

Programa para mejorar las actitudes en recién graduados hacia la búsqueda de empleo

MARTA GASULLA BELLIDO
al225796@uji.es

SERGIO RUÍZ FUENTES
al225793@uji.es

ALBA VAREA COSÍN
al225791@uji.es

ZAIRA TORRES GARRIDO
al226805@uji.es

Resumen

El objetivo del presente trabajo pretende en primer lugar, conocer la actitud de estudiantes de psicología hacia la búsqueda de empleo y, en segundo lugar, diseñar un programa para inducir o reforzar una actitud positiva hacia la misma. De este modo, se espera fomentar la motivación de los estudiantes hacia sus estudios y su futuro laboral proporcionando una mejora en su bienestar y potenciando una mejora en su empleabilidad.

Para evaluar la Actitud hacia la Búsqueda de Empleo se utilizó el test ABE, Actitudes hacia la Búsqueda de Empleo, (LLORENS, BEAS y CIFRE, 2000) en una muestra de 169 estudiantes de 3º y 4º de psicología. Los resultados obtenidos indican que la actitud hacia la búsqueda de empleo es negativa. Y por lo tanto, se describe la propuesta MINDCOER, un taller que utiliza el Mindfulness, el Coaching y el erasmus, programas ya existentes, que utilizados de manera integrada y habitual, que provocará un cambio en la mente de los alumnos, y por consiguiente un cambio hacia positivo en la actitud tanto a nivel personal como profesional.

Paraules clau: estudiantes, actitud, trabajo, recién graduados, programa, Mindfulness, Coaching, erasmus.

Abstract

The present work aims firstly to know the attitude of students in regards to job searching and, second, designing a program to induce or reinforce a positive attitude in this direction. This is it expected fostering student motivation towards this studies and their welfare and promotion improve their employability.

To evaluate the Attitude Job Search ABE test was used , Attitudes Toward Job Search (Llorens, Beas & Cifre, 2000) in a sample of 200 students in 3rd and 4th of psychology. The results indicate that the attitude towards the job search is negative . And therefore, the idea describe the proposal MINDCOER , a workshop that uses Mindfulness, Coach-

ing and Erasmus, all existing programs , which are used in an integrated and habitual, which cause a change the minds of students and hence positive change in attitude both personally and professional.

Keywords: students, attitude, job, program, Mindfulness, Coaching, erasmus.

Introducción

La palabra trabajo ha ido evolucionando con el paso de los años. A pesar de que los cambios han sido pequeños, han sido significativos en el sentido de la palabra. Durante la historia el significado de trabajo ha recibido connotaciones negativas.

Los significados de hoy día que se le atribuyen a trabajo siguen manteniendo connotaciones negativas y sin embargo, el trabajo forma parte del eje central de la vida de muchísimas personas, ya que pasan la mayor parte de su vida en él o en relación con él. Quizá se debería cambiar ese pensamiento hacia el Trabajo, para poder cambiar una actitud y darle una mejor posición en nuestras vidas. «¿Podría ser el trabajo una actividad placentera, concordante con las competencias, capacidades, habilidades y actitudes de la persona proporcionando una autorrealización continuada? En este sentido la remuneración económica quedaría en un segundo plano. Trabajar en este sentido probablemente daría mejores resultado que trabajar dándoles un sentido de “castigo” por lo que se tendrían más posibilidades de obtener el tan buscado éxito laboral y con este cambio de actitud, también la nueva búsqueda de empleo resultaría más exitosa.

En este momento de situación económica por la que pasa España, nos cuestionamos cómo afecta la actitud del estudiante ante las búsqueda de empleo. Hasta hace relativamente poco, no se le había dado demasiada importancia, sin embargo, Alonso, Fernández y Nysen (2009) presentaron un documento explicativo en unas jornadas la Universidad Autónoma de Madrid, llamado El debate sobre las competencias. En él, encontramos opiniones de los alumnos acerca de la actitud hacia la búsqueda de empleo y también qué piensan los trabajadores sobre los nuevos titulados. Este artículo concluye que hasta ahora los alumnos de las universidades declaran que la manera más exitosa de incorporarse al mercado laboral eran los contactos, los masters aunque a un elevado precio, las prácticas en las empresas porque abrían puertas por las prácticas en sí, no por el título obtenido y becas públicas, aunque éstas sólo se destinaban a investigación y las privadas únicamente proporcionaban algo de experiencia. También consultaban en los centros de orientación de las universidades y plataformas informáticas como infojobs, pero los resultados no eran demasiado buenos. En el último puesto, se ojeaba anuncios en periódicos. Y curiosamente se desconfiaba de la eficacia de las empresas de trabajo temporal (ETT).

