

GITBA

Grupo Interinstitucional de Tutorías
de la Provincia de Buenos Aires

ISSN
Año 1 | N°1 | Diciembre 2013

Tutorías

en Educación Superior



GITBA

Grupo Interinstitucional de Tutorías
de la Provincia de Buenos Aires

SPU
Secretaría de Políticas
Universitarias



Ministerio de
EDUCACIÓN
de la NACIÓN ARGENTINA

Tutorías

en Educación Superior



Revista

TUTORÍAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR

Comité Editorial

Esp. Lic. María Velia ARTIGAS (*Facultad de Ingeniería y de Cs. Económicas y Sociales – UNMdP*)

Esp. Prof. Karina BIANCULLI (*Facultad de Humanidades – UNMdP*)

Prof. Teresa Haydée CODAGNONE (*Facultad de Ingeniería – UNMdP*)

Esp. Lic. Mónica MARCHAL (*Facultad de Ciencias Económicas y Sociales – UNMdP*)

Esp. Ing. Lucrecia MORO (*Facultad de Ingeniería – UNMdP*)

Mg. Ing. Adolfo Eduardo ONAINE (*Facultad de Ingeniería – UNMdP*)

Diseño y diagramación: Luciano Alem

Diseño logo GITBA: Martín Ignacio Virgolini

Diseño web: Diego Diez

Traducción inglés: María de la Paz Oteiza

Traducción portugués: Susana Moncalvillo

Corrección: Bárbara Gasalla

Fecha de edición: Diciembre 2013

Impreso en : Imprenta El faro, Dorrego 3011, Mar del Plata

Administración

Universidad Nacional de Mar del Plata

Diagonal Alberdi 2695 (7600) Mar del Plata

Comunicaciones a: revistadetutorias@gmail.com

Sitio Web: www.dii.fi.mdp.edu.ar/index.php/gitba



GITBA

Grupo Interinstitucional de Tutorías
de la Provincia de Buenos Aires

De la universidad al mercado laboral: la evaluación de los usuarios de un servicio de consultoría en orientación laboral

Emanuela Ingusci¹; Francesca Palano²; Amelia Manuti³

Resumen

La presente contribución tiene como propósito presentar los resultados del servicio de consultoría en orientación laboral contemplado dentro de los Servicios Integrales y Consultoría para la Inserción Laboral (Co.S.I.P., *Consulting and Integrated Services for Placement*) de la Universidad de Bari. El objetivo del estudio es investigar los efectos de la intervención desde la percepción del cambio por parte del usuario del servicio en relación con tres áreas de estudio: conocimiento de sí mismo, conocimiento de las herramientas adecuadas, conocimiento del territorio (Fraccaroli, Rossi; 1999). La muestra se compone de 20 personas, estudiantes y graduados, (promedio de edad = 26,5 años). Para la realización del estudio, se empleó metodología cuantitativa/cualitativa que incluyó el uso de una entrevista semiestructurada y un cuestionario para evaluar la cantidad y la calidad de los objetivos logrados por los usuarios del servicio en las diferentes áreas. La participación en las actividades ofrecidas por el servicio se consideró un momento importante para la reflexión personal. Además, la necesidad de definir la identidad profesional propia de cada usuario del servicio va acompañada de la necesidad de trazar una trayectoria profesional individualizada y, en consecuencia, específica en relación con las aptitudes e intereses en las diferentes áreas profesionales.

Palabras clave: transición de la universidad al trabajo, evaluación de las aptitudes personales, sistema de tutorías académicas.

