que trabajaron sin remuneración en una empresa familiar por lo menos una hora semanal (DANE,2004a).

Desocupado

Son las personas que en la semana de referencia buscaron ejercer una actividad en la producción de bienes y servicios, y estuvieron en una de las siguientes situaciones: realizaron cualquier actividad tendiente a conseguir un empleo (desempleo abierto), o han estado buscando trabajo antes y aún están interesados (desempleo oculto), o las personas sin empleo que estuvieron esperando resultados de solicitudes (DANE, 2004a).

Aspirante

Las personas que buscaron trabajo por primera vez (DANE, 2004a)

Inserción laboral

Incorporación de la PEA desocupada al sector productivo, a través de dos canales, un empleo o estableciéndose por su cuenta (DANE, 2004b).

Estrategias de inserción laboral relacionadas con el empleo

Acciones y conductas que lleva a cabo una persona, económicamente activa, que se encuentra desocupada o no, con la finalidad de conseguir un empleo remunerado y regulado por una relación contractual (DANE, 2004b).

MÉTODO

Tipo de investigación

El presente estudio se concibe bajo un modelo de investigación de carácter prioritariamente deductivo, en cuanto se parte de conceptos alrededor del empleo y de la inserción laboral hacia la identificación de datos coherentes con esos conceptos en la población objetivo, titulados de Psicología de la Universidad de Nariño. La investigación recurre a estrategias de recolección y análisis de información de carácter cuantitativo, a través de un instrumento que se dirige a obtener información sobre las estrategias de inserción al mercado laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo de psicólogos titulados de la Universidad de Nariño y la estadística descriptiva e inferencial para analizar los resultados.

Además, se enmarca como un estudio de tipo descriptivo que permite detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición independiente de uno o más de sus atributos (Hernández, Fernández y Baptista, 1998).

Diseño

La presente investigación cuenta con un diseño de tipo trasversal, ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Bejarano, 1999), es decir, el propósito es describir la variable estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo en un momento determinado (medición única). Por consiguiente, la investigación es de carácter no experimental la cual, según la clasificación de Kerlinger (1988), es una indagación empírica y sistemática en la cual el equipo investigador no tiene control directo sobre las

variables del fenómeno a estudiar porque sus manifestaciones ya han ocurrido, como en el presente estudio, en el cual las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo ya fueron puestas en marcha por los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño.

Participantes

La población total de titulados del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño es de 162. 95 personas no fueron contactadas por las siguientes razones: (a) 70 personas reportan procedencia de municipios diferentes a la ciudad de San Juan de Pasto, (b) los datos de 11 personas se encuentran incompletos, las direcciones no existen o han cambiado de domicilio, y (c) 14 personas reportan residencia fuera de la ciudad y del departamento, dificultando la comunicación.

Un total de 67 cumplen con datos de ubicación accesible al equipo investigador. Dichos profesionales fueron contactados y se les entregó el cuestionario de estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo para ser diligenciado. 5 de ellos no reintegraron el formato de medición, quedando un total de 62 instrumentos entregados y aplicados.

De esta manera, la población con la que se trabajó en la presente investigación está constituida por 62 (38%) profesionales de Psicología de la Universidad de Nariño, que fueron ubicados de manera personal o por teléfono y actualmente viven en la ciudad de San Juan de Pasto.

La población está compuesta por: 45 mujeres con un promedio de edad de 28 años, y 17 hombres con un promedio de edad de 29 años (ver Tabla 1 y Figura

1). Con respecto a los enfoques psicológicos: 32 mujeres y 10 hombres egresaron con la formación cognitivo-conductual, 9 mujeres y 3 hombres con la formación psicoanalítica, 4 mujeres y 3 hombres con formación conjunta cognitivo-conductual y psicoanálisis y 1 hombre con la formación humanista. (Ver Tabla 2 y Figura 2)

Tabla 1

Población según Género

Género	Frecuencia	Frecuencia
	Absoluta	Relativa
Masculino	17	27%
Femenino	45	73%
Total	62	100%

Figura 1. Población según género

Tabla 2

Población según enfoque de formación psicológica

Enfoque	Frecuencia	Frecuencia
	Absoluta	Relativa
Cognitivo-conductual	42	68%
Psicoanálisis	12	19%

Humanismo	1	2%
Cognitivo conductual y psicoanálisis	7	11%
Total	62	100%

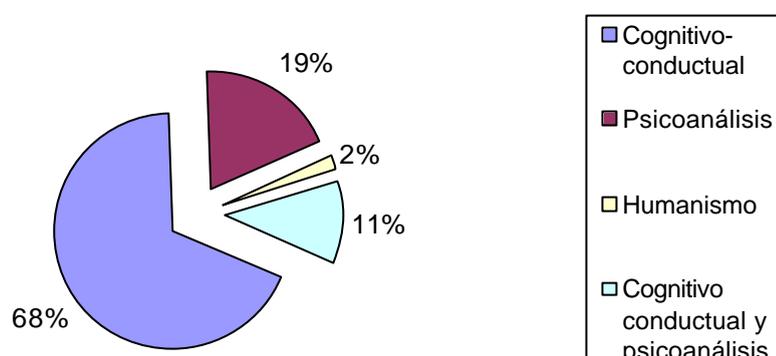


Figura 2. Población según enfoque de formación

Variables de estudio

Las variables de estudio para la presente investigación son: (a) actividades laborales y de formación escogidas por los profesionales de Psicología después de graduación profesional, (b) estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo, (c) estrategias efectivas de búsqueda de empleo, (d) eficiencia de las estrategias de búsqueda de empleo, (e) estrategias de búsqueda de empleo según género, (f) estrategias de búsqueda de empleo según enfoque de formación y, (g) factores que facilitan y dificultan la inserción laboral a través de un empleo. (Ver anexo A)

Técnicas de recolección y análisis de información

Para la recolección de información se recurrió a la técnica de encuesta. La encuesta empleada para la medición de las variables objeto de estudio es un cuestionario construido por las autoras (ver anexo D). Para recolectar información sobre variables asociadas a las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo se formularon preguntas sobre variables demográficas, de formación profesional y de factores que facilitaron y dificultaron la inserción.

Como lo define Tamayo (1984, citado por Méndez, 2001), el cuestionario es una encuesta formada por una serie de preguntas que se contestan por escrito a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación.

Para la construcción del cuestionario se siguió el procedimiento descrito a continuación: (a) determinación del objetivo de la encuesta, (b) definición de las variables a medir en el instrumento (ver anexo A), (c) formulación de ítems, (d) validación del instrumento por jueces (ver anexo C) y, (e) estructuración de la forma final del instrumento. Para un resumen del proceso de construcción del cuestionario (Ver anexo B).

Para efectos de la presente investigación, el cuestionario está dirigido a los profesionales de Psicología de la Universidad de Nariño, con el propósito de conocer las estrategias de su inserción al mercado laboral para la búsqueda y consecución de su primer empleo.

Este cuestionario está conformado por diferentes tipos de preguntas: (a) preguntas cerradas dicotómicas, (b) preguntas cerradas con varias alternativas de respuesta, (c) preguntas en las que el profesional debe jerarquizar las opciones de

respuesta, y (e) preguntas abiertas orientadas a profundizar la información. El cuestionario consta de 35 ítems, divididos en cinco secciones: (a) datos generales, (b) datos de profesionalización, (c) estrategias de inserción laboral, (d) búsqueda de empleo y, (e) estudios posteriores. (Ver anexo D)

Para la organización y el procesamiento de la información se recurrió al programa Excel y al paquete estadístico Statgraphics plus 5.0.

Se empleó como estrategia de análisis de información la estadística: descriptiva e inferencial.

Procedimiento

Etapa 1

El instrumento de la presente investigación se diseñó de acuerdo a la recopilación de ítems de los cuestionarios de medición de la ECH del DANE de Colombia y del estudio de inserción laboral que realiza el Instituto Valenciano de Investigaciones de España.

Se buscó evidencia de la validez del instrumento a través de la validación por jueces.

Esta validación es un proceso por el cual, un grupo de expertos revisan, corrigen posibles fallos en el procedimiento y ofrecen retroalimentación para mejorar la estructura y contenido del instrumento antes de pasar a realizar la aplicación a la población objeto de estudio (Buendía y Hernández, 2000),

El grupo de jueces que validó el cuestionario estuvo integrado por seis docentes de la Universidad de Nariño y un psicólogo, así: (a) docentes Nubia Rocío Sánchez y Paulo Fuentes, y psicólogo Diego García, profesionales con

formación y experiencia en el campo de la psicología organizacional; (b) docente Gilberto Carvajal, investigador en el tema de estudio, c) docente Fredy Villalobos, director del Departamento de Psicología, y, d) docentes Arsenio Hidalgo y Guillermo Cabrera, expertos en el área de estadística.

La calificación de los ítems se fundamentó en cuatro criterios: (a) pertinencia, que se refiere a la congruencia del ítem con la variable evaluada y la población; (b) claridad, que se refiere a la adecuación del lenguaje utilizado en la redacción de los ítems para la población; (c) representatividad, que se refiere a la suficiencia de los ítems para la medición de la variable; (d) adecuación de la instrucción, en la que se evalúa si las instrucciones para responder los ítems se ajustan con lo que se quiere medir.

Para la selección y modificación de los ítems del cuestionario se recurrió al porcentaje de acuerdo entre jueces. Algunos ítems fueron modificados a nivel de redacción y claridad en el lenguaje utilizado y la modificación también se puso en consideración de los jueces. El 100% de los ítems presentados para la evaluación de las variables fueron aceptados. En el anexo C se presenta el resultado de este proceso de validación.

Etapa 2

Corresponde a la aplicación del cuestionario de medición a 62 psicólogos titulados en la Universidad de Nariño, desde la primera promoción de 1999 hasta el mes de marzo del 2004. Se realizó el contacto de manera personal o por teléfono, se informó a los profesionales el objetivo del estudio, se proporcionaron

las instrucciones, se aclararon las condiciones de confidencialidad de la información y, finalmente, se aplicaron los instrumentos correspondientes.

Etapa 3

En esta fase se hizo el análisis de la información a través de la estadística descriptiva y con algunos elementos de estadística inferencial. A partir de los datos procesados se describió la variable estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo, se la relacionó con las variables género y enfoque de formación profesional, y se planteó la discusión sobre los resultados respecto al marco de referencia.

RESULTADOS

La investigación contó con la participación de 62 profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño entre marzo de 1999 y marzo del 2004 que vivían en San Juan de Pasto y a quienes se aplicó el instrumento de medición.

La presentación de resultados está organizada de manera que permite dar respuesta a los objetivos de la investigación.

En primer lugar, se determinan las actividades laborales y de formación por las que optaron los psicólogos de la Universidad de Nariño.