En España, desde hace unos años, existe el fenómeno llamado «titulitis», trabajadores sobrecualificados que realizan tareas muy por debajo o inferiores a su nivel de formación. Por ello, es que entre los recién titulados existía un desencanto. El alumnado percibía que las empresas exigían más requisitos de los que el puesto necesitaba o diferentes a los que el puesto demandaba, y además, las prácticas de las carreras no se valoraban de manera adecuada. Los datos revelaban que la experiencia percibida hacia la búsqueda de empleo por parte de los titulados era negativa.

Las empresas opinaban que estos eran reticentes a la movilidad y al aprendizaje continuo y además tendían a preocuparse por obtener una alta remuneración.

Parece ser pues que ambas partes estarían de acuerdo en un cambio en el modelo de aprendizaje, uso real de las competencias, autoconcepto, expectativas, autoeficacia, etc.

A continuación comentaremos otros aspectos o variables que se ven relacionados con las salidas profesionales. El primero de ellos es la relación entre el rendimiento académico y el éxito profesional. Para poder acceder a la universidad es necesario aprobar la selectividad y, en función de la nota obtenida en la PAU, el alumno puede escoger la carrera universitaria con límite de plazas que quiera cursar en función de la nota de corte de su universidad. Aquí se observa claramente una de las ventajas de obtener buenas calificaciones.

Sin embargo, en contra del pensamiento generalizado en el que se defiende la idea de que cuanto más rendimiento académico más éxito profesional, existen tendencias a pensar que no es del todo cierto.

En las empresas no se tiene en cuenta el expediente académico o cociente intelectual sino que se le proporciona una mayor importancia a cómo se utiliza esa inteligencia para generar aciertos continuados. Por ejemplo, el responsable de recursos humanos de Google, Laszlo Bock (2013), publica en el New York Times que «una de las cosas que hemos aprendido tras analizar todos los datos de nuestro proceso de selección es que el expediente académico y la puntuación de los candidatos en los test son inútiles como criterio de contratación». Los motivos por los cuales Google ha tendido a no valorar tanto el rendimiento en las universidades como el criterio de contratación es que, como asegura Bock, «tu habilidad para desempeñar tareas en Google no tiene ninguna relación con lo bueno que eras en la escuela, porque las habilidades que se piden en la universidad son muy diferentes» y «La gente que tiene éxito en la universidad es un tipo de gente específicamente entrenada para tener éxito en ese ambiente».

Resumiendo, no es necesario ser el número uno de clase en su etapa académica para tener éxito profesional. Sin embargo si sería necesario poseer otras cualidades como creatividad, curiosidad y tenacidad especiales, según Wagensberg (1994). Además, como comenta también Tarrach (2003) «el nivel de iniciativa del candidato, si se trata de una persona proactiva, si demuestra capacidad de aprender del fracaso y de sobreponerse a las derrotas, si está abierto a diferentes oportunidades pero mantiene un objetivo claro en la vida» está muy valorado para conseguir el éxito profesional.

Por todo lo anterior y aunque exista una relación positiva entre rendimiento académico y éxito profesional, se puede observar que en las universidades todavía no se enseñan otras cualidades.

Y es aquí donde entra en juego la relación entre la actitud de los recién titulados y el éxito profesional. En nuestra sociedad, siempre se ha pensado que se tendrá más probabilidad de conseguir los mejores puestos de trabajo aquellas personas que tengan los máximos conocimientos acorde con las necesidades del trabajo. Y esto es verdad en cierta manera, ya que en el éxito profesional influyen también otras variables.

Por este motivo, en este estudio se le dará importancia a la actitud de las personas como pilar fundamental para conseguir el éxito profesional. La actitud es quien determina la intensidad o el nivel de esfuerzo con que se aplican los conocimientos, habilidades aprendidas y se consigue mayor motivación para afrontar los problemas del mundo laboral o de la vida en sí. De esta manera, los problemas se verán como una manera de autorrealización y no como obstáculos que impiden seguir adelante o tener éxito.

