



La carrera profesional desde la perspectiva del estudiante universitario

GUEVARA ESTACIO, MARÍA EMILIA (*1)

Recibido: 03-01-15 **Revisado:** 14-02-2015 **Aceptado:** 19-03-2015

Resumen

La carrera profesional consiste en el desarrollo ocupacional del individuo a lo largo de su vida. En el caso de los estudiantes universitarios cursantes de su último año de carrera es cuando comienzan a tener expectativas referentes a la obtención de su primer empleo y se inclinan hacia específicas áreas de desempeño. El propósito analizar las expectativas de inserción laboral, su relación con la planeación de carrera profesional y la necesidad de orientación laboral en el área. El tipo de estudio fue la investigación de campo, apoyado con un diseño descriptivo. La muestra estuvo constituida por 22 estudiantes de la Carrera de Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral. A modo de reflexión final se identificó que los estudiantes universitarios estudiados tienen ideas irreales respecto a sus futuras carreras profesionales, la cual viene derivada de la inexperiencia en el mercado laboral; además para esta etapa de sus vidas aún pueden explorar otras opciones ocupacionales. En estos casos una herramienta que favorece a los jóvenes a planear su vida profesional es a través de la orientación laboral a través de programas de formación de todas aquellas competencias transversales requeridas por el campo laboral.

Palabras clave: carrera profesional, orientación laboral, inserción laboral, estudiantes universitarios

Abstract

THE CAREER FROM THE PERSPECTIVE OF THE UNIVERSITY STUDENTS

Professional career consists on the occupational development of the individual throughout their life. In the case of university students cursing the last year in their careers is when they begin to have expectations related to obtain their first job and lean toward specific areas of performance. The purpose of this research is to analyze expectations of labor insertion, their relationship with career planning and the need for guidance in the area. The type of study was a research field, supported with a descriptive design. The sample consisted of 22 students of business enterprises from the Universidad Simon Bolivar Litoral branch. As a final reflection was identified that studied college students have unrealistic ideas about their future professional careers, which is derived from the inexperience in the labor market; In addition to this stage of their lives can still explore other occupational options. In these cases a tool that helps young people to plan their professional life is through occupational guidance through training programs for all those skills required by the labor market.

Keywords: careers, job counseling, job placement, University students

1 (*) Profesora Agregada. Coordinadora de las carreras de T.S.U. en Administración del Transporte y Organización Empresarial. Camurí Grande, Edo. Vargas, Parroquia Naiguatá, Código Postal 1160. Email: guevaram@usb.ve y mariaestacio@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

La carrera profesional puede ser concebida desde distintos puntos de vista, como una manera de ganar el sustento a través de la contraprestación de mano de obra especializada por un salario o una manera de realización personal.

De acuerdo a Alles (2009: 43) para las personas la carrera profesional es crecer en una dirección hasta las reales posibilidades, es decir, hasta donde sea productivo para la organización y para los individuos; es por esta razón que al iniciarla se toman en cuenta diversos aspectos, entre los que destacan condiciones laborales como un lugar agradable con un clima laboral óptimo, flexibilidad de horarios, adecuada ubicación geográfica, sueldos y salarios atractivos, así como posibilidades de desarrollo y crecimiento dentro de las empresas.

Para los estudiantes universitarios en su último año de estudio, planear su carrera profesional comienza a ser un punto de vital importancia, este es el momento donde comienzan a tener expectativas referentes a la obtención de su primer empleo, es en esta etapa que demuestran inclinación por ciertas áreas laborales y empiezan a evaluar las empresas en la cuales efectuarán sus prácticas profesionales.

Las prácticas profesionales se encuentran dentro de los pensum de estudios de la mayoría de las universidades venezolanas, constituyen mecanismos destinados a completar y perfeccionar el proceso formativo (Martín, 2009: 123); presentan particularidades de una institución a otra que van desde el ámbito de desarrollo hasta tipo de estudio. En el caso de la Universidad Simón Bolívar las pasantías profesionales se encuentran presentes en todas sus carreras, sean estas largas o cortas.

