

Título: EMPLEABILIDAD PERCIBIDA EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE LOS ÚLTIMOS CURSOS

Área y tema: II. Sociedad Humana, diálogo y contexto socioeconómico. b) Aporte histórico a temas de actualidad: Empleo, desempleo y trabajo informal.

Tipo de trabajo: ponencia.

Nombre y apellido de todos los autores: Dominguez Laura Andrea, Alonso Horacio Jorge, Dominguez Daniel Alberto.

Datos de contacto: Dominguez Daniel Alberto,

Dirección: Calle 24 n° 1728 de La Plata, Prov. De Buenos Aires. (1900)

Te.: (0221) 451-6650

E-mail: dadd1608@yahoo.com.ar

Resumen de desarrollo:

Nos hemos interesado particularmente en la percepción que tienen quienes están a punto de recibirse en una carrera universitaria y buscan trabajo, de la apreciación de sus afirmaciones de acuerdo a las expectativas atribuidas a sus posibles empleadores. Hemos visto la sobrevaloración de la Experiencia Laboral por sobre la obtención de título universitario y la ambivalencia en relación a variables como "Sexo", "Edad" y el hecho de tener "Responsabilidades Familiares". Las diversas variaciones ensayadas: distribución por sexo, edad, o universidad de pertenencia, en términos generales no han aportado importantes resultados diferenciales.

Palabras clave: empleabilidad contratabilidad psicología trabajo

Presentación

Los resultados aquí presentados forman parte de un conjunto de investigaciones que estamos realizando en las Cátedras de Psicología Social, Psicología del Trabajo, Carrera de Psicología, Psicología Social y Dinámica de Grupos de la Carrera de Recursos Humanos de la Universidad Católica de La Plata junto al Dr. Horacio Alonso de la Universidad Nacional de La Plata, colaborando con el Dr. Tomás Izquierdo Rus de la Universidad Católica de Murcia. En este sentido ya han dado a luz la tesis de Doctorado Internacional del Dr. Izquierdo Rus, que toma en cuenta poblaciones europeas y otras publicaciones de varios de los coautores.

Muestra

Alumnos de los últimos años de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, últimos años de Psicopedagogía, Psicología, y de distintas carreras de Ciencias Económicas de la Universidad Católica de La Plata. Todos los encuestados se encontraban en situación de buscar empleo, requisito que disminuyó sensiblemente la muestra, ya que muchos de ellos recién estaban dispuestos a comenzar una búsqueda laboral una vez concluida la carrera. En todos los casos también se trató de alumnos de los últimos años de cursada.

Naturaleza Metodológica

Diseño de Investigación de Estudio de Campo, con objetivo Exploratorio Descriptivo. Recolección y elaboración de los datos mediante metodología cualitativa - cuantitativa.

Naturaleza Temporal

Se trata de un estudio de corte sincrónico.

Selección de la muestra

La muestra es de tipo no probabilística. Al momento del presente trabajo la Muestra tiene una N= 106 personas. Quedando homologadas por su

naturaleza variables tales como región geográfica y contextos de trabajo. Otras variables, como el sexo, la edad y la pertenencia universitaria las hemos evaluado separadamente.

Técnicas implementadas: para el estudio de la empleabilidad percibida el trabajo de campo fue realizado mediante las siguientes técnicas psicológicas:

- La Entrevista, como instrumento fundamental de exploración psicológica. Llevada a cabo hasta el momento con objetivo específico exploratorio en sujetos de las mismas particularidades que la muestra.
- La Escala de percepción subjetiva sobre la contratación de los empresarios (Escala de tipo Likert). Se trata de una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios, y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem, reactivo o pregunta). Las escalas de este tipo permiten apreciar las disposiciones a la acción, manifestadas mediante la selección de alternativas expresas (muy de acuerdo, de acuerdo, sin opinión, en desacuerdo, muy en desacuerdo). (Likert 1932)

El concepto de trabajo

“... el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad, el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas; este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza”. (Juan Pablo II).

Estas palabras de la Introducción de la Encíclica *Laborem exercens* definen con su significativa elocuencia el valor social del trabajo y la importancia que como tal adquiere para el individuo, además que: “Haciéndose —mediante su trabajo— cada vez más dueño de la tierra y confirmando todavía —mediante el trabajo— su dominio sobre el mundo visible, el hombre en cada caso y en cada fase de este proceso se coloca en la línea del plan original del Creador”.