Como bien afirmó Ana Fernández (experta en recursos humanos y habilidades directivas) en una jornada de formación de Enfermería, «Más del 80 % del éxito profesional depende de la actitud». También recalcó que se debe invertir en conocimientos y en formación pero sin olvidar el papel fundamental que ejercen las actitudes: «Hay que trabajar la actitud porque es un factor que multiplica» con esto pretende explicar que es necesario tener ciertos conocimientos para

realizar la profesión pero si además, se tiene una actitud positiva los propios conocimientos se engrandecerán llegando a conseguir el éxito profesional, por este motivo existen profesionales mediocres, buenos y excelentes ya que la actitud juega un papel importante en las diferencias individuales. Otra aportación relevante respecto al tema aparece en el artículo de Maritza Segura Bazán titulado *Competencias personales del docente*, «El éxito profesional depende de la actitud individual: las razones por las que un profesional triunfa, tienen que ver en un 15 % con sus conocimientos y en 85 % con su actitud, entusiasmo y niveles de motivación. De estas afirmaciones, se deriva que los resultados de la vida personal y profesional de cada individuo son la consecuencia lógica de las conductas que asume frente a las diversas situaciones y del trabajo que emprende diariamente.»

Por todo lo anterior, el objetivo de este trabajo será conocer las actitudes hacia la búsqueda de empleo en los alumnos de 3º y 4º de Psicología de la Univesitat Jaume I, para desarrollar un programa con el fin de mejorarlas y potenciar en cada uno de ellos el perfil como futuro empleado en el mundo laboral que hoy en día solicitan las empresas. Por este motivo las hipótesis que planteamos son las siguientes:

Hipótesis: Los alumnos de tercero y cuarto de psicología presentan una actitud negativa hacia la búsqueda de empleo y los de cuarto la presentarán más negativa que los de tercero.

Método

Para cumplir los objetivos marcados se utiliza el test ABE, (Anexo1) cuestionario de evaluación de actitudes hacia la búsqueda de empleo, el cual se recopiló de un artículo titulado Diseño y validación de un instrumento de evaluación de actitudes hacia la búsqueda de empleo (ABE) cuyas autoras fueron Susana Llorens, M^o ISABEL Beas y Eva Cifre. Se trata de una adaptación del modelo de actitudes de la acción planeada de AZJEN y MADDEN (1986) y ROSENBERG y HOVLAND (1960).

La limitación del test es que sólo debe administrarse en alumnos de psicología, lo que para el presente estudio se transforma en una ventaja.

La muestra a la que se le suministra el test está compuesta por alumnos de 3º y 4º de psicología de la Universidad Jaume I. La muestra se compone de 132 mujeres y 37 hombres. La administración del test se realiza en las aulas de la UJI mediante papel y lápiz. Para el análisis de los datos se emplea el programa SPSS.

Resultados

Los resultados obtenidos se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla 1

La media obtenida en tercero es de 3,257 y en cuarto es de 3,264. Encontramos que las medias entre los dos cursos son prácticamente iguales y no existiendo diferencias significativas entre el sexo en ningún caso.

Por lo que no se cumplen nuestras hipótesis sobre la actitud negativa en los alumnos de tercero y más negativa todavía en los alumnos de cuarto hacia la búsqueda de empleo.

Tabla 1
Estadísticos descriptivos ABE

	N	MÍNIMO	MÁXIMO	MEDIA	DESV. TÍP.
Tercero	81	2,10	4,10	3,26	,40
Cuarto	90	2,55	4,05	3,26	,30
Hombres tercero	18	2,55	3,90	3,22	,41
Mujeres tercero	63	2,10	4,10	3,27	,40
Hombres cuarto	19	2,55	3,80	3,23	,30
Mujeres cuarto	71	2,70	4,05	3,27	,30

Discusión y conclusión

Una vez evaluados los resultados del cuestionario, la conclusión que se obtiene es que los alumnos tanto de tercero como de cuarto de Psicología tienen una actitud neutra o indiferente (3,25 y 3,26) hacia la búsqueda de empleo. Por este motivo y siendo coherentes con el propósito de este estudio, diseñamos el programa MINDCOER con el objetivo de mejorar su actitud frente a la búsqueda de empleo. Este taller está formado por un programa 3 en 1 compuesto por Mindfulness, Coaching y Erasmus.

Para ello, en primer lugar se recurriría al Mindfulness, lo cual significa atención plena o conciencia plena. Se trata de una estrategia de meditación que pretende la conexión con el aquí y ahora. El objetivo es cambiar las relaciones que las personas establecen con los pensamientos, sentimientos y sensaciones físicas que se activan y mantienen los estados del trastorno mental.

Bishop (2004) propone un modelo muy exhaustivo que incluye los siguientes componentes: autorregulación de la atención y orientación hacia las propias experiencias en el momento presente, caracterizada por curiosidad, apertura y aceptación.

Esta técnica se selecciona con el fin de que los recién graduados cambien su actitud hacia la búsqueda de empleo. A modo de conclusión, esta cita de Facundo Cabral la cual engloba el Mindfulness en dos frases «Aquí ahora y en este momento. *Cuida el presente porque en él vivirás el resto de tu vida*».