Los datos que muestra la Tabla 3 y Figura 3 destacan que las actividades laborales y de formación que los titulados de Psicología escogieron después de su graduación fueron: buscar ingresar al mercado laboral como única opción y buscar ingresar al mercado laboral de manera paralela a continuar estudios de postgrado, sin una diferencia estadísticamente significativa para hombres y mujeres. Es importante resaltar que ninguno de los titulados buscó iniciar una nueva carrera de pregrado como única opción.

Tabla 3

Actividades escogidas por los psicólogos después de su graduación según género

Actividades	Masculino		Femenino		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Buscó ingresar al mercado laboral (M.L.)	(10)	59%	(35)	78%	(45)
Continuó estudios de postgrado	(1)	6%	-	-	(1)
Buscó ingresar al M.L. y continuó estudios de postgrado	(5)	29%	(9)	20%	(14)
Buscó ingresar al M.L. e inició una nueva carrera.	(1)	6%	-	-	(1)
Buscó ingresar al M.L. e inició diplomado	-	-	(1)	2%	(1)
Inició una nueva carrera	-	-	-	-	-
Total	(17)	100%	(45)	100%	(62)

Nota: N: Número de personas N= 62. P-Value: 0.08 CHI 2: 9.62

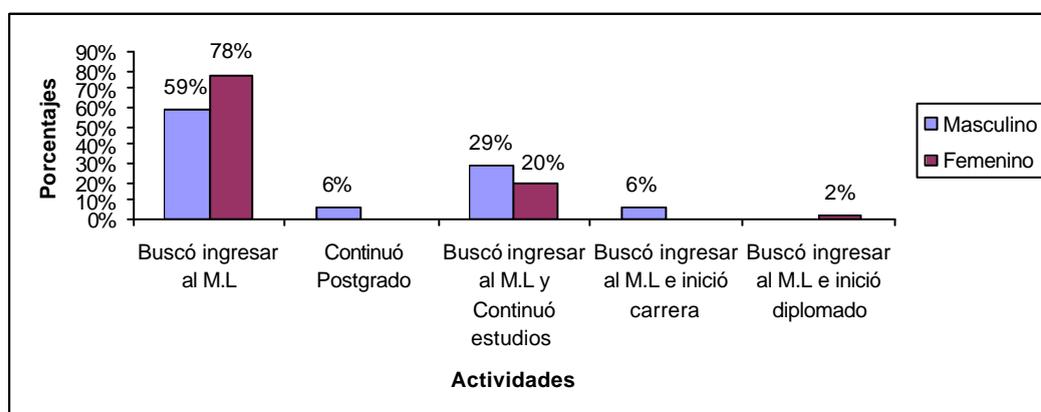


Figura 3. Actividades escogidas por los psicólogos después de su graduación según género.

Por otra parte, con relación al enfoque de formación en la Tabla 4 y Figura 4, no se observan cambios en la tendencia de la respuesta en cuanto a la actividad laboral y de formación más escogida por los titulados después de su graduación, lo cual confirma que no hay una diferencia estadísticamente significativa respecto al enfoque de formación, puesto que la mayor parte de los titulados buscaron ingresar al mercado laboral como única opción.

Tabla 4

Actividades escogidas por los psicólogos titulados, después de su graduación según enfoque de formación.

Actividades	Cog-ctual		Psico.		Human		Cog-Psico.		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Buscó ingresar al mercado laboral (M.L.)	(29)	69%	(9)	75%	(1)	100%	(6)	85%	45
Continuó estudios de postgrado	-		(1)	8.3%	-		-		1
Buscó ingresar al M.L. y continuó estudios de postgrado	(12)	28.6%	(1)	8.3%	-		(1)	15%	14
Buscó ingresar al M.L. e inició una nueva carrera	-		(1)	8.3%	-		-		1
Buscó ingresar al M.L. e inició diplomado	(1)	2.4%	-		-		-		1
Total	(42)	100%	(12)	100%	(1)	100%	(7)	100%	62

Nota: N= 62. P-Value: 0.75 CHI 2: 11.03

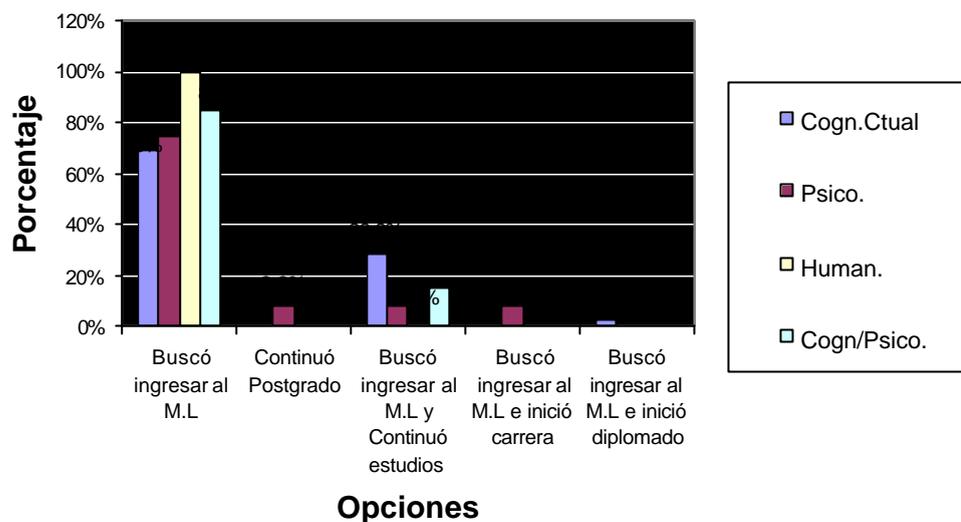


Figura 4. Actividades de la población según enfoque de formación.

El total de personas que buscaron ingresar al mercado laboral como actividad posterior a su graduación fue de 61 personas (98 %), ya que sólo una persona escogió iniciar postgrado como única actividad de formación.

De estas 61 personas, en la Tabla 5 y en la Figura 5, se puede observar que el 80% de los titulados, 10 hombres y 39 mujeres, escogieron como acción de inserción laboral, el buscar un empleo como única opción. Se observa una diferencia estadísticamente significativa al comparar los resultados según el género, ya que un número considerable de los hombres buscaron iniciar un negocio independiente como única opción. Por el contrario, sólo una mujer ejecutó esta opción.

Tabla 5

Acciones de inserción laboral de titulados de Psicología según género

Acciones	Masculino		Femenino		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Profesionales que buscaron empleo	(10)	62.5%	(39)	87%	(49)	80%
Profesionales que iniciaron un negocio independiente.	(5)	31.25%	(1)	2%	(6)	10%
Profesionales que buscaron empleo e iniciaron un negocio independiente.	(1)	6.25%	(5)	11%	(6)	10%
Total	(16)	100%	(45)	100%	(61)	100%

Nota: N= 61. P-Value: 0.003 CHI 2: 11.09

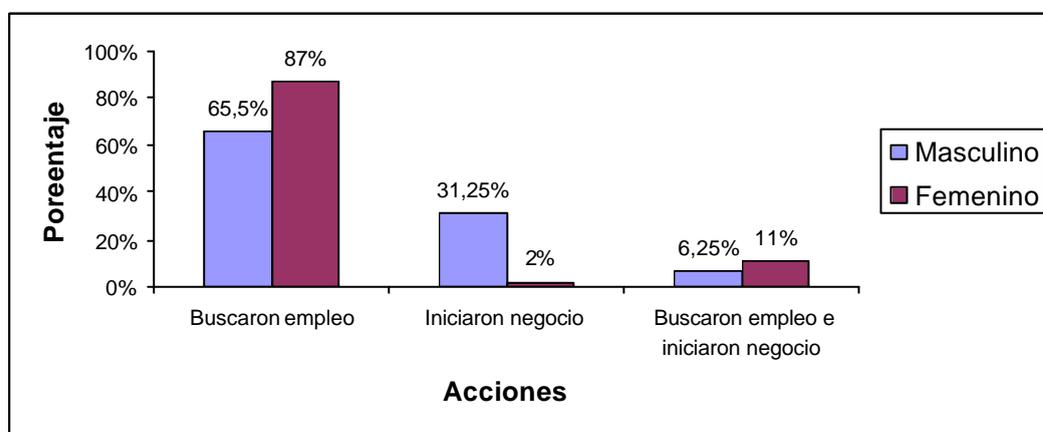


Figura 5. Acciones de inserción laboral de titulados de Psicología según género

De acuerdo con el enfoque de formación, en la Tabla 6 y en la Figura 6 se observa para el enfoque cognitivo-conductual con el 78.5%, Psicoanálisis 83.3% y cognitivo con psicoanálisis 100%, una tendencia marcada de los profesionales para buscar un empleo como única y principal actividad luego de su graduación.

Es importante resaltar que el 14% de profesionales del enfoque cognitivo-conductual escogieron las dos opciones, buscar un empleo e iniciar un negocio independiente, por el contrario ningún profesional de los otros enfoques escogió esta opción, determinada por una diferencia estadísticamente significativa.

Tabla 6

Acciones de inserción laboral de titulados de Psicología según enfoque de formación

Acciones	Cog-ctual.		Psicoan.		Human.		Cog/Psicoan.		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Profesionales que buscaron empleo	(32)	78.5%	(10)	83.3%	-		(7)	100%	(49)	80%
Profesionales que iniciaron un negocio independiente	(3)	7.2%	(2)	16.7%	(1)	100%	-		(6)	10%
Profesionales que buscaron empleo e iniciaron un negocio independiente.	(6)	14.3%	-		-		-		(6)	10%
Total	(41)	100%	(12)	100%	(1)	100%	(7)	100%	(61)	100%

Nota: N= 61

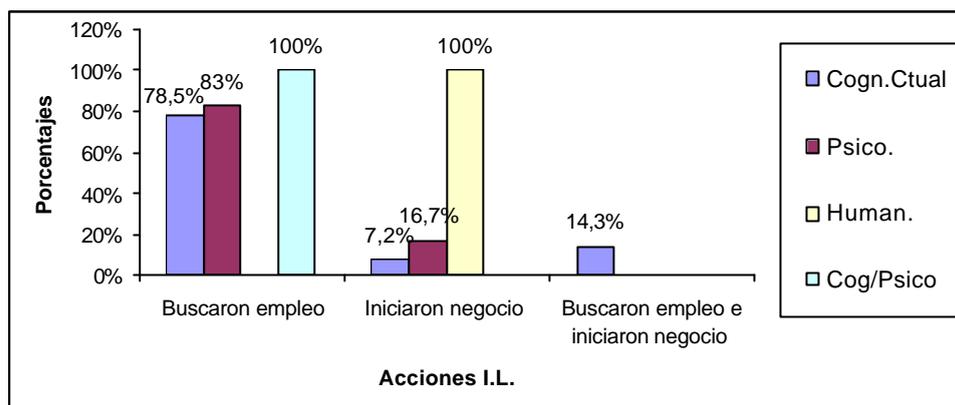


Figura 6. Acciones de inserción laboral según enfoque de formación.