El hombre es el fundamento mismo del trabajo, su sujeto, y esto lo diferencia también de las demás especies y además contribuye a la formación de la familia: “El trabajo es, en un cierto sentido, una condición para hacer posible la fundación de una familia, ya que ésta exige los medios de subsistencia, que el hombre adquiere normalmente mediante el trabajo.” (ibid)

La necesidad del trabajo va entonces más allá de la mera mercancía para centrarse en la constitución misma del hombre como tal, le facilita la conformación de una familia y desarrolla su potencialidad en el más amplio espacio de un Estado o de una Nación.

Así Juan Pablo II nos indicaba estos caminos y culminaba su Encíclica con estas significativas palabras: “Hemos intentado, en estas reflexiones dedicadas al trabajo humano, resaltar todo lo que parecía indispensable, dado que a través de él deben multiplicarse sobre la tierra no sólo «los frutos de nuestro esfuerzo», sino además «la dignidad humana, la unión fraterna, y la libertad»”. Juan Pablo II *Laborem exercens*.

Por otra parte Peiró Silla (1989) desde una aproximación teórica, definió el trabajo de la siguiente manera: “aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, 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. En dicha actividad la

persona aporta energías, habilidades, conocimientos, y otros diversos recursos, y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social”.

Dejours plantea que "El trabajo es la actividad coordinada desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que, en una tarea utilitaria, no puede obtenerse mediante estricta ejecución de la organización prescrita". Dicho autor pone énfasis en la dimensión humana del trabajo; el trabajo está caracterizado por el marco social de obligaciones y restricciones "implica un contexto que ayuda a definirlo" (Dejours 1998).

El trabajo juega en nuestra comunidad un papel importante de integración social. Constituye un elemento de estratificación social y de asignación de estatus diferentes a los miembros de la sociedad; configura una buena parte de la estructura social (Alonso 2014).

El papel que cumple el trabajo como eje nuclear en el que se articula la sociedad es una característica propia de la actualidad. El nuevo orden del sistema productivo y las diferentes respuestas a este cambio, así como los nuevos valores de consumo, generan diferentes formas y lazos de comunicación. El trabajo tiene para el hombre el significado de crecimiento y desarrollo personal, la independencia, la construcción de identidades así como de status social, etc.

Se puede apreciar entonces la necesidad de esforzarse que tienen las personas en la búsqueda de un trabajo que les permita desarrollarse dignamente y configurarse plenamente en el marco individual, familiar y social. Estos aspectos sostenidos por múltiples autores y entidades¹ han recogido la significación más profunda del trabajo y han movilizado acuerdos y políticas tendentes a desarrollar sus puntos apodícticos.

Sobre el tema de la empleabilidad.

Durante nuestro rastreo bibliográfico, hemos encontrado que la mayoría de los trabajos refieren a las aptitudes para encontrar o mantener un trabajo, desarrollando, por medio de la educación habilidades y competencias (Hernández-Fernaud y cols. 2011, Reyes 2009, Formichella, London 2012) estos trabajos toman en cuenta y están basados en las diferentes Resoluciones de la OIT que refieren al tema: Conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, 88.ª reunión, año 2000; Recomendación sobre el "Desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente", 2004 núm. 195; el "Programa Global de Empleo", 2003 con su "puesta en práctica" en 2006 y el texto para debate y orientación de marzo de 2006 sobre "Mejora de los conocimientos y las competencias para la empleabilidad" y otras.

Derivando de estas formulaciones, la empleabilidad tiene que ver, en el sentido del individuo que busca empleo, con sus aptitudes, habilidades y competencias; y en relación al posible empleador con las necesidades de llevar adelante empleos decentes y poder aprovechar, con beneficios mutuos, en relación a los objetivos de las empresas, esas particularidades de sus empleados.

