

Inserción profesional y desarrollo humano; un proceso centrado en la persona

Laura Elena Carrillo Torres

Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente

lctorres@iteso.mx

Resumen

La inserción profesional está inmersa en una realidad económica cada vez más competitiva, es por ello que toma relevancia considerar que el desarrollo profesional y la transición de la universidad al mercado laboral es un proceso complejo y por lo tanto diferente en cada universitario.

Este trabajo presenta el desarrollo, implementación y análisis de resultados de la intervención realizada por medio de un taller de inserción profesional para universitarios considerando el Enfoque Centrado en la Persona. Dicho taller surge de la necesidad de los universitarios de enfrentarse a los procesos de reclutamiento y selección en búsqueda de un trabajo acorde a sus expectativas, tratando que esa aproximación se efectúe en las condiciones más favorables y beneficiosas.

Uno de los principales resultados del análisis de la intervención es-

tá relacionado con el autoconcepto de los universitarios, no sólo como profesionistas sino como personas, abriendo el panorama para que puedan adquirir nuevas habilidades y tomar decisiones más acertadas para su desarrollo profesional, confirmando así que el acompañamiento en procesos de inserción profesional tiene mejores resultados cuando se toma en cuenta a la totalidad de la persona y no sólo su formación universitaria.

En la última parte del trabajo se presentan propuestas para que las universidades incorporen programas de inserción profesional que ayuden a los universitarios a pasar por la transición de la universidad al mundo del trabajo. También se mencionan algunas observaciones derivadas del análisis de resultados que pueden tomarse en cuenta en la planificación de acciones para la inserción profesional.

Palabras clave

Inserción profesional, empleo, autoconcepto, autoconocimiento, mercado laboral

Introducción

En este documento se presenta el resumen de resultados de una intervención-investigación realizada bajo el marco del desarrollo humano. La intervención se realizó a través del diseño, desarrollo e implementación de un taller de Inserción Profesional fundamentado en el Enfoque Centrado en la Persona, el cual surgió de la necesidad de jóvenes universitarios que requerían ayuda en su proceso de búsqueda de empleo.

En el marco de referencia teórico se consideran temáticas relacionadas al Empleo, la importancia del trabajo en el ser humano y la inserción laboral. El marco de referencia también se complementa con el Desarrollo Humano, así como algunas teorías específicas del Enfoque Centrado en la Persona.

Los alcances logrados en la intervención-investigación están relacionados con las dificultades en los procesos de búsqueda de empleo, así como los aspectos derivados de interrelaciones personales, como lo es la influencia del grupo y la revisión del proceso de facilitación.

El presente trabajo contribuye al estado del conocimiento tanto en el ámbito de la Inserción Profesional como en el Desarrollo Humano, ofreciendo un diálogo contrastante entre la teoría revisada y el análisis de las evidencias. A partir de este estudio se puede generar en un futuro, el reforzamiento del proceso de acompañamiento de los planes de estudio de la universidad, y de ser posible ofrecer de manera permanente a través del departamento de bolsa de trabajo este tipo de espacios.

La transformación económica, tecnológica y social ha generado cambios en las actividades humanas, especialmente en las de carácter profesional. En un entorno económico y tecnológico cada vez más complicado es importante desarrollar nuevas estrategias para la vinculación educación empleo, ya que esto constituye una mayor ventaja, tanto para la economía como para las empresas.

Las situaciones anteriores hacen necesario poner atención al proceso de inserción profesional, que según Blasco y Pérez (2001) es el proceso mediante el cual se obtiene un empleo acorde con la formación y expectativas del sujeto. Este proceso al no ser automático, hace necesario enfocar acciones educativas para el desarrollo de habilidades y competencias de empleabilidad o transversales, además de las competencias profesionales específicas, como una estrategia para favorecer que los egresados enfrenten los retos generados por los cambios acelerados en el mundo del trabajo.

No obstante, las acciones encaminadas a apoyar la inserción profesional de los jóvenes no sólo deben considerar el entorno socioeconómico, sino que también deben incorporar las características personales, además de los intereses y metas de los universitarios. En este sentido, el Enfoque Centrado en la Persona, considera el reconocimiento del universitario como una persona con intenciones, sueños y motivaciones, que toma decisiones con base en sus creencias, valores y experiencias previas. De acuerdo con Rogers y Kinget (1971), el acompañante en

el proceso no decide por la persona, sino que la compromete en un proceso de auto orientación, por lo que el universitario al tomar conciencia y responsabilizarse de su propio proceso de inserción, puede tomar las decisiones que considere adecuadas en función de su proyecto y plan de desarrollo profesional.

Los resultados recabados en la investigación fueron los insumos obtenidos a partir de la impartición de un Taller de Inserción Profesional, el cual fue planteado con el siguiente propósito: "Que los universitarios potencialicen sus competencias a través de la exploración de sí mismos para favorecer su inserción profesional". Asimismo, se empleó un cuestionario de evaluación sobre inserción profesional.