La información que se ofrece en las Tablas 7 y 8, permite mostrar los resultados específicamente de los profesionales que buscaron ingresar al mercado laboral por medio de un empleo como única opción y los profesionales que buscaron empleo de manera paralela al inicio de un negocio independiente, con un total de 55 personas de la población objeto de estudio.

De estas 55 personas, el mayor porcentaje tanto para hombres como para mujeres (Tabla 7), y profesionales con diferente enfoque de formación (Tabla 8), buscaron empleo como principal y única opción para ingresar al mercado laboral.

Tabla 7

Acciones de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo según género

Acciones de inserción laboral	Masculino		Femenino		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Profesionales que buscaron empleo	(10)	91%	(39)	88.6%	49	90%
Profesionales que buscaron un empleo e iniciaron un negocio independiente	(1)	9%	(5)	11.4%	6	10%
Total	(11)	100%	(44)	100%	55	100%

Nota: N= 55

Tabla 8

Acciones de inserción laboral relacionadas con la búsqueda de empleo según enfoque de formación

Acciones de inserción laboral	Cog-cond		Psico.		Cog-Psi		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Profesionales que buscaron empleo	(32)	84.2%	(10)	100%	(7)	100%	49	90%
Profesionales que buscaron un empleo e iniciaron un negocio independiente.	(6)	15.8%	-	-	-	-	6	10%
Total	(38)	100%	(10)	100%	(7)	100%	55	100%

Nota: N= 55

La información que se presenta a continuación, muestra los resultados a las variables que tienen que ver con la población que buscó empleo específicamente (55 personas) y los diferentes aspectos que tuvieron en cuenta para hacerlo, entre ellos se encuentran las alternativas de búsqueda de empleo.

En la Tabla 9 y en la Figura 7 se puede observar los resultados de las alternativas para la búsqueda del primer empleo, que los profesionales organizaron para iniciar su búsqueda. Se aprecia en primer lugar que el 47.2% de los profesionales establecieron contactos personales con amigos, familiares y colegas para dar a conocer su situación de búsqueda de empleo, en segundo lugar, los profesionales, en un 36.3% prefirieron definir su objetivo laboral y los posibles empleos que podían desempeñar y, en tercer lugar, con un porcentaje de 34.5%, elaboraron su hoja de vida y carta de presentación de acuerdo al puesto ofertado.

Tabla 9

Alternativas de búsqueda de empleo de psicólogos titulados.

Alternativa	Frec. Absoluta	Frec Relativa
Estableció contactos personales en su entorno cercano (familiares, amigos y conocidos) para dar a conocer su situación de búsqueda de empleo y acceder, así, a posibles ofertas.	(26)	47,2%
Definió su objetivo laboral y los posibles empleos que podría desempeñar, de acuerdo a su potencial académico/profesional	(20)	36,3%
Elaboró su hoja de vida y carta de presentación personalizándolas de acuerdo al puesto ofertado y a la empresa.	(19)	34,5%
Consultó todas las fuentes de información que publicaron ofertas acordes a su perfil académico y profesional y seleccionó solo las ofertas acordes al suyo.	(14)	25,4%
Analizó la situación laboral real (número y tipo de ofertas, perfil demandado, porcentaje de contratados y desempleados de su titulación) para tener claro dónde se estaba moviendo y la dificultad que implica.	(11)	20%
Se informó de las variaciones y tendencias laborales que se estaban produciendo en su campo profesional.	(9)	16,3%
Buscó ofertas por medios no habituales y estuvo abierto a cualquier posibilidad.	(8)	14,5%
Se tomó la búsqueda de empleo como un trabajo dedicándole un tiempo todos los días.	(8)	14,5%
Buscó asesoramiento personalizado para la búsqueda de empleo (localizar oferta, redactar hoja de vida y carta de presentación, preparación de la entrevista de selección, etc).	(7)	12,7%

Nota: N= 55

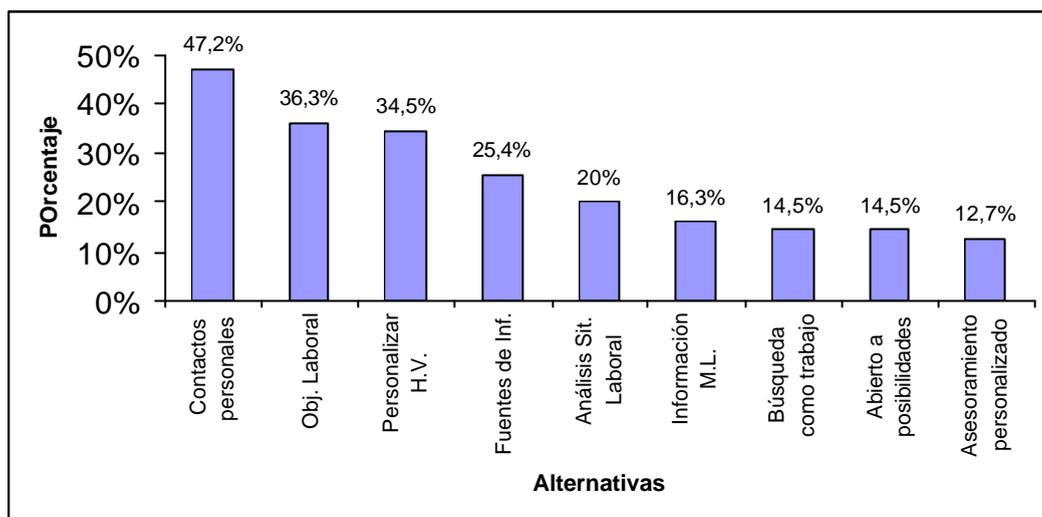


Figura 7. Alternativas de búsqueda de empleo de psicólogos titulados.

La Tabla 10 y la Figura 8 muestran los resultados de las diferentes estrategias llevadas a cabo por los profesionales para la búsqueda de empleo. Las estrategias puestas en marcha por los hombres fueron solicitarlo directamente enviando hojas de vida, al igual que respondiendo anuncios con un 72.7%, En segundo lugar, con el 45.4%, se presentaron a convocatorias.

Las profesionales mujeres realizaron entrevistas conseguidas por amigos y familiares con un 50%, por el contrario, para los hombres esta acción se encuentra entre las menos utilizadas. En segundo lugar, solicitaron el empleo directamente, enviando hojas de vida en un 43.1%; en tercer lugar, con el 38.6% se presentaron convocatorias; finalmente, en el cuarto lugar y con un mismo porcentaje de frecuencia (29.5%) establecieron contactos con profesionales de la misma rama y se inscribieron en agencias de empleo. Esta última acción no fue ejecutada por

ningún hombre, observándose una diferencia estadísticamente significativa para esta opción.

Es importante conocer las estrategias que ejecutaron los profesionales para conseguir su primer empleo, para complementar esta información en las siguientes tablas se observan los resultados para conocer cuales fueron las estrategias efectivas y eficientes.

Tabla 10

Estrategias de búsqueda de empleo de psicólogos titulados según género

Estrategia	Masculino		Femenino		Total		P-Value	Chi 2
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Solicitándolo directamente enviando hojas de vida a empresas	(8)	72.7%	(19)	43.1%	(27)	49%	0.73	0.12
Realizando entrevistas conseguidas por medio de amigos o familiares	(2)	18.8%	(22)	50%	24	43.6%	0.25	1.29
Se presentó a convocatorias	(5)	45.4%	17	38.6%	22	40%	1.0	0.0
Respondiendo anuncios de prensa, radio o Internet	(8)	72.7%	(8)	18.1%	16	29%	0.74	0.1
Contactos con profesionales de la misma rama	(3)	27.2%	(13)	29.5%	16	29%	1.0	0.0
Inscribiéndose en las agencias de empleo	-		(13)	29.5%	13	23.6%	0.05	3.57
Se lo ofrecieron sin buscarlo	(2)	18%	(10)	22.7%	12	21.8%	0.95	0.0
Por contactos políticos	(2)	18%	(6)	13.6%	8	14.5%	1.0	0.0
Ofreciendo servicios profesionales en periódicos o Internet	(2)	18%	(1)	2.2%	3	5.4%	1.0	0.0
Total	(11)	100%	(44)	100%	55	100%		

Nota: N= 55

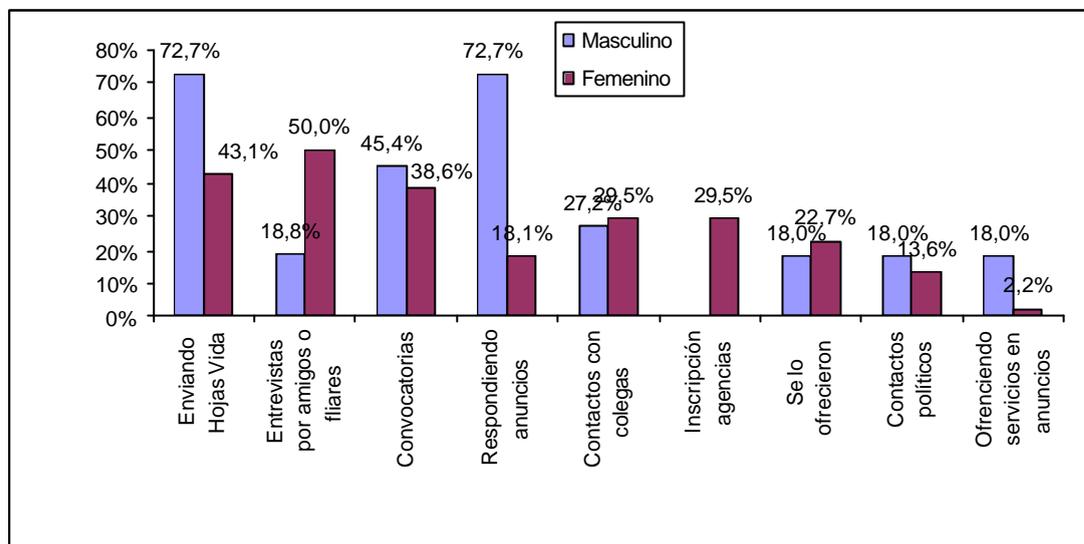


Figura 8. Estrategias de búsqueda de empleo según género.

La Tabla 11 y Figura 9 permiten observar que los profesionales con enfoque de formación cognitivo-conductual y los profesionales con enfoque de formación en psicoanálisis realizaron su búsqueda de empleo en mayor frecuencia, solicitándolo directamente enviando hojas de vida a las empresas.

Para los profesionales con formación cognitivo-conductual / psicoanálisis, la estrategia llevada a cabo en mayor frecuencia es la realización de entrevistas conseguidas por amigos y familiares. Esta estrategia, junto con la presentación a convocatorias, se encuentra dentro de las acciones más utilizadas por los tres grupos de formación.