¹ Dra. e Investigadora en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el Departamento de Historia, Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de Salento, Lecce.

emanuela.ingusci@unisalento.it

² Psicóloga y Doctora en Psicología Comunitaria. francesca.palano@gmail.com

³ Dra. e Investigadora en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el Departamento de Psicología, Universidad "A. Moro", Bari. a.manuti@psico.uniba.it

Da universidade ao mercado trabalhista: a avaliação dos usuários de um serviço de consultoria em orientação trabalhista***Resumo***

A presente contribuição tem como propósito apresentar os resultados do serviço de consultoria em orientação trabalhista considerado dentro dos Serviços Integrados e Consultoria para a Inserção Trabalhista (Co.S.I.P., Consulting and Integrated Services for Placement) da Universidade de Bari. O objetivo do estudo é pesquisar os efeitos da intervenção a partir da percepção da mudança por parte do usuário do serviço em relação às três áreas de estudo: o autoconhecimento, o conhecimento das ferramentas adequadas, o conhecimento do território (Fraccaroli, Rossi; 1999). A mostra compõe-se de 20 pessoas, estudantes e graduados, (média de idade = 26,5 anos). Para a realização do estudo, foi utilizada metodologia quantitativa / qualitativa que incluiu o uso de uma entrevista semi-estruturada e um questionário para avaliar a quantidade e a qualidade dos objetivos atingidos pelos usuários do serviço nas diferentes áreas. A participação nas atividades oferecidas pelo serviço é considerada um momento importante para a reflexão pessoal. Além disso, a necessidade de definir a identidade profissional própria de cada usuário do serviço vai acompanhada da necessidade de traçar uma trajetória profissional individualizada e, conseqüentemente, específica em relação às competências e interesses nas diferentes áreas profissionais.

Palavras-chave: *transição da universidade para o trabalho, avaliação das competências pessoais, sistema de tutorias acadêmicas.*

Introducción

La palabra “orientación” adquiere diferentes significados según el contexto, las interpretaciones y el enfoque teórico. El término *orientación* se refiere al proceso mediante el cual el individuo maneja sus propias experiencias educativas y profesionales por un lado, y a las intervenciones de profesionales con experiencia mediante el uso de metodologías, técnicas e instrumentos específicos, por el otro (Pombeni, 1996:87). “[...] Orientar significa que un individuo es autoconsciente y tiene la capacidad de adaptar sus estudios y su profesión a las demandas cambiantes de la vida con el doble objetivo de contribuir al avance de la sociedad y lograr el desarrollo pleno de la persona” (UNESCO, 1970). Esta definición se refiere en particular al enfoque madurativo-personal, una de las etapas principales que ha caracterizado dicha evolución (Di Fabio, 1998). En esta etapa, el rol activo del sujeto en su proceso de selección y guía adquiere importancia por un lado, mientras que, por el otro, la naturaleza continua de la orientación significa que no culmina en un momento en particular sino que progresa a lo largo de toda la vida laboral, según sostiene Super (1957, 1992) en su “modelo de espacio vital” que contempla el desarrollo de la carrera durante el ciclo vital, es decir, el desarrollo de la carrera personal y profesional a lo largo de la vida.

Como parte del proceso de orientación, las situaciones de transición se agrupan en tres categorías (Pombeni, 1994): la primera relacionada con los procesos de toma de decisiones en momentos en los que el sujeto debe decidir sobre su educación y su carrera profesional; la segunda relacionada con el impacto y la inclusión en contextos educativos o nuevos; la tercera relacionada con un rol o con su pérdida, con la falta de capacitación o de actividad laboral (como

es el caso de los desertores escolares o adultos desempleados).

La orientación adquiere un rol significativo especialmente durante la etapa de transición laboral (Nicholson, 1987), la cual representa un momento importante y particularmente delicado en la vida de las personas, debido a que constituye un cambio radical tanto en relación con el contexto organizacional como con el rol social. El impacto con el mundo laboral hace que el sujeto deba enfrentar nuevas experiencias: tomar contacto con una nueva realidad social, distinta de la realidad vivida o conocida anteriormente; conocer personas, entornos, reglas y normas de organización diferentes según las cuales debe adaptar su conducta y sus acciones. También debe asumir nuevas responsabilidades y tareas que contribuyen al cambio de su rol social y, con él, al concepto de sí mismo.