Por su parte, las preguntas que condujeron esta investigación fueron las siguientes: ¿Cómo impacta la afirmación de sí mismos/autoconocimiento al proceso de inserción profesional de los universitarios? ¿Cuáles son las dificultades de desarrollo personal en el proceso de inserción profesional?

Una vez planteadas las preguntas de análisis y, considerando que tratan de conocer la realidad de los universitarios y abrir la descripción de la experiencia, se determinó que el tipo de investigación se realizaría a partir de la fundamentación de la investigación cualitativa con un enfoque fenomenológico, ya que de acuerdo con Noreña (2012) desde la perspectiva cualitativa, los fenómenos son estudiados en su contexto, intentando encontrar el sentido o la interpretación de los mismos

a partir de los significados que las personas les conceden.

Autoconcepto e inserción profesional

Esta parte se refiere a todas las evidencias de los participantes relacionados con la imagen de sí mismos, la percepción de las propias capacidades y la valoración de dicha imagen y percepción en relación con su impacto en su proceso de inserción profesional.

¿Soy yo o es el mercado?:

autoconcepto y locus de control

- » La autoafirmación se ve afectada y se otorga un alto valor a los resultados del proceso de reclutamiento y selección, éste impacta negativamente en la valoración de las personas con respecto a su concepto de sí mismos.
- » El autoconcepto está relacionado con valores externos como el contexto económico-social y en el proceso de inserción se otorgará mayor importancia a éste que a las necesidades de la persona o bien a su propio interés y metas profesionales.
- » Al valorar y calificar como lo más importante la demanda, la persona probablemente deja atrás sus propias habilidades, sin considerar sus recursos y características personales
- » Cuando una persona da más peso a la valoración externa que a la interna, se siente más insegura y es fácil que su autoconcepto se vea amenazado.

Cuando los retos se convierten en oportunidades; dificultades de autoafirmación en el proceso de inserción profesional

- » El miedo y el cumplimiento de expectativas de otro es un factor más fuerte que el reconocimiento propio. La persona se valora a sí misma cuando reconoce en ella actitudes, habilidades y fortalezas, pero el miedo de no cumplir las expectativas del mercado, debilita su propia imagen lo que la hace dudar de lo que puede ofrecer.
- » El miedo limita y dificulta el proceso de inserción ya que no permite que la persona se presente convincente ante otros para mostrar las habilidades que sí tiene, enfocándose en cubrir las expectativas de otros, debilitando su propio concepto y la afirmación de su personalidad.
- » Un aspecto que se permea en la intervención es la dificultad que se vive para encontrar un empleo que apasione y que al mismo tiempo cumpla las expectativas económicas y de cómo en ocasiones la seguridad económica prevalece a los deseos internos.
- » Además del factor "miedo" que se expresó en la intervención, otro factor importante que dificulta el proceso de inserción profesional, es carecer de autoconocimiento.
- » Se puede evidenciar que el reconocimiento y aceptación no sólo vence el miedo, sino que genera cambios como "cambiar de actitud" para tener mejores

resultados en la búsqueda de empleo.

- » Los participantes en la intervención también dejaron ver que otra dificultad relacionada con el autoconocimiento es no tener claro los aspectos a mejorar, ni los objetivos profesionales.

¿Cambiar está en mis manos?; responsabilidad, libertad y toma de decisiones en la autoafirmación

- » Una vez que la persona identifica las acciones que dificultan o facilitan la búsqueda de empleo, también puede identificar líneas de acción que lo lleven a modificar su situación personal.
- » En el proceso de toma de decisiones la persona se hace responsable "de lo que le toca", retomando el control de su vida, asumiendo una postura activa, en lugar de esperar pasivamente a que el entorno cambie.
- » Al asumir la responsabilidad también se pueden romper paradigmas en torno al conocimiento adquirido, el reconocer lo que tengo y lo que me hace falta, genera también una reflexión, ¿y cómo adquiero lo que necesito? ¿cómo me hago cargo de mi propia formación para mejorar mi empleabilidad?, en este sentido aparece el "autoaprendizaje" como decisión y responsabilidad.
- » Cuando los individuos se adjudican la responsabilidad también reconocen que tienen alternativas y la libertad para construir su trayectoria profesional; teniendo como insumo el contex-

to, lo importante es que la persona asuma la responsabilidad de sus acciones y que decida actuar o no para modificar sus circunstancias.

El proceso de inserción profesional

El estudio del proceso de inserción profesional ha sido de gran interés en las últimas décadas, debido a los cambios en la estructura económica y a la creciente población de jóvenes profesionistas que ingresan al mercado laboral cada año.