De la misma manera, las estrategias menos utilizadas por los tres grupos de profesionales son los contactos políticos y el ofrecimiento de servicios en los medios de comunicación. No se observan diferencias estadísticamente significativas entre los tres grupos de profesionales con diferente enfoque de formación.

Tabla 11

Estrategias búsqueda de empleo de psicólogos titulados según enfoque de formación.

Estrategia	Enfoque de formación						P-Value	Chi 2	
	Cog-ctual		Psico.		Cog/Psico				Total
	%	Nº	%	Nº	%	Nº			
Solicitándolo directamente enviando hojas de vida a empresas	42.1%	16	80%	8	42.8%	3	27	0.63	1.70
Realizando entrevistas conseguidas por medio de amigos o familiares	39.4%	15	30%	3	85.7%	6	24	0.08	6.72
Se presentó a convocatorias	34.2%	13	50%	5	57.1%	4	22	0.56	2.04
Respondiendo anuncios de prensa, radio o Internet	26.3%	10	30%	3	42.8%	3	16	0.85	0.77
Contactos con profesionales de la misma rama	34.2%	13	30%	3	-	-	16	0.36	3.15
Inscribiéndose en las agencias de empleo.	18.4%	7	40%	4	28.5%	2	13	0.73	1.27
Se lo ofrecieron sin buscarlo	26.3%	10	20%	2	-	-	12	0.41	2.86
Por contactos políticos	10.5%	4	20%	2	28.5%	2	8	0.95	0.32
Ofreciendo servicios profesionales en periódicos o Internet	5.2%	2	10%	1	-	-	3	0.69	1.44
Total		38		10		7	55		

Nota: N= 55

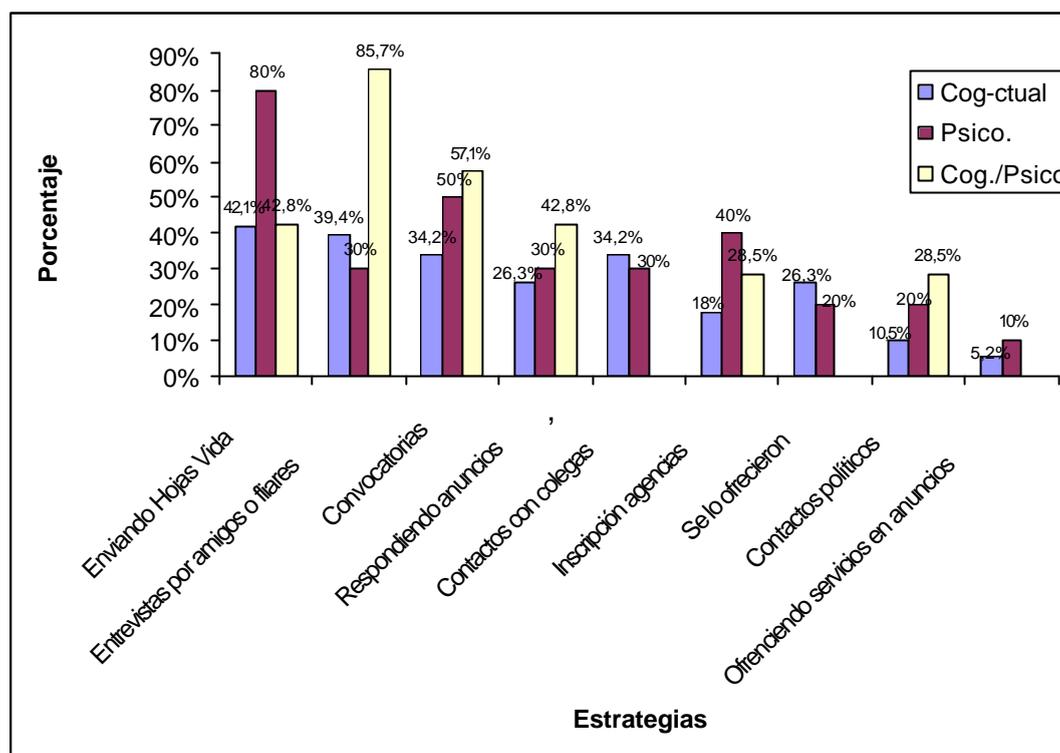


Figura 9. Estrategias de búsqueda de empleo según enfoque de formación.

De los 55 profesionales que buscaron empleo, en la Tabla 12 y en el Figura 10, se determina que las acciones con las que los profesionales lograron la consecución de un empleo fueron las entrevistas conseguidas por amigos y familiares y los contactos con los profesionales de la misma rama, con los porcentajes de efectividad más altos (38% y 29% respectivamente).

Tabla 12

Estrategias de búsqueda de empleo efectivas

Estrategia	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Solicitándolo directamente enviando hojas de vida a empresas	5	9.1%
Realizando entrevistas conseguidas por medio de amigos o familiares	21	38.1%
Se presentó a convocatorias	4	7.3%
Respondiendo anuncios de prensa, radio o Internet	-	-
Contactos con profesionales de la misma rama	16	29.1%
Inscribiéndose en las agencias de empleo.	-	-
Se lo ofrecieron sin buscarlo	5	9.1%
Por contactos políticos	4	7.3%
Ofreciendo servicios profesionales en periódicos o Internet	-	-
Total	55	100%

Nota: N= 55

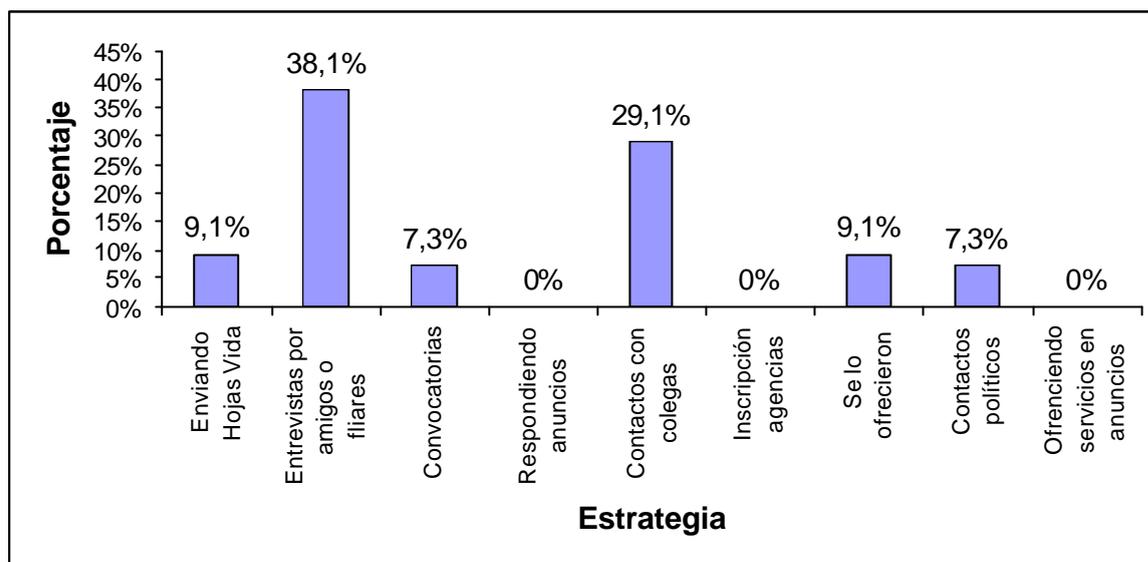


Figura 10. Estrategias de búsqueda de empleo efectivas

Entre las estrategias con las que los profesionales lograron conseguir un empleo en el menor tiempo, se encuentran la presentación a convocatorias y los contactos políticos, con un tiempo de consecución de menos de un mes. En el lapso de tiempo de uno a seis meses se encuentra la realización de entrevistas conseguidas por amigos y familiares, los contactos con profesionales de la misma rama y el ofrecimiento sin buscarlo. Ver Tabla 13.

Tabla 13

Eficiencia de las estrategias de búsqueda de empleo.

Acción	Tiempo de consecución										
	Menos de 1 mes		De 1 a 6 meses		De 7 a 12 meses		De 1 a 2 años		2 años o más		Total
Solicitándolo directamente enviando hojas de vida a empresas	-	-	100%	5	-	-	-	-	-	-	
Realizando entrevistas conseguidas por medio de amigos o familiares	28.5%	6	52.3%	11	-	-	-	19%	4	-	21
Se presentó a convocatorias	100%	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Respondiendo anuncios de prensa, radio o Internet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contactos con profesionales de la misma rama	29%	5	43.7%	7	-	24%	4	-	-	-	16
Inscribiéndose en las agencias de empleo.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Se lo ofrecieron sin buscarlo	40%	2	60%	3	-	-	-	-	-	-	5
Por contactos políticos	100%	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Ofreciendo servicios profesionales en periódicos o Internet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total		21		26			4		4		55

Nota: N= 55

Los resultados de las Tablas 14 y 15 muestran que el factor que más facilitó la inserción laboral de los profesionales de Psicología fue haber cursado estudios profesionales, y el factor que más dificultó dicha inserción fue la falta de experiencia en su campo profesional. Con estas tablas se puede establecer que

los contactos sociales son un factor que facilita la consecución de un empleo si está presente, pero que dificulta la consecución si está ausente.

Tabla 14

Factores que facilitaron inserción laboral relacionada con la búsqueda de empleo

Factor	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Los estudios profesionales	25	45,4%
Los contactos sociales	14	25,4%
Adecuación de lo estudiado con el puesto obtenido	13	23,6%

Nota: N= 55

Tabla 15

Factores que dificultaron inserción laboral relacionada con la búsqueda de empleo

Factor	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Insuficiente experiencia en su campo profesional	20	36,3%
No tener estudios de especialización.	16	29%
Escasos contactos sociales	14	25,5%

Nota: N= 55

Del total de profesionales que buscaron ingresar al mercado laboral (55 personas), el 87.2% (48 personas) informa que su primera actividad estaba relacionada con la carrera universitaria cursada. Por otra parte, únicamente el 12% de los empleos obtenidos por la población no tenía relación con la psicología. Ver Tabla 16 y Figura 11

Tabla 16

Relación de la primera actividad laboral con la carrera de Psicología

Relación	Empleo		Empleo y negocio independiente		Total	
	%	N	%	N	%	N
Si	86%	42	100%	6	87.2%	48
No	12%	6	-	-	11%	6
No responde	3%	1	-	-	1.8%	1
Total	100%	49	100%	6	100%	55

Nota: N= 55

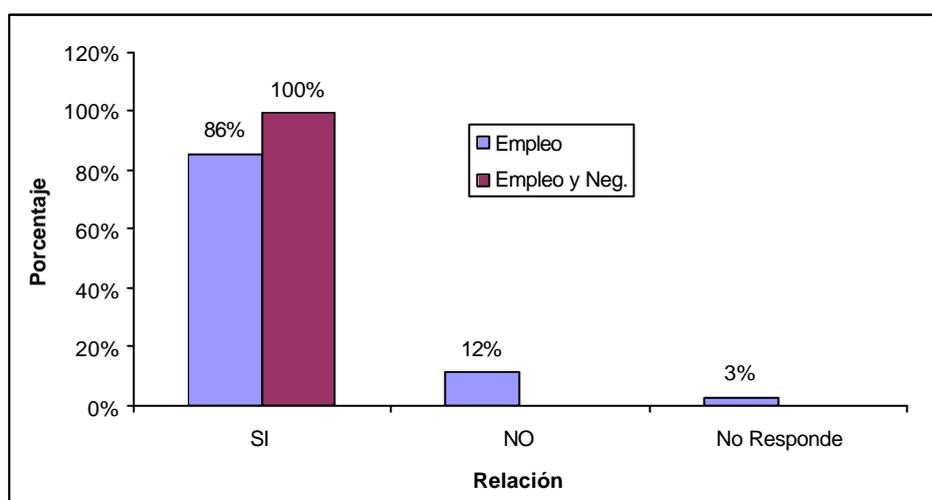


Figura 11. Relación de la primera actividad laboral con la carrera de Psicología.