Comenzar a trabajar constituye una profunda reestructuración cognitiva, emocional y conductual. Requiere el uso de recursos personales para comprobar la capacidad de actuar en un nuevo entorno (Sarchielli, 2003). La transición desde el mundo educativo al mundo laboral ha generado interés y ha impulsado el inicio de varios proyectos dentro del ámbito universitario. De hecho, todas las universidades cuentan con un servicio de inserción laboral, el cual no reemplaza a los organismos de servicio público, pero constituye una parte integral del proceso (Ingusci et al. 2010; Palano et al. 2010; Tanucci et al. 2011). El estudio de los procesos de transición (Herr, 1984) derivó en el lanzamiento de servicios de orientación destinados a mejorar la empleabilidad (ISFOL, 2003) y a identificar las áreas de competencia, la motivación y los intereses de los usuarios del servicio (Pombeni, 1998). Los servicios de orientación ofrecidos por las universidades desarrollan metodologías para la intervención y el asesoramiento, diseñadas con el objeto de promover lugares para la práctica laboral y

destinadas a facilitar la transición del carácter de estudiante al de individuo empleable, es decir, un sujeto que es "utilizable" y dinámico, y que posee las aptitudes, herramientas y estrategias para moverse activamente en el mundo laboral. El estudio de los procesos de transición está estrechamente relacionado con los sistemas vigentes de preparación y optimización de las carreras profesionales, comenzando por una adecuada comprensión de la correspondencia entre la oferta y la demanda mediante el análisis de recorridos. Este análisis busca identificar diferentes trayectos: en primer lugar, cuáles son las aptitudes necesarias para aumentar el grado de empleabilidad de las personas; y, en segundo lugar, cuáles son las maneras más efectivas de adquirirlas y las situaciones más favorables para el mejoramiento de su mercado laboral (ISFOL, 2003). En conclusión, el concepto clave aquí es la empleabilidad, que es un proceso interactivo entre el sujeto, las empresas y las instituciones educativas, así como también las redes sociales que el sujeto pueda tener. La aplicación del concepto de empleabilidad a los jóvenes ha planteado otras cuestiones importantes, diferentes de las de aquellos individuos que se deben reintegrar al mercado laboral (los desempleados o el sector más débil de la sociedad); el problema que deben enfrentar los nuevos graduados es una correspondencia inadecuada entre la oferta y la demanda de trabajo.

De gran importancia son las formas en las que el individuo se ofrece para conseguir empleo y los recursos personales que es capaz de desplegar de forma creativa. Las personas que buscan empleo y que pasan de la formación al trabajo poseen aptitudes que incluyen: el capital cognitivo, adquirido a partir de la educación formal; la percepción de la capacidad de tomar decisiones efectivas en el contexto de la autoeficacia para la toma de decisiones vocacionales (Taylor, Betz, 1983; Swanson, 1995); las estrategias

implementadas en la búsqueda activa de empleo, por ejemplo, el establecimiento de contactos; las prioridades; la motivación; las redes de relaciones y el capital social adquirido y/o activado (ISFOL, 2003). El ingreso al empleo representa una etapa de socialización crítica y delicada para los jóvenes, y los factores sociales (la familia, los pares) juegan un rol importante en este contexto, como también lo hacen las instituciones educativas y las empresas; ayudan a fortalecer o a debilitar las aptitudes necesarias para incrementar la empleabilidad (Giddens, 1994), las cuales están en continuo desarrollo. Este proceso también se ve enriquecido por el uso de estrategias eficaces que el individuo pone en práctica para el establecimiento de contactos (Tziner, et. al., 2004) dentro de lo que se denomina intensidad en la búsqueda de empleo (Georgiou et al. 2012, Schwab, 1987), la cual se vuelve parte del proceso de búsqueda de empleo junto con la orientación vocacional (Werbel, 2000). En esta área, las universidades han adquirido un rol importante en cuanto a que no sólo ofrecen a los estudiantes una formación académica, sino que también les brindan las aptitudes y cualidades necesarias para ingresar al mercado laboral. La introducción de pasantías en la mayoría de las carreras universitarias es un ejemplo: estas experiencias se incluyen en el plan de estudios y desarrollan proyectos de formación con el objetivo de crear un puente entre el ámbito académico y el mercado laboral. La orientación que la universidad desarrolla para apoyar a los estudiantes en el proceso de elección cubre tres aspectos principales: la orientación entrante, en la cual se presta atención a la transición de la escuela secundaria a la universidad; la orientación interna, un sistema de tutorías que se activa para ayudar a los estudiantes a elegir su trayectoria formativa; la orientación saliente, que abarca la búsqueda de empleo (Amoretti, Rania, 2005).