Para los estudiantes universitarios, en especial a los que refiere este estudio, las pasantías representan la primera oportunidad clara

de inserción laboral, por esta razón dedican tiempo y esfuerzo en seleccionar la más adecuada a sus objetivos profesionales y personales. En este contexto surgen las siguientes interrogantes ¿Cuáles son las expectativas de inserción laboral de los estudiantes en su último año de carrera?, ¿Cómo se relaciona con la planeación de carrera profesional?, ¿necesitaran orientación laboral?

En base a estas consideraciones, el presente estudio tiene como propósito analizar las expectativas de inserción laboral, su relación con la planeación de carrera profesional y la necesidad de orientación laboral en el área.

Para cumplir con este objetivo se describirán los pasos que deben ser efectuados para planificar la carrera laboral, analizando los datos extraídos de una muestra de estudiantes universitarios pertenecientes a la carrera de Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral. Por lo tanto, esta es una investigación de campo con corte descriptivo.

2. DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

La planeación de carrera no es más que ofrecer las personas asesoría y apoyo al momento de plantearse metas realistas para desarrollar sus respectivas carreras y mostrar las oportunidades para realizarlas.

En este sentido, la tendencia es ofrecer satisfacción a la organización y al individuo; el primero a través de una fuerza laboral mejor preparada y más comprometida, y el segundo fortaleciendo sus capacidades, habilidades y destrezas.

En el caso de los estudiantes universitarios que apenas se han aproximado al campo laboral, el primer paso que deben efectuar es determinar cuáles son los objetivos que deben perseguir, esto debe ir en función de las capacidades y habilidades que se posean.

Para poder emprender la planeación de una carrera profesional, se debe identificar y conocer los intereses, habilidades, aptitudes y capacidades de los individuos; aunque el trabajo y las ocupaciones difieren de una persona a otra, así como las capacidades necesarias para llevar a cabo una tarea, las frustraciones y retos que enfrentan en la misma etapa de sus carreras son muy similares.

Una de las maneras de entender el proceso de planificación de carrera profesional es a través de las etapas de la carrera profesional, ya que, como lo afirman Bohlander (2008:205) el conocimiento, las habilidades, capacidades y actitudes, así como las aspiraciones de carrera, cambian a medida que la persona madura.

La primera etapa se denomina preparación para el trabajo, se inicia a los 0 años hasta los 25 años de edad, comprende el periodo previo al ingreso a una organización específica. En este momento, las personas se preocupan por adquirir conocimientos, generar competencias y habilidades necesarias para ingresar al campo laboral. Implica el desarrollo de la autoimagen ocupacional, evaluar diversas ocupaciones, identificar diversas opciones para alcanzarlas a través de la formación necesaria.

La segunda etapa comprende de los 18 a los 25 años. Es el momento donde, en la mayoría de los casos, los estudiantes universitarios obtienen su primer título profesional, es la aproximación al campo laboral y por lo general reciben su primera oferta de trabajo, en la cual de organizaciones deseadas, seleccionar el puesto basándose en información completa y precisa.

La tercera etapa comprende de los 25 a los 40 años. Implica aprender el puesto, reglas y normas de la organización, adaptarse a la ocupación y organización elegidas, aumentar la competencia, perseguir las metas.

La cuarta etapa comprende de los 40 a los 55 años. En esta fase del ciclo vital laboral se reconsideran las metas del inicio de carrera

y del principio de la edad adulta, se reafirman o modifican metas, se toman decisiones apropiadas para la edad adulta, el fin es seguir siendo productivos.

Para finaliza la quinta etapa comprende de los 55 años al retiro. Implica seguir siendo productivo en el trabajo, conservar la autoestima y prepararse para la jubilación efectiva.

Es en las dos primeras etapas en las que se encuentra un estudiante universitario, ya que es la fase en la que sus preferencias personales los guiarán a seleccionar la ocupación y el área del mercado laboral que desean explorar.

3. TEORÍA DEL DESARROLLO VOCACIONAL

La gestión del talento humano así como otras disciplinas administrativas, se ha nutrido de una serie de teorías propias de la rama de la psicología y la sociología. En este sentido, el desarrollo y la planeación de la carrera profesional no puede ser una excepción; analizadas desde un enfoque más humanístico.