Las personas, como hemos mencionado, se desarrollan plenamente en el ejercicio laboral, de allí se desprende la necesidad de ser inserto en los contextos de trabajo. Para ello hacen ingentes esfuerzos, estudian y se preparan lo mejor que pueden, ya que en términos generales aparece un discurso que enfatiza la calidad de la formación y el potencial personal como

¹ Juan Pablo II mismo, menciona a la Organización Internacional del Trabajo en la Carta Encíclica citada aquí.

determinantes del buen éxito de la inserción laboral, especialmente en el ámbito de la formación universitaria (Alonso 2014). En este contexto, las interpretaciones sobre las propias posibilidades y aquellas recurrencias en las que el empleador hará hincapié se van definiendo en contextos mutuos, muchas veces poco investigados. El curso más amplio de nuestra investigación abarca entonces el conjunto de expectativas mutuas de empleador y posible empleado². De todas formas diferentes estudios analizan la percepción subjetiva sobre contratabilidad de los empresarios en diferentes contextos. Los resultados muestran que los empresarios valoran la capacidad de adaptarse a la cultura de la empresa por encima de los conocimientos teórico - técnicos y las habilidades laborales (Izquierdo y Alonso, 2010) punto que por ahora dejaremos sin discutir, pero que muestra las posibles dificultades de atribución a la que ambos están expuestos.

Nuestros presupuestos

Al comenzar a investigar teníamos la impresión que las mayores expectativas de los estudiantes de una carrera universitaria estaban centrados en los niveles a los que el título los llevaría, teníamos para nosotros que asociadas a esta circunstancia, la “especialización”, las “cualidades personales” y el conjunto de conocimientos generales que se denominan “cultura general” completarían el panorama de prioridades. Las entrevistas previas, en alguna manera nos mostraban ese panorama. Veremos de que forma los resultados equilibraron esas creencias.

Empleabilidad percibida

En lo referente a las ideas que nuestros entrevistados tienen sobre cómo es que son percibidos, y en alguna forma evaluados, por sus posibles empleadores hemos entendido que la teoría de la atribución nos da algunas referencias ya que: “La atribución ayuda a conseguir un medio estable y coherente, proporciona una descripción económica, y a la vez adecuada, de los acontecimientos, y determina lo que esperamos que va a ocurrir y lo que haríamos cuando ocurriera” (Heider 1965). De esta forma, la empleabilidad percibida es el andamiaje con el que un posible empleado se encuentra con su posible empleador en el contexto de una prueba, entrevista o examen. Seguimos sosteniendo que la empleabilidad es la capacidad de entrar al mercado laboral con el fin de desarrollar el potencial personal a través de un empleo (Alonso y cols. 2014), aunque nuestra perspectiva, en esta presentación, aspira a aspectos actitudinales de quienes buscan trabajo, por la atribución que hacen a sus posibles empleadores del valor que asignarían a sus aspectos personales. En última instancia, estas apreciaciones devendrán en perspectivas o actitudes que determinarán las predominancias que empleen en su modo de presentación o del estilo de la expresión escrita, por ejemplo en un currículum.

Entendemos que estas construcciones personales son predictoras de su conducta en la búsqueda de trabajo y por tal orientarán su empleabilidad (Izquierdo 2012 p107 Izquierdo 2014 p 95); por otra parte, educarlas adecuadamente llevaría a mejorar la calidad de la búsqueda laboral y mejorar

² Uno de los complementos de nuestro trabajo esta siendo llevado a cabo por la Cátedra de Psicología del Trabajo de la Universidad Católica de La Plata, Carrera de Psicología, la Psic. Elisabeth Benvenuto y sus colaboradoras están entrevistando empresarios y Gerentes de Recursos Humanos de diferentes empresas con el fin de ver las perspectivas que ellos tienen sobre sus futuros empleados a la hora de ofrecer empleo.

el nivel de empleabilidad, como se han manifestado las diferentes recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo antes mencionadas.

Comentarios sobre resultados generales del cuestionario

Resultados positivos: Ateniéndonos a los resultados extremos, esto es a la selección de “Muy de Acuerdo” en el protocolo, la “Experiencia” Laboral lidera ampliamente con poco menos del 50 por ciento de selecciones (51 sobre 106), le siguen, compartiendo igual número de selecciones la “Formación Profesional” y las “Cualidades Personales” (ambos con 41 selecciones). La “Especialización” aparece en 4to lugar con bastante menos selecciones (32 sobre 106).