En segundo lugar, se considera necesario que el alumnado aprenda y perciba la ayuda de un Coaching, el cual tiene como finalidad mejorar el rendimiento de su cliente sin imponer límites. Estos actúan como modelos de conducta para ser imitados por los demás, trabajan despacio, siempre atendiendo los imprevistos que puedan surgir en el rendimiento de cada persona y están inmersos en un proceso de aprendizaje continuo, gracias a las situaciones que se presentan o las personas. Además el Coaching basa su ciencia en tres pilares, toma de conciencia, asunción de responsabilidad y desarrollo de la confianza en uno mismo, siendo el alumno quien propone sus propias metas.

Para concluir con la propuesta del Coaching, una célebre cita de Goethe que ayudará a reflexionar sobre su importancia: «Lo mejor que podemos hacer por los demás no es enseñarles tus riquezas sino hacerles ver las suyas propias».

Para finalizar el programa no podían faltar los queridos Erasmus, aquellos alumnos que transportan información del exterior y provocan cambios a nivel cognitivo en sus nuevos compañeros y viceversa. Estos alumnos estarán arropados por los alumnos residentes durante las comidas en la universidad para de esta manera aprender con facilidad y sobretodo practicar una lengua distinta a la materna y descubrir que hay algo más allá de sus fronteras. Durante estas horas los alumnos Erasmus se sentirán integrados ya que los temas de conversación rondarán entorno a su país, su cultura, su barrio, la situación laboral de su país, zonas donde salir, zonas donde vivir, información cultural, de naturaleza y costumbres, salario mínimo interprofesional, qué perspectiva de la psicología predomina en su país, qué hacer en una entrevista de trabajo y qué no hacer, como ir vestido y lugares que debemos tener en cuenta para realizar papeleos. Por supuesto los mismos temas de conversación se llevarán a cabo para que el estudiante reciba toda la información necesaria, siendo así un aprendizaje recíproco.

Además se realizará un día a la semana una salida de ERASMUS para que conozcan el lugar de residencia, cultura, etc.

Por tanto, con todo lo anterior se fomenta la idea de que lo desconocido es bueno y se continúa enfocando un cambio de actitud hacia positivo.

En conclusión, con la aplicación y cohesión de estas tres modalidades en MINDCOER pretendemos tener una actitud Mindfulness, con características de Coach y apertura de Erasmus para la vida diaria.

Creemos que esto son herramientas para conseguir una actitud más adecuada.

Además, se consigue un beneficio a tres niveles. Con los alumnos que imparten MINDCOER ya estamos contestando a las demandas en cuanto a la realización de más prácticas a lo largo de la carrera.

A nivel estudiantes que participan y universidad, hablaríamos de mejoras en el autoconcepto y la satisfacción con uno mismo. De esta manera, se obtienen mejores resultados en rendimiento académico, una mejor actitud ante los estudios y en general, una actitud más positiva respecto al nuevo y excelente futuro que les espera. En definitiva, como reflexión final del trabajo queremos transmitir a los estudiantes que *lo mejor que se puede hacer por uno mismo es reflexionar, meditar, escuchar, proponer objetivos, conocer limitaciones y consecuencias, integrarse e integrar, creer en uno mismo, abrir la mente y sobre todo, hacer de cada día un día único y caracterizado por lo que te apasione.*

Referències bibliogràfiques

- Alonso, L.E, Fernández Rodríguez, C.J. y Nyssen, J.M. (2009). *El debate sobre las competencias. Una investigación cualitativa en torno a la educación superior y el mercado de trabajo en España*. Madrid: ANECA.
- Azjen, I., y Madden, T.J. (1986). Prediction of goal directed behaviour: attitudes, intentions and perceived behavioral control. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 453-74.
- Bishop, S. R. (2004). *Mindfulness: A proposed operational definition*. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11, 89-108.
- Bock, L. (2013). Head-Hunting, Big Data May Not Be Such a Big Deal. *The New York Times*. Extraído el 10 de Octubre de 2013 de la web: http://www.nytimes.com/2013/06/20/business/in-head-hunting-big-data-may-not-be-such-a-big-ideal.html?pagewanted=1&_r=1&smid=tw-nytimesbusiness&partner=socialflow
- Llorens, S., Beas, I. y Cifre, E. (2000). *Diseño y validación de un instrumento de evaluación de actitudes hacia la búsqueda de empleo (A.B.E.)*. *Fórum de Recerca de la FCHS*. Extraído el día 10 de octubre de 2013 desde <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi5/ABE.pdf>