En este contexto, la Universidad de Bari ocupa una posición de gran

importancia en relación con el complejo sistema de orientación y actividades en el esfuerzo de crear una red entre las diversas instituciones, para facilitar la correspondencia entre la oferta y la demanda. La Universidad de Bari organiza una serie de iniciativas acreditadas y emblemáticas, entre las que se destacan los Servicios Integrales y Consultoría para la Inserción Laboral (Co.S.I.P., *Consulting and Integrated Services for Placement*), un servicio prestado por la ORU (orientación en egreso) como parte de un proyecto de tutorías de mayor envergadura que también abarca orientación entrante (ORE) y orientación interna (ORI). El proyecto Co.S.I.P. tiene como objetivo brindar apoyo y guiar a los sujetos en la etapa crucial de transición de la universidad al trabajo. Mediante la utilización de diversas herramientas y metodologías, este servicio facilita la tarea de estudiantes y graduados, proporcionándoles una cantidad sustancial de información sobre el mercado laboral, una mayor conciencia de sus propios recursos y limitaciones, la oportunidad de desarrollar nuevas aptitudes y un cambio de actitud hacia las realidades profesionales y socioeconómicas. Para lograr estos objetivos, durante el período de seis meses consecutivos se implementaron varias iniciativas para ayudar a los estudiantes y graduados que habían decidido participar en el trayecto de orientación propuesto, por ejemplo, talleres profesionales, para desarrollar y fortalecer las aptitudes profesionales de los usuarios; encuentros y talleres laborales, para permitir el contacto directo con la realidad laboral; inserción laboral, para apoyar al graduado durante el proceso de autoevaluación y el reconocimiento de aptitudes, y para definir un plan de desarrollo de su trayectoria profesional. El propósito del presente estudio es evaluar el proyecto (según lo requiere el Co.S.I.P.) desde el punto de vista de los usuarios. La evaluación puede definirse como *ex post*, es decir, realizada después de un cierto período de tiempo de culminado el

proyecto y cuyo objetivo es investigar el impacto del servicio en los usuarios, así como también todos los efectos de los cambios y los logros, intentando reconstruir las diferentes etapas de acuerdo con la información proporcionada por los sujetos involucrados.

Metodología

Con el objetivo de evaluar las actividades organizadas por el proyecto Co.S.I.P., los usuarios del servicio que ya habían terminado de utilizarlo fueron contactados telefónicamente para explicarles los objetivos de la investigación. Se les preguntó si deseaban participar en la investigación y si podían asistir a un encuentro. Se emplearon dos métodos diferentes para recopilar datos. En primer lugar, se realizó una entrevista semiestructurada para reunir información sobre los cambios y los efectos que el servicio había tenido sobre los usuarios (Atkinson, 1998). En cada una de las entrevistas, se realizaron preguntas abiertas, cuyo orden quedaba a criterio del entrevistador; fueron grabadas y, posteriormente, transferidas a un archivo de Word, preservando siempre la confidencialidad de los datos del usuario del servicio.