Reuniendo los puntajes extremos, es decir sumando los que han sido seleccionados como “Muy de Acuerdo” y “De Acuerdo” la “Experiencia laboral” sigue siendo la más seleccionada (con 101 sobre 106 posibles), siguiéndole la “Formación Profesional” (98 selecciones) y ligeramente retrasadas con igual número de selecciones (88) la “Especialización” y la “Formación complementaria”, las “Cualidades Personales” han quedado aquí en un 5to lugar (con 86 selecciones).

Selecciones negativas: En cuanto a las selecciones negativas: Tomando solamente aquellos que seleccionaran “Muy en desacuerdo”, la opción que ha sido, diríamos más descartada es el hecho de tener una “Subvención o subsidio por desempleo”(16 selecciones), le siguen con apenas un punto menos e igual resultados la “Situación Económica” y el hecho de tener “Responsabilidades familiares” (15 selecciones ambas), le siguen (con 11 selecciones), el “Sexo”, el “Tiempo que lleva Desempleado” y “Cualidades Personales”.

Sobre las sumatorias de los dos extremos negativos, pasa a ser la más rechazada la “Situación económica” (con 67 selecciones) quedando en 2do término el “Tiempo de desempleo” (60 selecciones) y en tercer lugar de rechazo la “Percepción de subsidio” (con 44).

“Edad”, “Sexo” y “Cultura general” han tendido a tener selecciones positivas y negativas, pesando en general más las primeras, (76, 44 y 55 selecciones positivas y 22, 38 y 29 negativas respectivamente)

Resultados comparativos

Pertenencia universitaria

Distribución de la muestra: Del total de 106 individuos, 57 eran de la Universidad Católica de La Plata y 49 de la Universidad Nacional de La Plata.

Valoraciones máximas positivas

En el extremo positivo de selecciones, Muy de Acuerdo, no existen grandes diferencias en términos generales entre ambos grupos, aunque en lo referido a “Especialización” los de la Universidad Católica tienden a valorar más que los de la Universidad Nacional (14,4% más) y las “Cualidades Personales” son poco menos seleccionadas por este último grupo (7,8% menos), igualmente la “Cultura General” es menos seleccionada en este ítem por los de la Universidad Católica (13% menos).

Sumando los puntajes extremos “Muy de Acuerdo” y de “Acuerdo”, el “Sexo” arroja una diferencia de 21,5% en más de valor positivo asignado por los de la Universidad Nacional, le sigue en diferencia el tiempo que lleva de “Desempleo”, que han valorado más los de la Universidad Católica (18,1% más) y las “Cualidades personales” más valoradas por la Universidad Nacional

(16% más) y el hecho de tener “Responsabilidades familiares”, considerado más importante por los de la Universidad Nacional (11% más).

Valoraciones máximas negativas.

Los extremos negativos se encuentran bastante equilibrados, no habiendo grandes diferencias entre uno y otro grupo. Con relación a “Muy en Desacuerdo”, existen diferencias en “Cultura general”, “Sexo” y “Edad”, siendo más rechazadas por los de la Universidad Nacional, la diferencia excede el 10% (12,5%, 11% y 12,5% respectivamente).

Reuniendo los extremos negativos “en Desacuerdo” y “Muy en Desacuerdo”, la diferencia más notable la encontramos en el “Tiempo que lleva Desempleado” que fuera seleccionada más por los de la Universidad Nacional que por los de la Universidad Católica (19,9% de diferencia). Otro contraste se encuentra en una de las más rechazadas: la “Situación económica” con una diferencia del 11,3%, quienes más seleccionaron esta opción negativa fueron los de la Universidad Católica de La Plata.

Distribución de la muestra según sean varones o mujeres

La muestra estuvo conformada por 67 mujeres y 39 varones.

Puntajes comparativos según sexo

Valoraciones con diferencias: la “Experiencia Laboral” es el más seleccionado por ambos, como era de esperarse según los resultados generales. Sin embargo, la “Especialización” muestra una sensible disminución en el caso de las mujeres que seleccionaran la primer opción (“Muy de Acuerdo”) solamente en el 21% de los casos (contrapuesto al 46% por parte de los varones). Dichos resultados se equilibran moderando en parte la apreciación al seleccionar la 2da opción (“De Acuerdo”) las mujeres en el 60% y los varones en el 41%.