Para apoyar a los universitarios en este proceso se han comenzado a utilizar nuevos términos como “Modelo de Inserción Laboral” (Ventura, 2005) para referirse a aquellos modelos que dan un marco idóneo para desarrollar acciones que propicien o que favorezcan inserción en los jóvenes universitarios. Dichos modelos se centran en tres elementos principalmente: la experiencia y capacidades del profesionista que busca trabajo, las ofertas y demandas del mercado de trabajo, y las técnicas y los procesos necesarios para la inserción profesional. Ciertamente, el primer elemento se refiere a la persona y en ese elemento se consideran algunas de las variables psicosociales. Sin embargo, estos modelos, al tener como finalidad la optimización del proceso y la mejora de la oferta de empleo, dejan atrás la individualidad, convirtiendo así a la persona en un conjunto de características, reduciendo el ser humano a un listado de habilidades y competencias, dejando a los universitarios a merced de la demanda del mercado, imposibilitando de esta manera

la creatividad innata y el poder de transformación que como seres humanos tenemos, limitándonos a dar respuestas a las necesidades marcadas por el modelo económico.

Los modelos de inserción profesional, también deberían tener como centro al ser humano, no sólo en virtud de las exigencias del mercado actual, sino como un ente creador y transformador, considerando su potencial a mediano y largo plazo.

Conclusiones

La realización y el análisis de los resultados de la intervención han permitido generar las siguientes reflexiones y sugerencias:

Sobre la inserción profesional y el desarrollo humano

El desarrollo profesional no puede ser desvinculado del desarrollo personal y humano, somos seres integrales, y cualquier parte de nuestra vida afecta e impacta a la totalidad de nuestro ser. Es por esto que no se puede considerar el desarrollo ni la inserción profesional solamente desde un punto de vista socioeconómico o educativo. En este sentido es importante atender la necesidad primordial de los universitarios, considerando sus expectativas y deseos personales, pero también ubicando el contexto social y económico que rige el mercado laboral, tratando de tomar las alternativas y decisiones que lo lleven, ya sea a corto o a mediano plazo, a su crecimiento y desarrollo personal y profesional.

Se puede demostrar que también el proceso de autovaloración juega un papel muy importante en la inserción de los universitarios, donde

además de examinar sus recursos profesionales, se puedan reconocer a sí mismos no desde la profesión, sino desde la persona con todas sus posibilidades.

La valoración de sí mismos y el reconocimiento de otros impactan de manera positiva en el proceso de inserción profesional, fortaleciendo el autoconcepto e incrementando la seguridad, confiando primero en sí mismos como personas y por ende en sus competencias y potencialidades.

El proceso de autoconocimiento y de valoración no resuelve la problemática del desempleo o de inserción; sin embargo, devuelve la confianza en la persona, para que al reconocerse, aceptarse y valorarse, pueda tomar mejores decisiones o bien, visualizar con claridad sus alternativas laborales.

Sobre inserción profesional y la universidad

Los procesos de formación profesional llevan consigo la corresponsabilidad con el universitario de su inserción profesional. La formación universitaria no sólo debe ser en un campo profesional determinado, sino que también debe preparar a sus alumnos para enfrentar la realidad laboral, se sugiere fomentar el autoconocimiento y procesos de reflexión e introspección personal durante la formación, así como brindar información realista del mercado laboral y campo de trabajo, desde los primeros semestres. En esa misma línea se sugiere fomentar la au-

togestión en procesos de inserción profesional, preparar a los universitarios para enfrentar entornos cambiantes.

Con la finalidad de favorecer la inserción de los jóvenes se sugiere implementar programas con empleadores, sensibilizándolos en el proceso de reclutamiento de personal, hacia procesos de selección más humanos, dejando atrás el listado de requisitos, los paradigmas de las profesiones y los procesos fríos e inflexibles. Donde más allá de las competencias adquiridas se pueda hablar de los universitarios como personas con potencialidades y no como productos terminados.

Independientemente de los servicios de vinculación que las universidades ofrecen a sus recién egresados, es importante proponer alternativas de acompañamiento de inserción profesional que permitan a los universitarios contar con las herramientas necesarias para los procesos de acompañamiento o formación profesional deben considerar como parte importante la toma de decisiones con respecto a su desarrollo y trayectoria profesional.

Los sentimientos y emociones generados en la persona. La búsqueda o pérdida de un empleo tiene consecuencias a nivel emocional, que deben ser integrados en el proceso para evitar que influyan de manera negativa en la toma de decisiones o en la autoestima de la persona.

Referencias

- Blasco, P. y Pérez, A. (2001). *Orientación e Inserción Profesional: Fundamentos y Tendencias*. España: Nau Llibres.
- Noreña, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J., & Rebolledo Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). Disponible en: <https://doi.org/10.5294/1824>
- Rogers, C. y Kinget, M. (1971). *Psicoterapia y Relaciones Humanas*. España: Alfaguara.
- Ventura, B. (2005). *El prácticandum en los estudiantes pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto europeo*. España: Universidad de Barcelona.