En este sentido, el desarrollo vocacional según Pereira (2008:69) es un proceso que se logra a lo largo de la vida y que se realiza en conformidad con el desarrollo humano.

La teoría del desarrollo vocacional u ocupacional, fue expuesta por Donald E. Super en el transcurso de cuatro décadas (1950 a 1980) y está basada en el autoconcepto. Este autor afirmaba que era necesario conocer el ciclo vital de los individuos para poder orientarlos vocacionalmente, de hecho, sostenía que las personas a lo largo de los años de la vida laboral se mantienen en un continuo proceso de madurez vocacional, es por esto que perfiló el desarrollo ocupacional a través de varias etapas que explican la evolución laboral de los individuos.

De acuerdo a Super la madurez vocacional implica congruencia entre el comportamiento vocacional del individuo y la conducta que se espera de él de acuerdo a la edad. Mientras más cerca estén estos aspectos, mayor madurez vocacional tendrá la persona, por lo que, se deduce que el comportamiento vocacional, dependerá en gran medida de la etapa en que se encuentre el individuo.

4. ETAPAS DEL DESARROLLO VOCACIONAL

El desarrollo ocupacional de los individuos Kail y Cavanaugh (2006:453) se extiende a lo largo de un continuo de madurez vocacional durante sus años laborales; cuanta mayor congruencia haya entre sus conductas ocupacionales y lo que se esperan de ellas en varias edades, más maduros serán desde el punto de vista vocacional.

Es por esta razón, que Super planteo la evolución de la carrera profesional de los individuos a través de cinco etapas generales a saber:

Etapa de crecimiento: Se inicia desde el nacimiento y se extiende hasta los 14 años, comprende tres sub etapas: a) fantasía (de 4 a 10 años); b) intereses (de 11 a 12 años) y capacidades (de 13 a 14 años). En esta fase, el autoconcepto se desarrolla a través de la identificación con figuras importantes para el niño; como lo son la familia, la escuela, la comunidad. Domina la fantasía, pero con el paso del tiempo se van adquiriendo gustos e intereses, el medio ambiente que rodea al individuo influencia la vocación.

Etapa de Exploración: Se inicia desde los 15 y culmina a los 24 años; también comprende tres sub etapas a saber: a) tentativa (de 15 a 17 años), b) transición (de 18 a 21 años) y c) ensayo (de 22 a 24 años). Se toman en cuenta las necesidades, intereses, oportunidades, capacidades y valores de la persona, se explora el mercado laboral y las opciones educativas, también se comienza la formación profesional para el futuro, abarca la selección de oportunidades de estudio, así como también las primeras tentativas de empleo.

Etapas de Establecimiento: Comienza desde los 25 años hasta los 44 años, está dividido en dos sub etapas: a) ensayo (25 a 30 años) y b) estabilización (31 a 44 años). Al principio de esta etapa pueden darse varios ensayos hasta encontrar un trabajo satisfactorio, en el cual que tratará de mantenerse. Para la mayoría de las personas estos son los años más creativos y productivos.

Etapas de Sostenimiento: abarca desde los 45 hasta los 64 años, en esta fase, el interés primordial consiste en asegurar el lugar que se ha alcanzado en el campo laboral. Pocas veces se exploran nuevos campos.

Etapas de Declinación: comprende de los 65 años en adelante y está dividido en dos sub etapas a saber: a) dilación (de 65 a 70 años) y b) retiro (71 años en adelante), a medida que declinan las facultades físicas y mentales, la actividad de trabajo cambia y se prueban nuevas opciones. Deben cumplirse funciones ocupacionales diferentes: primero, de participante selectivo o de tiempo parcial; luego de observador o asesor, más que participante.

Super aclara que estas cinco etapas forman parte de lo que él denominó el maxiciclo vital, pero que éste no puede ser considerado como una secuencia fija e inalterable, ya que, en algunos casos se puede volver a etapas anteriores, como consecuencia de las llamadas “crisis de carrera”, las cuales también forman parte del desarrollo normal del individuo.