En la Tabla 17 y Figura 12, se observa que del total de personas que iniciaron una actividad relacionada con la carrera de Psicología(48), en mayor frecuencia se desempeñaron en los campos de la Psicología Clínica (29.1%) y

Psicología Social Comunitaria (27.1%). La Psicología Organizacional fue el campo de menor frecuencia de desempeño.

Tabla 17

Campo de la Psicología en el que se desempeñaron los profesionales

Campo de desempeño	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Psicología clínica	14	29.1%
Psicología organizacional	2	4.1%
Psicología educativa	5	10.5%
Psicología social-comunitaria	13	27.1%
Todas	4	8.4%
Ps. Clínica y Ps. Educativa	1	2.1%
Ps. Clínica y Ps. social comunitaria	1	2.1%
No responde	8	16.6%
Total	48	100%

Nota: N= 48

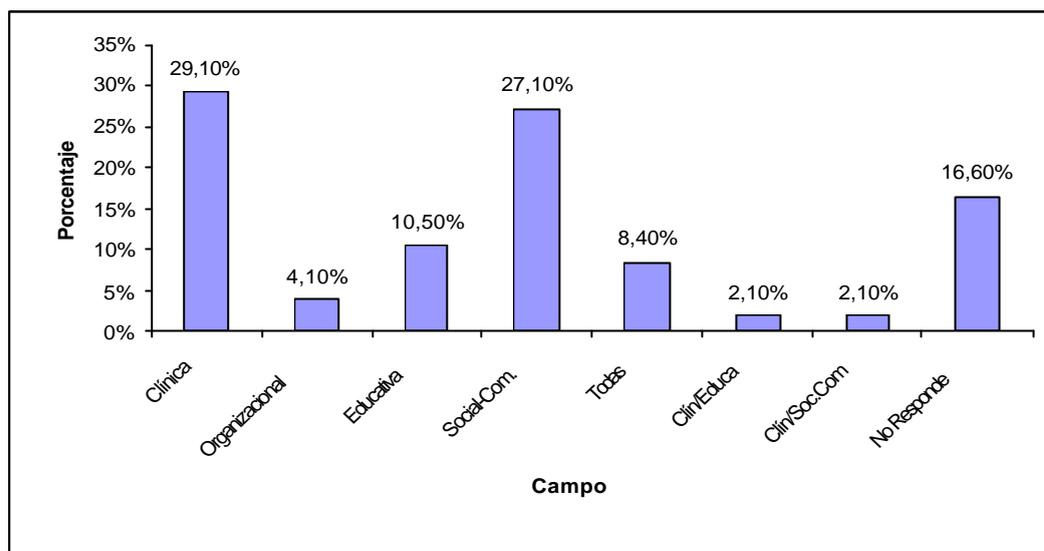


Figura 12. Campo de la Psicología en el que se desempeñaron los psicólogos titulados en la Universidad de Nariño

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El estudio de la inserción laboral de los jóvenes es importante tanto para las instituciones educativas y económicas como para los propios jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral. En la actualidad, la inserción laboral de los profesionales, no sólo requiere de cualificaciones y competencias académicas, sino además de estrategias de búsqueda de empleo, que favorezcan una inserción laboral satisfactoria.

Aunque la búsqueda de empleo es una de las estrategias de inserción laboral preferida por la población en general, los estudios relacionados con esta forma de inserción en los profesionales son escasos.

El estudio aquí expuesto estableció las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo, de profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño, en respuesta a la necesidad de contar con información contextualizada, que proporcione beneficios tanto a los futuros profesionales como a las diversas instituciones de orden académico, social y, específicamente al Programa de Psicología.

Se identificaron características relacionadas, como las actividades laborales y de formación que los profesionales ejecutaron luego de salir de la institución educativa, las acciones que permitieron de manera efectiva y eficiente la consecución del primer empleo, al igual que las diferencias entre hombres y mujeres y de profesionales con diferente enfoque de formación. De la misma manera, se identificaron los factores que facilitaron y dificultaron la inserción

laboral de los profesionales y la relación de la primera actividad laboral desempeñada y la carrera de pregrado cursada.

A partir de los resultados, se observó cómo el 98% de los titulados de la Universidad de Nariño, después de su graduación, buscaron ingresar al mercado laboral, antes que considerar opciones de formación, como iniciar estudios de postgrado o iniciar una nueva carrera.

De la población que decidió ingresar al mercado laboral, la mayor parte lo intentó a través de la consecución de un empleo, dejando muy por debajo la opción de ingresar por medio de un negocio independiente, lo cual permite comparar los resultados con los obtenidos en el seguimiento que realiza el DANE, donde se observa que el empleo es también la estrategia de inserción laboral más considerada por la población en general.

Los resultados obtenidos con la población objeto de estudio de la presente investigación, son coherentes con la información estadística descrita por el DANE.

En primer lugar, la información que proporciona las conclusiones de las investigaciones periódicas del DANE propone que existe una clasificación de las estrategias de inserción laboral de las cuales las personas pueden servirse para ingresar al mercado laboral: la consecución de un empleo y el inicio de un negocio independiente, las cuales, también fueron observadas como elecciones en los profesionales de Psicología.

Según los datos ofrecidos por la ECH del DANE del mes de junio de 2004, las personas escogen con mayor frecuencia la opción de insertarse al mercado laboral, por medio de la consecución de un empleo. Los resultados pueden

compararse con los obtenidos por los profesionales de Psicología ya que ellos de igual forma escogen esta opción más que iniciar un negocio independiente. Se observó además, que un porcentaje considerable de profesionales llevaron a cabo las dos opciones de manera paralela.

El Dane plantea que el criterio principal por el cual las personas escogen esta opción con mayor frecuencia es la falta de recursos económicos para iniciar una empresa, la necesidad de suplir condiciones de vida básicas, aplicar sus conocimientos y adquirir experiencia.

Instituciones como el DANE y CIE del SENA, plantean que para iniciar la búsqueda de un empleo se requiere de dos acciones concretas por parte de la población interesada en obtenerlo.

En primer lugar, se debe obtener información relacionada con el mercado laboral; en el caso de los profesionales de Psicología, las alternativas que ejecutaron con relación a esta acción fueron: (a) consultar todas las fuentes de información que publicaron ofertas acordes a su perfil académico y profesional, (b) analizar los perfiles demandados y el porcentaje de contratados de su profesión y (c) se informó de las variaciones y tendencias laborales que se estaban produciendo en su campo profesional.

En segundo lugar, se requiere una autoevaluación de los recursos personales para conseguir el empleo. Para los profesionales de Psicología estas alternativas fueron ejecutadas en mayor porcentaje que buscar información sobre el mercado laboral, las cuales fueron: (a) establecimiento de contactos personales en su entorno cercano (familiares, amigos y conocidos) para dar a conocer su situación

de búsqueda de empleo, (b) definición del objetivo laboral y los posibles empleos que podría desempeñar, de acuerdo a su potencial académico/profesional y, (c) elaboración de su hoja de vida y carta de presentación, personalizándolas de acuerdo al puesto ofertado y a la empresa.

Respecto a las estrategias de búsqueda de empleo más utilizadas por los psicólogos titulados en la Universidad de Nariño, se encuentran la solicitud directa enviando hojas de vida y la respuesta a anuncios de prensa, radio o Internet.

Las entrevistas conseguidas por amigos y familiares y los contactos con profesionales de la misma rama fueron las estrategias más efectivas para la consecución de un empleo. Resultados que son paralelos a los arrojados por estudios antecedentes en el observatorio de inserción laboral en España, el estudio de búsqueda de empleo de jóvenes en la región metropolitana de Chile, y el observatorio de inserción laboral de jóvenes.

Dentro de las estrategias de búsqueda de empleo más eficientes para su consecución se encontraron: la presentación a convocatorias, los contactos políticos y la realización de entrevistas conseguidas por medio de amigos y familiares.

La información sobre la eficiencia de las estrategias de inserción laboral se puede comparar con la Encuesta de Opinión Laboral realizada por la Cámara de Comercio de Pasto, y que informa acerca de los principales canales para encontrar mano de obra calificada y profesional. Los representantes de los gremios e instituciones de la ciudad de San Juan de Pasto informan que para la búsqueda y contratación de profesionales, el canal más utilizado son las

referencias de las redes sociales, los avisos clasificados y las agencias de empleo. Es de destacar que estas dos últimas estrategias, aunque son utilizadas por los empleadores en una frecuencia considerable (21 % y 17% respectivamente), son estrategias que los profesionales de Psicología titulados en la universidad de Nariño, a pesar de ponerlas en marcha, no las reportaban como estrategias de búsqueda de empleo efectivas ni eficientes.

Además, en la búsqueda de empleo los profesionales de Psicología consideran que entre los factores que facilitaron su consecución se encuentran los estudios profesionales y los contactos sociales. Mientras que los factores que dificultaron su consecución son la insuficiente experiencia en el campo profesional y los escasos contactos sociales. Estos resultados reafirman que las redes sociales son un punto básico de referencia en el proceso de inserción laboral, puesto que su presencia facilita la consecución de un empleo, pero su ausencia dificulta la consecución del mismo.

Esta comparación permite confirmar que acudir a amigos, familiares y colegas, aunque es un método informal de búsqueda de empleo, su eficiencia y efectividad pone de manifiesto la importancia de las redes de apoyo social en los patrones de transición a la vida adulta y, de forma específica, en los procesos de inserción laboral de las personas que los buscan.

De esta manera, para terminar la descripción de los resultados que permitieron la consecución de los objetivos de la investigación, es importante conocer si la primera actividad laboral de los profesionales estaba relacionada con la carrera de psicología. El 87% de los profesionales manifiestan, estaba

relacionada con la carrera de psicología, y sólo en un 11% de los casos no lo estaba; en complemento a esta información, los campos en que los profesionales se desempeñaron en su primera actividad laboral fueron: el campo clínico y social-comunitario.