Similar forma de moderación se encuentra en la “Formación Profesional” para el que las mujeres adjudicaran en el caso de “Muy de Acuerdo” el 36% y los varones el 44% (es decir poco más), mientras que para la segunda opción (“de Acuerdo”) los varones continuaron con un cercano 46% y las mujeres llegan al 58% (12% más).

En general el sexo fue más considerado como importante para las mujeres (4% y 8% mas para las opciones Muy de Acuerdo y de Acuerdo respectivamente) que para los varones, también fue más rechazado como importante por estos últimos con escasa diferencia (4% de diferencia en el Desacuerdo).

Las mujeres consideraron más importante tener responsabilidades familiares (9% más que los hombres) y los hombres más notablemente, consideraron de menor valor (en Desacuerdo) este punto con una diferencia de 15%

El "Tiempo que lleva desempleado" fue más rechazado por las mujeres que por los varones, al menos en la opción de "Desacuerdo" (38% de varones a 51%de las mujeres)

Distribución de la muestra según edad.

Con el fin de apreciar posibles contrastes dividimos la muestra por la mitad exacta de modo que una quedó como menores y la otra como mayores, el punto medio recayó en la mitad de los encuestados, pero arbitrariamente en relación a la edad.

El promedio total de la muestra es de 28 años, las edades extremas son 16 años en el mínimo y 56 la edad máxima. El punto medio con 53 personas en cada sector recayó en los 26 años, el promedio de los menores de 26 es de 23 años y el de los mayores de 33.

Resultados diferenciales según edad

Contra lo que esperábamos con esta distribución, no ha habido en general grandes diferencias entre los mayores de 26 años y los menores, destacaremos algunas que nos parecieron de cierta relevancia.

Sobre las "Cualidades Personales" en el puntaje extremo "Muy de Acuerdo" los de mayor edad seleccionaron más, aunque se equilibra con la 2da opción "de Acuerdo" que fuera más seleccionada por los menores, "Muy de Acuerdo" fue seleccionada por 23 mayores y 18 menores, "De Acuerdo" lo fue por 21 mayores y 24 menores.

La formación complementaria parece ser moderadamente más importante para los mayores que para los menores, aunque 10 de éstos últimos seleccionaron "Muy de Acuerdo" contra sólo 6 de los mayores, 32 menores seleccionaron "De Acuerdo" contrapuesto a 40 mayores.

La "situación económica" fue desestimada por más mayores que por menores. 29 mayores eligieron "En Desacuerdo" y 9 más "Muy en Desacuerdo", mientras que los menores que seleccionaron estas opciones fueron 23 y 6 respectivamente.

El "Nivel Cultural" tiene una curiosa distribución, ya que parece ser moderadamente importante, sobre todo para los mayores, pero también para estos mismos es desechable. En este punto hubo por parte de los menores, numerosas abstenciones (Sin Opinión). Los resultados objetivos fueron que para "Muy de Acuerdo" fue seleccionada por 6 mayores y 6 menores, para "De Acuerdo" hubo 25 mayores contra sólo 18 menores, en el extremo negativo 9 mayores y 12 menores estuvieron "En Desacuerdo", 6 y 2 respectivamente estuvieron "Muy en Desacuerdo". Hubo 22 abstenciones (Sin Opinión).

Otra variable que muestra una distribución particular fue el sexo, por ejemplo, para los menores de 26, hubo 6 que seleccionaran "Muy de Acuerdo" contra 5 de los mayores y 18 contra 15 en la opción "De Acuerdo" respectivamente. Con muchas abstenciones (13 menores y 11 mayores) es también más desestimada por los mayores con 14 "En Desacuerdo" contra 13 menores y 8 "Muy en Desacuerdo", contra sólo 3 menores.

El título universitario es más importante para los menores con 23 selecciones de "Muy de Acuerdo" frente a 18 de los mayores y parece ser más moderadamente importante para mayores y menores con 29 y 28 "De Acuerdo" respectivamente.

El tiempo que lleva desempleado es más que nada desechado por los mayores: 27 "En Desacuerdo" y 6 "Muy en Desacuerdo" mientras que los menores seleccionaron 22 y 5 respectivamente. Ha habido un buen número de abstenciones (17 menores y 10 mayores).