5. METODOLOGÍA

El tipo de estudio seleccionado fue la investigación de campo, apoyado con un diseño descriptivo. La muestra resultó compuesta por 22 estudiantes de la Carrera de Organización Empresarial de la Universidad Simón Bolívar Sede del Litoral, participantes del taller de inserción laboral dictado por la autora del presente estudio entre el 5 y 12 de noviembre del 2014; siendo el muestreo no probabilístico intencionado el más adecuado.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual constaba de 17 preguntas quedo constituido por la información socio demográfica y una combinación de 17 preguntas dicotómicas cerradas y abiertas básicas, todas ajustadas a las características de la muestra y al evento de estudio. En este artículo solo se presentan las interrogantes inherentes al mismo.

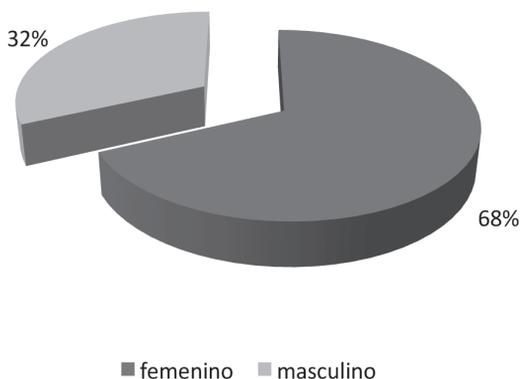
Con respecto al procedimiento aplicado las preguntas dicotómicas cerradas fueron analizadas en un nivel nominal, en el caso de los ítems abiertos se construyó una matriz de resultados de preguntas abiertas, que de acuerdo a Paella y Martins (2010:190) consiste en agrupar y asignar un nombre a los patrones generales de respuestas, donde cada uno tiene un valor numérico.

6. RESULTADOS

El instrumento fue administrado en el marco del taller de inserción la semana 1 del trimestre septiembre – diciembre de 2012, a la muestra previamente establecida de 22 estudiantes de la carrera de Organización Empresarial de la Sede del Litoral, arrojando los siguientes resultados.

La figura 1: muestra la distribución por género de los estudiantes que participaron en el presente estudio.

FIGURA 1.
DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO



(Elaboración propia, 2015)

Del total de los individuos encuestados, el 68% es de género femenino, contra un 32% masculino. Por lo tanto, se constata la predominancia del sexo femenino sobre el masculino como se evidencia en la figura 1. Del total de los estudiantes encuestados el 64% el rango de edad se ubica entre 19 y 21 años, siendo la media de edad 21 años exactamente.

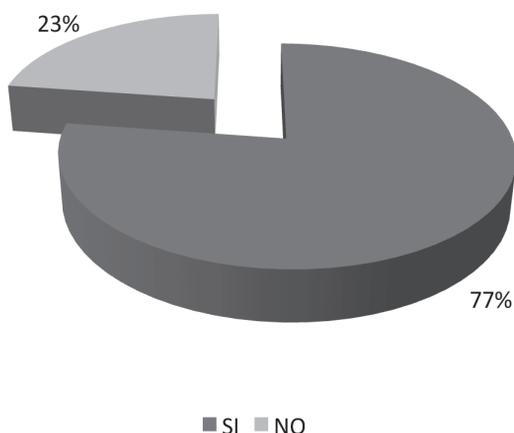
Del 100% de los estudiantes encuestados el 68% se encontraba cursando el 7mo trimestre en el período de la recolección de la información, el restante 32% eran del 8vo trimestre de la carrera o se encontraban en proceso de iniciar sus pasantías.

Uno de los pasos imprescindibles para planificar una carrera profesional es el autoconocimiento; en este aspecto el estudiante universitario debe tener muy claro cuáles son sus objetivos personales y profesionales además de sus potencialidades como se visualiza en la figura 2 y 3.

La distribución porcentual de las potencialidades personales de los estudiantes objeto del estudio se muestran en la figura 2.

FIGURA 2.