Todas las entrevistas contienen determinadas áreas de estudio, tales como: las razones para utilizar el servicio; la naturaleza de las fuentes de información para la divulgación del proyecto y los encuentros periódicos; el resultado de la experiencia con respecto al conocimiento del mercado laboral, las actitudes hacia el trabajo, la autoevaluación de aptitudes, el plan profesional desarrollado e implementado, y las estrategias empleadas para lograrlo; la opinión general sobre las iniciativas organizadas en el Co.S.I.P., con especial interés en la relación entre las expectativas y su cumplimiento; la relación con las personas que trabajaron en el proyecto. Además, se proporcionó un

cuestionario estructurado breve a los usuarios del servicio, con el objeto de reunir información de forma sistemática y así identificar los aspectos exitosos del proyecto y aquellos que generaron dudas e insatisfacción como consecuencia de no haber alcanzado los objetivos trazados. Los detalles del cuestionario son los siguientes:

- En la primera parte, se reúne información sobre los datos sociodemográficos de los sujetos (sexo, edad, situación actual, residencia, situación profesional antes y después de la intervención educativa, posible participación en otros proyectos similares).
- La segunda sección comprende las actividades llevadas a cabo durante el trayecto. Se identifican 30 objetivos, y el sujeto debe indicar si los ha alcanzado y en qué grado. Para ello, se utiliza una escala (del nivel 1 = "objetivo no alcanzado" al nivel 7 = objetivo alcanzado en su totalidad). Los 30 ítems se incluyen para conocer la percepción de los sujetos en relación con los cambios en las tres áreas de estudio (cada una de las cuales está representada por 10 ítems):
 1. conocimiento de sí mismo, es decir, la parte del proyecto que apunta a mejorar el conocimiento que el individuo tiene sobre sí mismo y a desarrollar habilidades para poder evaluar sus propias cualidades/ aptitudes;
 2. conocimiento de las herramientas, que es el conocimiento adquirido mediante la participación en los talleres ofrecidos por el servicio Co.S.I.P.;
 3. conocimiento del territorio, destinado a proporcionar información acerca de las oportunidades en el mercado laboral local y a estimular una comparación de sus recursos y el poder del contexto (Fraccaroli, Rossi; 1999).

La última parte del cuestionario explora la efectividad percibida por los usuarios. Expone 14 situaciones que resultan difíciles de abordar, y los usuarios deben indicar cuán capaces se sienten de abordar la situación otorgando a cada ítem un valor de 1 a 7 sobre una escala (del 1 = "incapaz" al 7 = "bastante capaz").

Sujetos

La muestra se compone de 20 sujetos (35 % hombres y 65 % mujeres), con una media de edad de 27 años. La mayoría de los entrevistados (13 de un total de 20) son graduados universitarios, solamente 3 son graduados recientes y 4 estaban por graduarse al momento de utilizar el servicio. Provenían de diferentes carreras de la Universidad de Bari [Università degli Studi di Bari]: Ciencias Económicas, Derecho, Filosofía y Letras, Ciencias de la Educación, y Facultades de Ciencia y Técnica.

La mitad de los sujetos (10 de 20) dijeron estar desempleados al comienzo del ejercicio de capacitación; algunos (5) buscaban empleo por primera vez y otros (5) ya se encontraban trabajando. No se observaron cambios en la situación profesional de los usuarios que componían la muestra después del período de consultoría. Por consiguiente, la situación laboral de los entrevistados es la misma antes y después de la participación en el proyecto Co.S.I.P. Se observaron variaciones leves con respecto al tipo de empleo de los que ya estaban trabajando, sin embargo, dichos cambios no son atribuibles a la iniciativa en la que participaron. Solamente 2 sujetos sostienen haber participado en actividades de orientación laboral similares; para el resto de los usuarios, el servicio Co.S.I.P. fue su primera experiencia en materia de orientación laboral.

Discusión

Se realizó un análisis del contenido del texto de las entrevistas mediante T-LAB, un software para la exploración, observación y análisis de diferentes tipos de texto. Se configuró un archivo en formato txt para el procesamiento. El corpus consistió en entrevistas de 20 individuos que habían participado en el proyecto Co.S.I.P y que habían contribuido a la investigación. Se utilizaron dos funciones implementadas con T-LAB:

- Asociaciones de palabras: verifica los “significados” de cada una de las palabras del corpus. Cuanto mayor es la proximidad del vocablo analizado con la palabra ubicada en el centro, mayor es el nivel de coexistencia de

los dos vocablos observados dentro del texto. La función se aplica a las palabras “trabajo”, “pericia”, “universidades” y “orientación”. A continuación, se presentan los resultados del análisis en relación con la palabra “Universidad”.