Se puede confirmar los hallazgos realizados en la investigación de Mar del Plata, donde la formación de los egresados mostraba una clara incidencia en su inserción laboral, en cuanto su primera actividad laboral estaba relacionada con la Psicología y con el campo clínico.

Se demuestra de esta manera que la formación en los campos clínico y social-comunitario, está contribuyendo con la inserción laboral de los profesionales de psicología en la medida en que su primera actividad laboral estuvo relacionada con dos de los campos en los cuales fueron formados y que se encuentran dentro del perfil ocupacional que propone el Programa de Psicología.

En conclusión, la recopilación de los resultados de esta investigación permiten identificar dos aspectos que pueden resultar básicos e indispensables en el momento de proporcionar la información que requieren los futuros profesionales para insertarse laboralmente.

En primer lugar, la diferencia marcada entre las estrategias de búsqueda de empleo utilizadas y las estrategias que resultaron ser efectivas y eficientes; se utilizó con mayor frecuencia el envío de hojas de vida, pero la estrategia más efectiva fue las entrevistas conseguidas por amigos y familiares, mientras que la más eficientes fueron los contactos políticos y la presentación a convocatorias.

En segundo lugar, es de destacar que los profesionales al insertarse laboralmente realizan con una mayor frecuencia, una evaluación de sus recursos personales, más que buscar información del mercado laboral al cual se van a enfrentar. Siendo ésta última, igual de importante que la primera en el proceso de incorporación laboral.

Estos dos aspectos manifiestan la falta de información respecto a los componentes que se relacionan con el proceso de inserción laboral.

Como lo plantea Narváez y cols. (2002), la utilización de estrategias de búsqueda de empleo podría determinarse en dos sentidos. Primero, las formas más adecuadas que permitan buscar y faciliten consolidar los contactos personales; y, segundo, las herramientas cognitivas y conductuales para potenciar las competencias sociales aprendidas.

En el contexto universitario se observa en primer lugar que, la Universidad de Nariño, dentro de su formación académica, ofrece la formación humanística, que se constituye como un elemento fundamental para los procesos educativos de los diferentes programas académicos, donde se proponen espacios de trabajo interdisciplinario, que faciliten la discusión y debate de temas políticos, sociales, económicos y culturales, para la vida universitaria. Sin embargo, los temas que hacen referencia a la vida laboral y profesional se encuentran limitados a una actual propuesta que capacita para la formación de empresa, quedando por fuera temas relacionados con la capacitación para la inserción laboral a través de un empleo, orientado al desarrollo de habilidades o competencias.

En segundo lugar, el Programa de Psicología define los principios y propósitos que orientan la formación de los estudiantes, en la cual se propone una formación integral de psicólogos que comprenda las dimensiones ética, académica, social, política y personal, desde las que se articulen procesos de docencia, investigación, proyección social y administración (Documento de Registro Calificado, 2004).

Es interesante observar cómo se busca que el profesional de Psicología de la Universidad de Nariño, sea una persona con criterios teóricos, metodológicos, prácticos y éticos, que le permitan abordar, conceptualizar y aportar soluciones ante problemáticas psicológicas y crear escenarios posibles que mejoren la calidad de vida de los seres humanos.

Bajo este contexto, se espera que los profesionales de psicología, al egresar de la Universidad de Nariño, puedan desempeñarse satisfactoriamente en las diversas áreas de aplicación: clínica, educativa, social-comunitaria, organización e investigación, desde los diferentes enfoque de formación.

Sin embargo, aunque el plan de estudios del Programa de Psicología se encuentre estructurado, entre otras áreas, sobre las de autoconocimiento y desarrollo personal, no se plantea la inserción en el mercado laboral como un objetivo de formación de los psicólogos.

En tercer lugar, aunque el Programa de Psicología propone dentro de sus estrategias de comunicación con los egresados una Red de Información y Apoyo de Psicólogos Egresados Udenar (REDPSI), ésta aún no se concibe como un ente

organizado y estructurado que tenga entre sus objetivos tratar temas relacionados con aspectos de inserción laboral de los egresados.

Frente a las inquietudes planteadas anteriormente, y respondiendo al interés del Programa de Psicología por consolidar sus procesos dentro de los estándares de calidad requeridos por las disposiciones nacionales, los resultados del presente estudio se constituyen como el soporte científico para la retroalimentación de un proceso de constante autoevaluación y mejoramiento del Programa de Psicología en lo relacionado con el seguimiento de sus egresados.

Si bien en la actualidad la función que cumple la REDPSI es de gran importancia y comienza a consolidarse, se requiere no sólo organizar información sobre los egresados, sino también de estrategias de oferta de servicios a los mismos.

Por lo tanto, la propuesta que esta investigación origina, reitera la importancia de establecer mecanismos de comunicación con los egresados, pero además propone fortalecer los mecanismos de retroalimentación para un seguimiento y apoyo continuos de procesos relacionados con los egresados.

La implementación de un Observatorio de Inserción Laboral de psicólogos titulados en la Universidad de Nariño, se propone como el principal medio para la consecución de dicho objetivo.

Un Observatorio de Inserción Laboral como estrategia del manejo de información dentro de la REDPSI que se estructure sobre tres ejes fundamentales: (a) como un medio de comunicación bidireccional con los egresados (encuestas de actualización de datos, retroalimentación para el quehacer del Programa de

Psicología, artículos, publicaciones, entre otros); (b) como un ente de apoyo donde se brinde información sobre posibles ofertas de empleo y; (c) como un ente generador de investigación de temas relacionados tanto con los egresados, como con los aspectos laborales de los profesionales de psicología.

La implementación de un Observatorio de Inserción Laboral plantea una variedad de beneficios para la autoevaluación del Programa de Psicología ya que se dirige a obtener: (a) información sobre el mercado laboral al cual se van a enfrentar los profesionales, (b) información actualizada sobre los procesos de inserción laboral de los egresados y, (c) un seguimiento constante tanto de los estudiantes como de los profesionales.

En primer lugar, se obtiene un conocimiento relevante del mercado laboral, cada vez más complejo y dinámico, de las demandas y necesidades de cualificación del sistema productivo y de la formación y competencias requeridas para ser empleable en ese mercado laboral.

De esta manera, este proceso debe incluir la identificación de las oportunidades y necesidades del mercado laboral, profundizando el conocimiento disponible, y sobre las formas de inserción laboral y las demandas específicas de capacitación y entrenamiento que ellas generan.

En segundo lugar, construir un observatorio permitirá analizar periódicamente los itinerarios de inserción laboral de los profesionales, sus actitudes, valores, comportamientos y experiencias laborales y, los niveles de adecuación entre las ofertas de trabajo y las cualificaciones de los jóvenes.

Y, en tercer lugar, el observatorio permitirá ser un apoyo a las funciones de asesoramiento profesional y laboral, puesto que proporciona datos relevantes que permitan decisiones y actuaciones más competentes, al permitir asesoría a los jóvenes en situación de formación, de prácticas, de búsqueda de empleo o de trabajo.

Además, el Observatorio de Inserción Laboral de los profesionales es importante para la sociedad como para los propios profesionales. Para aquella es importante optimizar la inversión en capital humano, de manera que su desarrollo sea más positivo. Para los profesionales es importante desempeñar trabajos que no sólo permitan un uso óptimo de las cualificaciones y competencias de que disponen, sino que desarrollen y estimulen la adquisición de nuevos conocimientos y competencias.

Bajo este contexto, la propuesta se centra en implementar un observatorio permanente que asegure: (a) facilitar la evaluación del Currículo (incluyendo el plan de estudios), puesto que se dispone de instrumentos para evaluar de forma precisa los efectos de las distintas modalidades de formación académica, personal, social y profesional, sobre el colectivo de jóvenes cuya inserción se busca promover; y (b) suministrar información a la sociedad, puesto que el conocimiento detallado de los procesos de inserción puede ser de gran interés para educadores, agentes sociales o instituciones, que han de adoptar y orientar decisiones formativas y laborales.

Los resultados y comentarios que se presentan en este breve escrito, son una primera aproximación a las temáticas planteadas, para comenzar a abrir

interrogantes acerca de la necesidad de reflexionar y actuar sobre la inserción profesional y la revisión de la formación del Psicólogo de la Universidad de Nariño.

Aún queda mucho camino que recorrer en la investigación de un tema tan importante como la inserción laboral de profesionales, se requiere de investigaciones que identifiquen las razones por las cuales los profesionales de psicología escogieron la opción de conseguir un empleo más que establecer un negocio independiente, la incidencia de la formación de pregrado en la inserción laboral de los profesionales, los tipos y condiciones de empleo que enfrentan los profesionales de Psicología, las herramientas que provee la Universidad para insertarse laboralmente, la relación entre la inserción laboral y otros eventos vitales como el abandono del hogar, la formación de pareja y el nacimiento de los hijos, el significado del trabajo para el futuro profesional, la autoeficacia en la búsqueda de empleo, entre otros. Temas de investigación que podrían ser desarrolladas por un observatorio de inserción laboral como el aquí propuesto.

De esta manera, se hace vital que los profesionales que el Programa de Psicología forme, tengan la oportunidad y posibilidad de construir su propio camino laboral con miras a ingresar a una sociedad cambiante y competitiva y que, como lo plantea la Reforma Curricular del 2002 del Programa de Psicología: *Pensar en una formación, necesariamente es pensar en la evolución misma de la educación, bajo una mirada de constante cambio, la propia de una sociedad que día a día, también cambia.*

ACTIVIDADES Y RECURSOS

Esta investigación se realizó con la participación de 62 profesionales de Psicología de la Universidad de Nariño, desde la primera promoción de 1998 hasta la promoción del mes de marzo del 2004.

Con relación al proceso investigativo se contó con la asesoría conceptual de la Psicóloga Nubia Rocío Sánchez, el apoyo metodológico y estadístico del profesor Arsenio Hidalgo, los valiosos aportes del Psicólogo Gilberto Carvajal y el desarrollo del mismo por parte de Andrea Acosta Jaramillo y Rossy López Andrade.

Así mismo, el proceso investigativo contó con el importante apoyo, acompañamiento y participación de la Psicóloga Viviana Arias Moncayo.

Igualmente, se resalta la disposición de ayuda y colaboración del Programa de Psicología de la Universidad de Nariño para el desarrollo de este estudio.

Recursos Técnicos

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó material bibliográfico obtenido a través de libros, revistas científicas e información de Internet, como también material de papelería (fotocopias) necesarios para la aplicación del instrumento de medición.

Presupuesto y Financiación

Los gastos generados durante el desarrollo de este estudio fueron solventados por las investigadoras, a excepción de la reproducción del formato del instrumento de evaluación, el cual fue financiado por el Programa de Psicología de la Universidad de Nariño.