POTENCIALIDADES PERSONALES



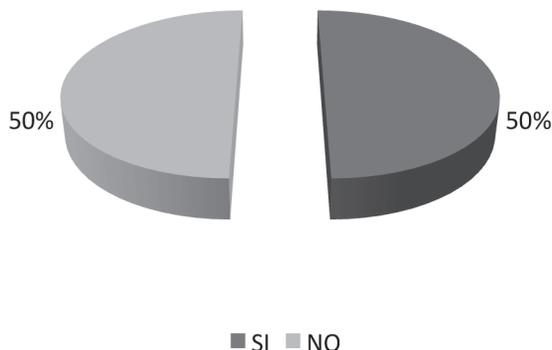
(Elaboración propia, 2015)

Del total de los encuestados solo el 23% conoce sus habilidades, actitudes y valores, no así el 77% restante que representa la gran mayoría. El conocimiento de las potencialidades personales implica mayores oportunidades para enfrentar una entrevista de trabajo con éxito y la obtención de una oportunidad laboral.

Para poder planear una carrera profesional en primera instancia se debe comenzar por “conocerse a uno mismo” y a partir de aquí fijarse objetivos sanos y realistas para el desarrollo de carrera. Este proceso implica conocer nuestros valores, las actitudes que podemos tener para situaciones determinadas, las competencias transversales que se posee. Posteriormente se debe definir, en base a las potencialidades identificadas, hacia donde fijar los objetivos profesionales, que área ocupacional explorar definiendo el perfil laboral; Alles (2009:46) considera que se debe efectuar adecuado un análisis de las capacidades, debido a que una incorrecta evaluación genera decisiones incorrectas.

La distribución porcentual de las potencialidades profesionales en los estudiantes se indica en la figura 3.

FIGURA 3.
POTENCIALIDADES PROFESIONALES



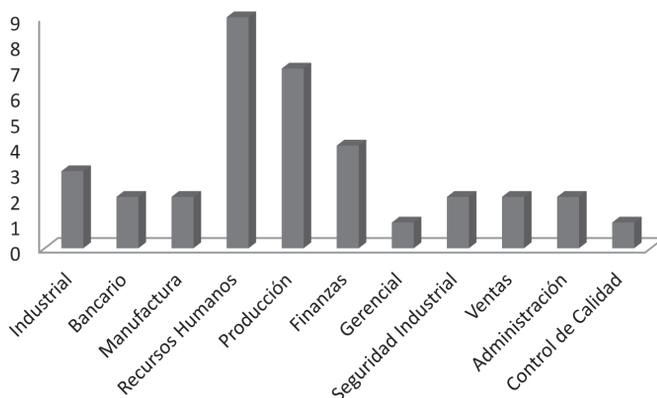
(Elaboración propia, 2015)

Por el resultado obtenido en éste ítem se deduce que el 50% de los estudiantes no están conscientes realmente de cuáles serán sus potencialidades profesionales y por ende de sus oportunidades laborales, como se evidencia en esta figura es un aspecto que tiende a confundir a la mayoría de los participantes estudiados; razón por la cual necesitan asesoría en el área.

Al verificar este resultado implica que los estudiantes a pesar de conocer sus preferencias ocupacionales, no precisan con exactitud cómo aplicar los conocimientos y destrezas adquiridas durante sus estudios.

La figura 4 muestra la distribución del sector ocupacional seleccionado por los estudiantes para desarrollar sus respectivas carreras profesionales.

FIGURA 4.
SECTOR OCUPACIONAL SELECCIONADO

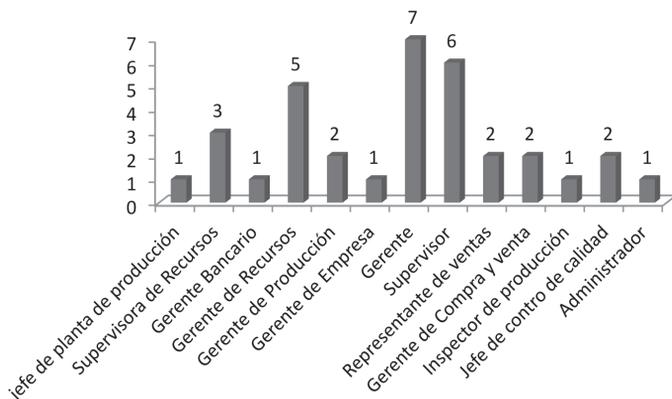


(Elaboración propia, 2015)