- Mapa de unidades temáticas: presenta una visión general que resume la importancia global del corpus. Según se puede ver en la Figura 2, el gráfico muestra un conjunto de palabras clave distribuidas de forma ordenada en un espacio bidimensional. En dicho espacio se ubican dos ejes (X, horizontal, e Y, vertical) que permiten organizar todas las palabras clave en torno a dos temas: el eje vertical se centra en el ego y las acciones que han de implementarse; el eje

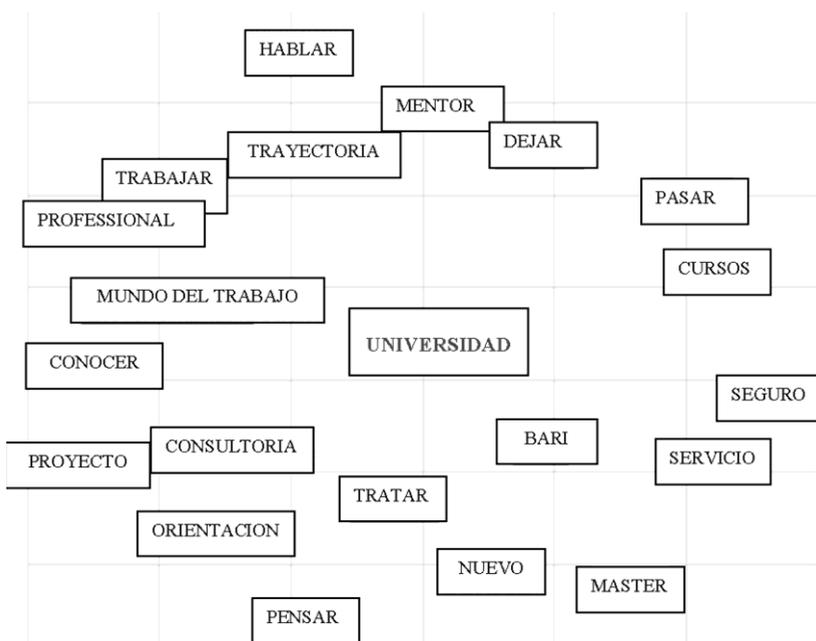


Fig. 1: Asociación de palabras, tomando como CENTRO el término <UNIVERSITA’>

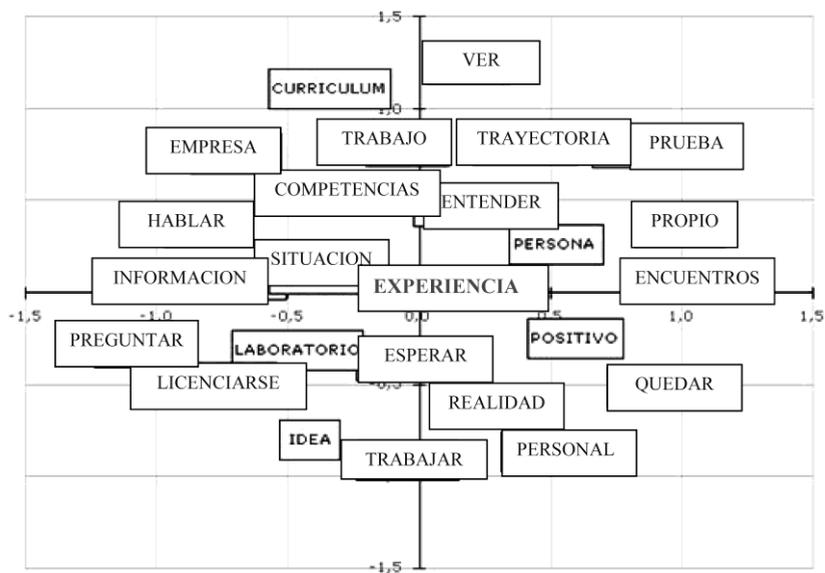


Fig. 2: Mapa de unidades temáticas

horizontal representa el diálogo mundial en sí mismo, comparado con el trabajo del sujeto. Las palabras adquieren significado y relevancia según los dos temas identificados anteriormente.