REFERENCIAS

- Bandura, A. (1997). Autoeficacia: el Ejercicio del Control. México: Manual Moderno.
- Barbagelata, H. (1998). Formación y Trabajo. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo.
- Beas, M.I., Llorens, S. y Cifre, E. (2000). Patrones de estrategias de búsqueda de empleo en estudiantes de la Universidad de Jaume I Castellon. [En Internet]. Disponible: <http://www.cide.com> [2004, marzo 29]
- Bejarano, H. (1999). Estadística Descriptiva. Bogotá: Universidad Nacional Abierta y a Distancia
- Borrero, A. (2001). Profesiones, Trabajo y Empleo. Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior [ICFES.]
- Bossio, M.(1999). Los Jóvenes y el Mundo del Trabajo. San Carlos: Centro de Investigaciones Universidad a Distancia.
- Buendía, L., Colás. Y Hernández, F. (2000). Métodos de Investigación en Psicopedagogía. Bogotá: Mc.Graw Hill.
- Centro de Información para el Empleo [CIE]. (1998). Análisis de la oferta y la demanda laboral para efectos de la orientación en la formación para el trabajo. Pasto, Nariño: SENA.
- Cerruti, M. (2000). El problema del desempleo. [En Internet]. Disponible: <http://www.Ciberoteca.com> [2004, marzo 20].
- Concejo Nacional de Acreditación. (2003). Lineamientos para la acreditación de programas. Bogotá, Colombia: Curias.
- Cordero, S. y Pacenza, M. (1999). Incidencia de la formación académica en la inserción laboral. [En Internet]. [2005, enero 22]

Davia, M.A. (2000). La inserción laboral de los jóvenes españoles. [En Internet]. Disponible: <http://www.wzar.unizar.es> [2004, marzo 5]

Decreto 1527. Para el cual se establecen los estándares de calidad en programas profesionales de pregrado de Psicología. (Julio 24 de 2002)

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2003). Encuesta Continua de Hogares. Colombia .

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2004a). Encuesta Continua de Hogares. Colombia .

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2004b). Seguimiento y evaluación del mercado laboral Colombiano 2003. [En Internet]. Disponible: <http://www.dane.gov.co>. [2004, enero 22].

División del Empleo. (2002). Exploración del Mercado Laboral. Bogotá: SENA.

Documento de Registro Calificado. (2004). San Juan de Pasto: Universidad de Nariño, Programa de Psicología.

Ducci, M.A. 1997. La educación para el trabajo: un nuevo paradigma. [En Internet]. Disponible: <http://www.cinterfor.org.uy> [2004, marzo 18]

Garrido, A. (2002). Desempleo. [En Internet]. Disponible: <http://www.rincondelvago.com> [2004, marzo 8]

Guillén, C. (2001). Psicología del trabajo para relaciones laborales. Madrid : Nomos S.A

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (1998). Metodología de la investigación. México: Mc. Graw Hill.

Ibarra, A. (2000). Nuevas Exigencias del Mercado Laboral. Revista Perfiles Liberales, 51, 50-53.

Jahoda, M. (1987). Empleo y Desempleo: Un Análisis Socio-Psicológico. Madrid: Morota.

Kerlinger, F. (1988). Enfoque Conceptual de la Investigación del comportamiento. México: Mc. Graw Hill.

López, A. (1997). Estrategias de inserción laboral de jóvenes profesionales de Psicología, una problemática compleja de investigación. [En Internet]. Disponible: <http://www.cinterfor.org.uy> [2004, septiembre 15]

Mayoral, D. (2001). Relaciones laborales. [En Internet]. Disponible: <http://www.rincondelvago.com> [2004, marzo 4]

Melo, D. y Acosta, S. (2002). Sistema de Selección para los Aspirantes al Programa de Psicología de la Universidad de Nariño. Trabajo de Grado Profesional no publicada, Universidad de Nariño, San Juan de Pasto.

Méndez, C. (2001). Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación. Bogotá: McGraw Hill.

Ministerio de Protección y Seguridad Social. (2002). Trabajo, Situación Actual y Expectativas. [En Internet]. Disponible: <http://www.dane.gov.co> [2004, abril 28]

Montalvo, J.M., Peiró, J.M. y Bonmatí, S. (2003). Observatorio de Inserción Laboral 2002. [En Internet]. Disponible: <http://www.ciberoteca.com> [2004, febrero 2]

Narváez, C., Ibáñez, S. y Sepúlveda, L. (2000). Estrategias de búsqueda de empleo de jóvenes de la Región Metropolitana de Chile. [En Internet]. Disponible: <http://www.cide.com> [2004, marzo 29]

Observatorio local del empleo de la ciudad de Pasto. (2003a). Informe de coyuntura del empleo en Pasto. Pasto: Cámara de Comercio de Pasto.

Observatorio local del empleo de la ciudad de Pasto. (2003b). Una Visión del Mercado Laboral en San Juan de Pasto. Pasto: Cámara de Comercio de Pasto.

Papalia, D. y Wendkos, S., (1997). Desarrollo Humano. Bogotá: Mc.Graw Hill.

Pérez, J. y Urteaga, M., (2002). Proceso de Incorporación de la Juventud. Uruguay: Organización Internacional del Trabajo

Petrovsky, A. (1996). Psicología Pedagógica y de las Edades. Buenos Aires: Mc. Graw Hill.

Programa de Psicología. (2004). Documento de Presentación de las Condiciones Mínimas de Calidad. Pasto, Universidad de Nariño.

Ramírez, J. (2003). Juventud, Educación y Empleo. Uruguay: Organización Internacional del Trabajo.

Reforma Curricular. (2002). San Juan de Pasto: Universidad de Nariño, Comité Curricular y de Investigaciones del Programa de Psicología.

Rubio, R. (1998). Psicología Evolutiva. Bogotá: Universidad Nacional a Distancia.

Ruiz, M. (2003). Desempleo y Psicosociología. [En Internet]. Disponible: <http://www.ciberoteca.com> [2004, marzo 4]

Toro, F. (1992). Desempeño y Productividad México: Cincel. Ltda.

Yépez, M. (2003). Servicio Público del Empleo. Bogotá: SENA.

ANEXOS

ANEXO A**Operacionalización de variables**

VARIABLE	OPERACIONALIZACION
Actividades laborales y de formación.	Acciones ejecutadas por los profesionales, luego de su graduación (actividades laborales y de formación)
Acciones de Inserción Laboral	Tareas puestas en marcha por los profesionales y encaminadas a ingresar al mercado laboral.
Estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo.	Conductas llevadas a cabo por los profesionales, para obtener empleo regulado por una relación contractual.
Efectividad	Estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo con las que se logró su consecución.
Eficiencia	Estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo que en el menor tiempo permitieron su consecución.
Género	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer.
Enfoque de formación	Corriente de la psicología en la que se llevan a cabo procedimientos e intervenciones de acuerdo a teorías específicas del comportamiento y en la cual fue formado el profesional.
Factores que facilitan y dificultan la consecución del primer empleo.	Elementos internos y externos que en su presencia facilitan la consecución de un empleo, pero en su ausencia lo dificultan.

ANEXO B**Proceso de construcción del instrumento de medición**

	Característica
Objetivo	Conocer las estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda y la consecución del primer empleo de los profesionales de Psicología titulados en la Universidad de Nariño.
Variables	Estrategias de inserción laboral Estrategias de inserción laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo. Eficiencia Efectividad Género Enfoque de formación profesional.
Formulación de ítems.	35 ítems distribuidos en 5 secciones: Datos generales Datos de profesionalización Estrategias de inserción laboral Búsqueda de empleo Características del primer empleo.
Validación	Validación por siete jueces: Dos personas expertas del área estadística. Tres personas expertas del área organizacional. Una persona conocedora de la temática investigada. Una persona que aporta con de la visión administrativa y académica del programa de Psicología.
Estructuración final del instrumento.	Ítems aceptados en su totalidad por los jueces Para su aplicación, dos formatos de auto evaluación del programa de Psicología de la Universidad de Nariño, se integraron al presente instrumento.

ANEXO C

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO POR JUECES

		CRITERIOS DE ÍTEM							
VARIABLE	Nº pregunta	Pertinencia		Claridad		Representatividad		Adecuación instrucción	
		Pertinente	Ajuste	Redacción Clara	Ajuste	Representativo	Ajuste	Instrucción Clara	Ajuste
Estrategias de inserción laboral (E.I.L)	Nº 3.1	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-
E.I.L relacionadas con la búsqueda de empleo.	Nº 4.1	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-
	Nº 4.2	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-
Eficiencia	Nº 3.3	60%	Se une al siguiente ítem.	-	-	-	-	-	-
Efectividad	Nº 4.3	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-
Género	Nº 1.3	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-
Enfoque	Nº 2.3	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-

<u>VARIABLE</u>	<u>PREGUNTAS</u>	Pertinente	<u>Reda</u> <u>cción</u> Clara	<u>Ajustes</u>	<u>Represent</u> <u>ativo</u>	<u>Instrucc</u> <u>ión Clara</u>
Información que facilite la caracterización de la población.	Nº 1.2	100%	80%	Cambia opción de respuesta	100%	100%
	Nº 1.4	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 1.5	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 1.6	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 1.7	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 1.8	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 1.9	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 1.10	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 1.11	100%	100%	-	100%	100%
Nº 1.12	100%	100%	-	100%	100%	
Información que permita conocer otras alternativas de inserción laboral.	Nº 5.1	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 5.2	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 5.3	100%	100%	-	100%	100%
	Nº 5.4	100%	100%	-	100%	100%
Información relacionada con el empleo obtenido	Nº 4.7	100%	80%	Cambia afirmativo por si	100%	100%
	Nº 4.8	100%	80%	Cambia área por campo	100%	100%
	Nº 4.9	100%	100%		100%	100%
	Nº 4.10	100%			100%	100%
	Nº 4.12	100%	100%		100%	100%
	Nº 4.13	100%	100%		100%	100%
	Nº 4.14	100%	100%		100%	100%

ANEXO D
UNIVERSIDAD DE NARIÑO FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS PROGRAMA DE
PSICOLOGIA

Este cuestionario está orientado a determinar las estrategias de Inserción Laboral relacionadas con la búsqueda del primer empleo, a conocer el estado actual del desempeño profesional y personal de los profesionales de Psicología y a obtener información que pueda aportar en los procesos de mejoramiento del programa.

Por lo tanto, en algunas preguntas existe un espacio en blanco para que usted escriba el dato solicitado; en otras, marcará una sola opción ; y, en otras, deberá marcar varias opciones.

Le solicitamos conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible ya que no hay respuestas correctas ni incorrectas. La información proporcionada es de carácter confidencial.

Lea las instrucciones cuidadosamente.