De acuerdo al Decanato de Estudios Tecnológicos el perfil profesional de la Carrera de Organización Empresarial, está en la capacidad de ejecutar programas y acciones con nivel de excelencia, dentro de su campo específico, conducentes a la obtención de altos niveles de productividad y asegurar el adecuado mantenimiento de bienes, equipos e infraestructura. En este sentido, sus campos de desempeños son: industrias manufactureras, consultoras, empresas públicas y privadas, organizaciones bancarias y oficinas de planificación, entre otros. El perfil de esta carrera es muy amplio y se sustenta en un curriculum con diversos ejes ocupacionales, formando profesionales capacitados para trabajar en las áreas de organización y métodos, en recursos humanos, en calidad, como apoyo en el área de producción, calidad y seguridad industrial; por lo que las expectativas profesionales de la muestra encuestada están en concordancia con el perfil del egresado.

En la figura 5 muestra el empleo deseado por los estudiantes y de la misma formas sus expectativas de inserción laboral.

FIGURA 5.
EMPLEO DESEADO



(Elaboración propia, 2015)

Con respecto a los intereses profesionales, es decir la motivación de la muestra encuestada para acceder a un empleo, la mayoría de los estudiantes desearían desarrollarse como gerentes, seguido del cargo de supervisor y por ultimo encargado de recursos humanos, en orden de repetición; datos que se encuentran en concordancia con el ítem anterior. Vale la pena acotar, la repetición del área ocupacional de Recursos Humanos y su prevalencia sobre la muestra encuestada, a pesar, que en el plan de estudio de la carrera solo cuenta con dos asignaturas referentes al manejo de personal como lo son: administración de recursos humanos y supervisión de recursos humanos; además de la materia electiva de seguridad industrial muy importante en el campo laboral de la actualidad.

7. REFLEXIONES FINALES

Los estudiantes universitarios en su último año de carrera tienen diversas y muy altas expectativas referentes a su futura carrera profesional. Manejan ideas románticas de los empleos a los que puedan acceder sin tomar en cuenta que una carrera profesional se va construyendo con la experiencia y el paso del tiempo.

En las universidades públicas y privadas en Venezuela hacen falta iniciativas de formación tendientes a generar en el estudiante universitario habilidades propias para la inserción laboral; acciones como bolsas de trabajos, talleres para conocer las herramientas necesarias para insertarse en el campo laboral, cursos, ferias de empleo entre otras. En el caso de la Universidad Simón Bolívar y en base a estas consideraciones existen diversas iniciativas como la feria de empleo que se efectúa una vez al año y los cursos y talleres de inserción laboral en ambas sedes; pero estas acciones son insuficientes para que los estudiantes comprendan de una manera realista que para desarrollar una carrera profesional en el campo laboral se requiere más que un título universitario.

Es por esta razón que es necesaria no solo orientación vocacional antes de ingresar a las instituciones de educación superior, sino también orientación laboral para los estudiantes universitarios cursantes del último año de carrera s través de un programa formativo de las competencias transversales más requeridas en el campo laboral.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALLES Martha. (2009). **Mi Carrera. Como analizar, revisar y corregir su carrera laboral.** 1 ed. Argentina: Granica.
- BOHLANDER George, SNELL Scott y GARCÍA Consuelo. (2008). **Administración de Recursos Humanos.** Cengage Learning Editores.
- MARTÍN, Eduardo. (2009). **Es sistema de formación profesional para el empleo.** 1 ed. España: Lex Nova.
- KAIL, Robert y CAVANAUGH, John. (2006). **Desarrollo Humano: una perspectiva del ciclo vital.** 3ª. ed. Editorial Thompson.
- PALELLA, Santa y MARTINS, Feliberto. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** Caracas: FEDEUPEL.
- PEREIRA, María. (1998). **Orientación Educativa.** España: Editorial Universidad Estatal a Distancia EUNED.