El análisis del contenido de las entrevistas, mediante la triangulación de métodos cuantitativos (como las herramientas descritas anteriormente) y cualitativos (como el análisis y la interpretación de contextos elementales, partes del corpus donde se presentan las palabras analizadas), destaca:

- la importancia que las partes dan a tener un rol activo en la búsqueda de empleo, la conciencia de la necesidad de utilizar los instrumentos adecuados para elegir activamente entre diferentes oportunidades profesionales, el rechazo hacia una actitud pasiva, y expectativas realistas;
- las consideraciones que los usuarios tienen para hacer uso del servicio, destinado tanto como una ayuda para

aquellas personas que toman contacto con el mercado laboral como una oportunidad para desarrollar aptitudes y como una manera eficaz de incorporarse al mercado laboral;

- la percepción de la brecha entre la universidad y el mercado laboral, y la falta de un contacto real entre los dos.

Con respecto al cuestionario, los datos se procesaron mediante un sistema de análisis cuantitativo utilizando Excel y SPSS, versión 17.0, con el objetivo de investigar los cambios experimentados por los usuarios después de su participación en el programa, en relación con las áreas de estudio mencionadas: conocimiento de sí mismo, conocimiento de las herramientas adecuadas, conocimiento del territorio.

Las respuestas de 20 participantes se resumen en la siguiente tabla, que muestra las medias y las desviaciones estándar obtenidas para los tres grupos de objetivos.

Teniendo en cuenta que, cuanto mayor es el puntaje, mayor es la percepción de logro de los objetivos (1 =

objetivos no alcanzados; 7 = objetivos alcanzados en su totalidad), es evidente que todos los valores fueron positivos.

En particular, se notó que:

- Los objetivos relacionados con la primera y segunda áreas de estudio (conocimiento de sí mismo y conocimiento de las herramientas adecuadas, respectivamente) se consideraron alcanzados por casi la totalidad de la muestra de referencia y los promedios fueron similares entre sí.
- Los objetivos relacionados con la tercera área de trabajo, conocimiento del territorio, obtuvieron puntajes estadísticamente inferiores aunque, en general, alcanzaron el promedio.

Fig. 3: Medias y desviaciones estándar de los objetivos de cada área

Área	Media	D. E.
1. conocimiento de sí mismo	4,63	0,28
2. conocimiento de las herramientas adecuadas	4,68	0,53
3. conocimiento del mercado local	4,08	0,37

Los valores de la tercera columna corresponden a las desviaciones estándar, las cuales indican una variabilidad mínima entre las respuestas de los usuarios del proyecto Co.S.I.P. Esto muestra la convicción de los individuos de compartir su evaluación, dado que no se apresuraron en responder el cuestionario ni respondieron solamente para complacer al entrevistador, sino que pensaron sus respuestas con reflexión crítica. Según lo expuesto, podemos sostener que, entre los participantes, prevalece la percepción de éxito de la iniciativa y la impresión de que el ejercicio de capacitación es eficaz.

Conclusiones

Considerando los resultados de la evaluación del servicio, se pueden extraer algunas conclusiones importantes. Las demandas y expectativas de los usuarios del servicio se han cumplido. De hecho, los sujetos reconocen el valor agregado proporcionado por dicha experiencia, especialmente, la participación en los servicios de inserción laboral, que, mediante las etapas de autoevaluación y heteroevaluación, incrementó el conocimiento del usuario de sus capacidades y su potencial, y la asistencia a los talleres profesionales, que permitieron la adquisición de habilidades específicas e información relevante para un ingreso eficaz en el mercado laboral. Sin embargo, hay algunas secciones del trayecto sobre las cuales, con respecto al logro real de los objetivos, los usuarios han expresado dudas e insatisfacción. La mayoría del grupo considerado sostiene que la experiencia no ha sido completamente satisfactoria en lo que concierne al contacto directo con el mercado laboral.