I. DATOS GENERALES

1.1. Nombre y Apellido:	
1.2. Edad: _____ años cumplidos.	1.3. Género: 1) ___ Masculino 2) ___ Femenino
1.4 Estado Civil: 1) ___ Soltero 2) ___ Casado 3) ___ Separado 4) ___ Unión Libre 5) ___ Viudo	1.5. Domicilio: _____ 1.6. Municipio de Residencia: _____ 1.7. Teléfono: _____ Cel: _____ 1.8. E-mail personal: _____
1.9. Situación actual: (Puede marcar varias opciones): 1) ___ Estudiante 2) ___ Empleado 3) ___ Desempleado 4) ___ Independiente Si su respuesta es Desempleado pase a la pregunta N° 2.1	1.10. La actividad que desarrolla actualmente está relacionada con la carrera de Psicología? 1) ___ SI 2) ___ NO Si su respuesta es SI, continúe Si su respuesta es NO pase a la pregunta No. 1.13.
1.11. Indique el campo de la Psicología en el que se desempeña: 1) ___ Clínica 2) ___ Organizacional 3) ___ Educativa 4) ___ Social- Comunitaria 5) ___ Otra Cual? _____ Si respuesta en la pregunta 1.9 fue estudiante pase a la pregunta 2.1	1.12. Actualmente se desempeña como Psicólogo? 1) ___ SI 2) ___ NO 1.13. Cargo: _____ 1.14. Dirección empresa: _____ 1.15 Teléfono: _____ 1.16. Municipio: _____ 1.17. E-mail empresa: _____

II. DATOS ACADÉMICOS Y DE PROFESIONALIZACIÓN

~~2.1.~~ **2.1. Fecha ingreso estudiar Psicología**

Periodo (A) (B) 199 _____

2.2. Fecha egreso estudiar Psicología

Mes: _____ Año: _____

2.3. El enfoque psicológico con el que se formó en la universidad fue:	2.4. Después de su graduación profesional:
---	---

1) ___ Cognitivo -Comportamental 2) ___ Psicoanálisis 3) ___ Humanismo	(Puede marcar varias opciones) 1) ___ Buscó ingresar al mercado laboral 2) ___ Continuó con estudios de postgrado 3) ___ Inició una nueva carrera 4) ___ Otra. Cuál? _____ Si entre sus respuestas está la N° 1 continúe en la pregunta 3.1 Si su respuesta solo es la N° 2 pase al Numeral 5.1 Si su respuesta solo es la N° 3 pase al numeral 5.4
--	---

III. ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL

<p>3.1. En el momento de su egreso de la universidad, usted buscó ingresar al mercado laboral a través de:</p> <p>1. ___ Un empleo 2. ___ Un negocio independiente 3. ___ Otra.</p> <p>Cuál? _____</p> <p>Si su respuesta es la número 1. continúe.</p> <p>Si su respuesta es la N° 2 o la N° 3 pase a la pregunta N° 4.7</p>

IV. BÚSQUEDA DE EMPLEO

<p>4.1. De las siguientes alternativas señale las que utilizó en el momento de buscar su primer empleo:</p> <p>1) ___ Analizó la situación laboral real (número y tipo de ofertas, perfil demandado, porcentaje de contratados y desempleados de su titulación) para tener claro dónde se estaba moviendo y la dificultad que implica.</p> <p>2) ___ Se informó de las variaciones y tendencias laborales que se estaban produciendo en su campo profesional .</p> <p>3) ___ Definió su objetivo laboral y los posibles empleos que podría desempeñar, de acuerdo a su potencial académico/profesional.</p> <p>4) ___ Consultó todas las fuentes de información que publicaron ofertas acordes a su perfil académico y profesional y seleccionó solo las ofertas acordes al suyo.</p> <p>5) ___ Estableció contactos personales en su entorno cercano (familiares, amigos y conocidos) para dar a conocer su situación de búsqueda de empleo y acceder, así, a posibles ofertas.</p> <p>6) ___ Buscó ofertas mediante otros cauces no habituales (asistir a encuentros o ferias para contactar alguna oportunidad) y estuvo abierto a cualquier posibilidad.</p> <p>7) ___ Elaboró su hoja de vida y carta de presentación personalizándolas de acuerdo al puesto</p>
--

ofertado y a la empresa.

8) ___ Buscó asesoramiento personalizado para la búsqueda de empleo (localizar oferta, redactar hoja de vida y carta de presentación, preparación de la entrevista de selección, etc).

9) ___ Se tomó la búsqueda de empleo como un trabajo dedicándole un tiempo todos los días.

10) ___ Cuáles? _____ Otras. _____

4.2. De las siguientes acciones señale las que utilizó en el momento de buscar su primer empleo, una vez egresó de la universidad. Señale hasta tres (3) opciones:

1) ___ Inscribiéndose en las agencias de empleo.

2) ___ Respondiendo anuncios de prensa, radio, televisión o Internet

3) ___ Ofreciendo servicios profesionales en periódicos o Internet.

4) ___ Contactos con profesionales de la misma rama

5) ___ Realizando entrevistas conseguidas por medio de amigos o familiares

6) ___ Se lo ofrecieron sin buscarlo

7) ___ Solicitándolo directamente enviando hojas de vida a empresas

8) ___ Por contactos políticos

9) ___ Se presentó a convocatorias

10) ___ Otros medios. Cuáles? _____

4.3. Señale con una X la acción con la que consiguió su primer empleo y el tiempo que se demoró en la consecución del mismo con la estrategia utilizada:

<u>ACCIÓN DE BÚSQUEDA DE EMPLEO</u>	<u>TIEMPO DE CONSECUCIÓN</u>				
	<u>Menos</u> <u>de 1</u> <u>mes</u>	<u>De 1 a</u> <u>6</u> <u>meses</u>	<u>De 7 a</u> <u>12</u> <u>meses</u>	<u>De 1</u> <u>a 2</u> <u>años</u>	<u>2</u> <u>años</u> <u>o</u> <u>más</u>
1) Inscribiéndose en las agencias de empleo					
2) Respondiendo anuncios de periódico o Internet					
3) Ofreciendo servicios profesionales en periódicos o Internet					
4) Contactos con profesionales de la misma rama					
5) Realizando entrevistas conseguidas por medio de amigos o familiares					
6) Se lo ofrecieron sin buscarlo					
7) Solicitándolo directamente enviando hojas de vida a empresas					
8) Por contactos políticos					
9) Se presentó a convocatorias					
10) Otros medios					

<p>4.5. Asigne un orden de importancia a los factores que facilitaron su inserción al primer empleo, donde 1 sea el que más facilitó y 10 el que menos facilitó.</p> <p><input type="checkbox"/> Los estudios profesionales</p> <p><input type="checkbox"/> Adecuación de lo estudiado con el puesto obtenido.</p> <p><input type="checkbox"/> La experiencia en su campo profesional</p> <p><input type="checkbox"/> Los contactos sociales</p> <p><input type="checkbox"/> Tener iniciativa para la búsqueda de empleo</p> <p><input type="checkbox"/> La capacidad de asumir riesgos</p> <p><input type="checkbox"/> La suerte</p> <p><input type="checkbox"/> Presentación personal</p> <p><input type="checkbox"/> Disposición para el desplazamiento geográfico</p> <p><input type="checkbox"/> Expectativa salarial inferior a dos (2) salarios mínimos</p>	<p>4.6. Asigne un orden de importancia a los factores que dificultaron su inserción al primer empleo, donde 1 sea el que más dificultó y 11 el que menos dificultó:</p> <p><input type="checkbox"/> No tener estudios de especialización</p> <p><input type="checkbox"/> Inadecuación de lo estudiado con el puesto obtenido</p> <p><input type="checkbox"/> Insuficiente experiencia en su campo profesional</p> <p><input type="checkbox"/> Escasos contactos sociales</p> <p><input type="checkbox"/> No tener iniciativa para la búsqueda de empleo</p> <p><input type="checkbox"/> No estar dispuesto a asumir riesgos</p> <p><input type="checkbox"/> La mala suerte</p> <p><input type="checkbox"/> Inadecuada presentación personal</p> <p><input type="checkbox"/> Dificultad para el desplazamiento geográfico</p> <p><input type="checkbox"/> Discapacidad física</p> <p><input type="checkbox"/> Expectativa salarial superior a dos (2) salarios mínimos.</p>
---	---

4.7 Su primera actividad laboral (empleo/ negocio) estaba relacionada con la carrera de Psicología:
 1) SI 2) NO
 Si su respuesta es SI continúe. Si su respuesta es NO pase a la pregunta N° 4.10

<p>4.8. Campo de la Psicología en el que se desempeñó en su primera actividad laboral:</p> <p>1) <input type="checkbox"/> Psicología Clínica</p> <p>2) <input type="checkbox"/> Psicología Organizacional</p> <p>3) <input type="checkbox"/> Psicología Educativa</p> <p>4) <input type="checkbox"/> Psicología Social-Comunitaria</p> <p>5) <input type="checkbox"/> Todas</p> <p>6) <input type="checkbox"/> Otra.</p> <p>Cuál? _____</p>	<p>4.9. Enfoque psicológico con el que se desarrolló en su primera actividad laboral:</p> <p>1) <input type="checkbox"/> Cognitivo-Comportamental</p> <p>2) <input type="checkbox"/> Humanista</p> <p>3) <input type="checkbox"/> Psicoanalítico</p> <p>4) <input type="checkbox"/> Otro.</p> <p>Cuál? _____</p>
--	---

<p>4.10. Cargo desempeñado en su primera actividad laboral: _____</p> <p>4.11. Funciones del cargo:</p> <p>1) _____</p> <p>2) _____</p> <p>3) _____</p> <p>4) _____</p>	<p>4.12. Entidad o lugar donde trabajó la primera vez: _____</p> <p>4.13. Tiempo de dedicación</p> <p>1) <input type="checkbox"/> Tiempo completo</p> <p>2) <input type="checkbox"/> Medio tiempo</p> <p>3) <input type="checkbox"/> Tiempo parcial</p>
--	---

4.14. Para el desempeño apropiado de su primera actividad laboral (empleo / negocio) se requería:

- 1) Un nivel de estudios superior a aquel con el que se graduó.
- 2) Un nivel de estudios inferior a aquel con el que se graduó
- 3) El mismo nivel de estudios a aquel con el que se graduó
- 4) Se requería de conocimientos diferentes.

V. ESTUDIOS POSTERIORES

5.1. Los estudios de especialización o post grado estaban relacionados con la carrera de Psicología:

- 1) SI
- 2) NO

Si su respuesta es SI continúe. Si su respuesta es NO pase a pregunta N° 5.4

5.2. Área de la Psicología en la que se especializó:

- 1) Psicología Clínica
- 2) Psicología Organizacional
- 3) Psicología Educativa
- 4) Psicología Social-Comunitaria
- 5) Otra.Cuál?

5.3. Enfoque psicológico en el que se especializó:

- 1) Cognitivo -Comportamental
- 2) Humanista
- 3) Psicoanalítico
- 4) Otro.
Cuál?_____

5.4. Mencione el título obtenido:_____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PSICOLOGIA**