Comentarios finales

La "**Experiencia laboral**" es indudablemente la alternativa más elegida, esto es así aún en aquellos que cuentan con edad suficiente como para haber ya tenido experiencias laborales, aquí representados por los mayores de 26 años. En segundo lugar, y con cierta moderación se inscribe la "**Formación Profesional**" o sea la posibilidad de contar con título Universitario, en este punto, aunque solo un escaso número, hubo desacuerdo con que fuera importante. Aquí los más jóvenes valoraron más que los mayores, aunque un joven y dos mayores estuvieron en desacuerdo. También se expidieron más favorablemente los pertenecientes a la Universidad Nacional que los de la Universidad Católica.

El tercer lugar lo comparten la “**Especialización**” y la “**Formación Complementaria**” con idéntica cantidad de positivos y negativos. La primera de éstas tuvo más selecciones positivas por parte de los de la Universidad Católica que de los que eran de la Universidad Estatal. No hubo prácticamente diferencias entre varones y mujeres en las selecciones positivas, aunque en el desacuerdo los primeros seleccionaron más que las mujeres.

Recién en 5to lugar aparecen las “**Cualidades Personales**”, estas, aunque tienen un alto número de elecciones positivas, elegidas sobre todo por las mujeres y los mayores, contrasta con algunos “Desacuerdos” dados en su mayor parte por los de la Universidad Católica.

Después se encuentra la “**Edad**” que resulta moderadamente importante para una mayoría simple, existiendo no obstante un grupo de “Desacuerdos”.

Notablemente los acuerdos fueron más seleccionados principalmente por los jóvenes y los desacuerdos, principalmente por los mayores. Puede pensarse, entonces, que los mayores consideran menos importante este dato que los menores. Los varones, más que las mujeres, consignaron también alguna diferencia negativa en relación a este dato.

“**Cultura General**” ha sido apreciada por la mitad de los integrantes de la muestra, aunque también ha habido un buen número de “Desacuerdos” para este aspecto. Escasas son las diferencias que puntúan más alto por parte de las mujeres, tanto en acuerdos como en desacuerdos. Los mayores apuntaron más a estar “de Acuerdo” mientras que los menores parecen estar más “en Desacuerdo” en este punto.

El tener “**Responsabilidades Familiares**” seleccionado positivamente en poco menos de la mitad de los sujetos, ha tenido también un buen número de disidentes. Las mujeres valoraron mucho más en forma positiva este aspecto y por su parte ha habido muy pocas selecciones negativas, fueron en realidad los varones los que elevaron el número de éstas últimas. En las selecciones positivas han tenido una mayor incidencia, con escasa diferencia, los de la Universidad Nacional, aunque también ellos han tenido mayor incidencia en los desacuerdos. En relación a la edad, aunque los puntajes que valoran positivamente el hecho de tener “Responsabilidades Familiares” están equilibrados para ambos grupos, en las disidencias tanto moderadas como absolutas, los que más seleccionaran fueron los de menor edad.

El “**Sexo**” ha sido considerado tanto con valor positivo como con valor negativo, aunque con predominio del primero. En relación al valor positivo han seleccionado esta opción principalmente los de la Universidad Nacional, mientras que como valor negativo lo han seleccionado mayor número de los de la Universidad Católica. Las mujeres tuvieron una levemente elevada valoración moderadamente positiva, también con mínima diferencia en menos en las respuestas negativas. Los menores tuvieron una leve incidencia a favor, aunque en las selecciones negativas los mayores fueron más contundentes, sobre todo en la oposición absoluta.

Con posiciones francamente negativas, el “**Tiempo que lleva Desempleado**”, el hecho de “**Percibir o no Subsidio por Desempleo**” y la “**Situación Económica**” han obtenido respuestas similares. La “Situación Económica” ha sido la más depreciada, sobre todo por los de la Universidad Católica, igual ha tenido un pequeño grupo de varones a favor, con una más franca oposición de los mayores.

El “**Tiempo de Desempleo**” fue seleccionado negativamente por unos pocos más de los de la Universidad Nacional, por mayores y por mujeres.

La “**Situación Económica**” tuvo la máxima adhesión en preferencias negativas con más predominancia de alumnos de la Universidad Católica y por los mayores. Un escaso número con predominio de varones optó por una moderada posición positiva.

Conclusiones

Hemos visto que la gran apuesta de los alumnos está dirigida, más que a otras, a la Experiencia Laboral. Sólo en segundo término, con oposiciones y cierta relativización se hace presente la “Formación Profesional”. La sobrevaloración de la primera sobre la segunda nos hace reflexionar sobre el valor mismo asignado a sus carreras por lo menos en este momento cercano a recibirse. La “Especialización” y la “Formación Complementaria” tienen una cierta relativa importancia, sobre todo para los de la Universidad Católica. Esto aporta al contexto educativo la idea de preparar cursos de formación adecuados en tal sentido.

Nos ha parecido un tanto preocupante el hecho de que las “Cualidades Personales” sin ser poco valoradas, hayan quedado relegadas a un puesto intermedio.

No nos ha llamado la atención que el contar con Responsabilidades Familiares tenga selecciones favorables, si nos resultó extraño que tuviera disidentes. Claro que las mujeres valoran mucho más positivamente esta circunstancia que los varones, extraña un tanto, entonces, la posición de algunos de estos últimos.

Bibliografía

Alonso Horacio J., Izquierdo Rus Tomás, Dominguez Daniel A. 2014: “Empleabilidad percibida en alumnos de los últimos años de la carrera de Psicología, Psicopedagogía y Recursos Humanos, Estudio Preliminar” IVto Congreso de Investigaciones Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata. (Trabajo libre).

Carta Encíclica Laborem Exercens, del Sumo Pontífice Juan Pablo II, Dado en Castelgandolfo, el 14 de septiembre, fiesta de la Exaltación de la Santa Cruz, del año 1981.

Dejours Christopher (1998) “El Factor Humano”. Editorial Lumen, Buenos Aires
Estefanía Hernández-Fernaud, Yeray Ramos-Sapena, Fátima Negrín, Carmen Inés Ruiz-de la Rosa y Bernardo Hernández, 2011. “Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios”, Universidad de la Laguna. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, versión impresa ISSN 1576-5962, vol.27 no.2 Madrid agosto. Disponible en Internet en varias direcciones.

Formichella María Marta, Silvia London, 2012. “Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad”, UNS CONICET, Argentina.

Heider Fritz, “La Percepción del Otro”, en Renato Tagiuri y Luigi Petruglio, (Eds,) “Person Perception and Interpersonal Behavior”, Stanford University Press, 1965, ps. 22-26

Izquierdo Rus Tomás y cols., “Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años” RIDEP · Nº 32 · VOL. 2 · 2011,

Izquierdo Rus, Tomás y Alonso, Horacio Jorge, “Valores Culturales y Consecuencias Psicosociales del Desempleo en América Latina”, (2010),

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(2), 123-133
doi:10.5093/tr2010v26n2a4

Likert Rensis, 1932, "Una técnica para la medición de actitudes", Título original en Inglés "A Technique for the Measurement of Attitudes", Archives of Psychology, n° 140, pp 1 to 50, en Catalina H. Wainerman, 1976, Escalas de Medición en Ciencias Sociales, Nueva Visión. Pp 199 a 260.

Oficina Internacional del Trabajo: GB.295/ESP/2 (Rev.) 295.a reunión, Ginebra, marzo de 2006, Comisión de Empleo y Política Social Esp para debate y orientación; Mejora de los conocimientos y las competencias para la empleabilidad

Oficina Internacional del Trabajo: Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente, Documento de « vision» Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2006

Oficina Internacional del Trabajo: Recomendación 195, Ginebra, marzo de 2005, "Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente"

Peiro Silla, J. M. (1996) "Tratado de Psicología del Trabajo" Volumen II Cap. 1 El trabajo como fenómeno psicosocial. Editorial Síntesis, Madrid.

Reyes Mauricio, 2009. "Gestión de recursos Humanos por Competencias desde la mirada de la OIT". Aulas y Andamios, revista digital de la fundación UOCRA, Argentina, paginas 8 a 11, Disponible en Internet:

<http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Reyes-Gestion-de-Recursos-Humanos-por-Competencias.pdf>

Rus Tomás Izquierdo, 2014, "Análisis de las Variables Mediadoras que Determinan las Actitudes hacia el Trabajo en los Desempleados Mayores de 45 años en España y Portugal", Tesis Doctoral con mención Internacional, Universidad Católica de Murcia.