En consecuencia, podría ser de utilidad crear un vínculo más eficaz para continuar propiciando la integración entre el ámbito académico y el mercado laboral, organizar más encuentros y talleres laborales o modificar los existentes para hacerlos más dinámicos y beneficiosos, con el objetivo de presentar a los estudiantes y graduados más testimonios de expertos de diferentes sectores, proporcionarles un panorama exhaustivo de las oportunidades de empleo en el territorio y un conocimiento completo de las aptitudes actuales y emergentes más buscadas por las empresas.

Otra propuesta, expresada directamente por los entrevistados, se refiere a la posibilidad de que el proyecto Co.S.I.P. realice una serie de trayectos con un mayor nivel de personalización, o procesos específicos en relación con las aptitudes de los participantes, diseñados

según sus necesidades e intereses específicos en diferentes áreas profesionales. Esta solicitud fue realizada por algunas personas que esperaban, mediante la participación en el servicio de asesoría, idear un plan claro y concreto para seguir una trayectoria profesional específica o comenzar a desarrollar un plan de negocios personalizado a implementarse a corto plazo con las estrategias adecuadas.

Definitivamente, se trata de una expectativa muy ambiciosa y difícil de satisfacer para los operadores de primera línea. No obstante, para satisfacer las necesidades de nuestro grupo de sujetos, se podría organizar la capacitación para pequeños grupos de usuarios del servicio con intereses profesionales similares. La cantidad de entrevistas individuales podría incrementarse para que el operador pueda comprender con mayor facilidad las motivaciones y los problemas reales de cada participante y, a partir de ello, proporcionar herramientas adecuadas para tomar decisiones razonables tanto para los graduados como para los estudiantes. Al hacerlo, sentirían un apoyo más profundo durante esta etapa compleja de transición y adquirirían una mayor fortaleza y confianza en sí mismos para alcanzar determinados objetivos.

Sobre la base de los resultados de la presente evaluación de los servicios de consultoría promovidos por el Co.S.I.P., el Grupo de Investigación de la Universidad de Bari plantea algunas consideraciones con respecto a las perspectivas futuras:

- Evaluación de los usuarios y los operadores: sería interesante explorar las implicancias con respecto al rol de los operadores (Pombeni, 1996) quienes ofrecen el servicio de consultoría Co.S.I.P. De esta manera, sería posible evaluar el proyecto desde dos perspectivas diferentes y, mediante una comprensión adecuada de las dos posiciones y una comparación entre ellas, se podrían identificar conclusiones significativas

y útiles con vistas a una futura implementación del servicio.

- Actividades de evaluación comparativa a nivel internacional: se pueden considerar interesantes y complementarias de la perspectiva de investigación considerada anteriormente. Un análisis de parámetros de referencia a nivel nacional e internacional, que considere no solo los servicios de asesoría destinados a estudiantes y graduados (en relación con la orientación saliente, como en el caso del Co.S.I.P.), sino también todos los programas de orientación promovidos desde el primer año de ingreso a la universidad, con una visión más amplia en la formación continua y el desarrollo de habilidades podría incrementar la empleabilidad de los sujetos (ISFOL, 2003) y brindaría apoyo para atravesar el proceso de transición durante y después de obtener un título académico. Asimismo, sería interesante destacar los servicios de consultoría que se desarrollan en las universidades italianas y extranjeras (inserción laboral), así como también el Centro de Desarrollo Profesional disponible en Internet, para todos aquellos que necesitan asesoramiento sobre cómo diseñar su propio futuro. Desde una perspectiva sociológica, se podrían investigar aspectos en común y aquellos que diferencian las distintas realidades, en relación con factores culturales y geográficos por un lado, y los estándares de globalización por el otro.
- Percepción de la autoeficacia: considerando los estudios llevados a cabo dentro del marco de la teoría sociocognitiva, el constructo de eficacia es una variante importante en lo que concierne a:
 - la relación entre el constructo y el logro, por parte de los usuarios, de los objetivos establecidos por el proyecto Co. S.I. P.;

- autoeficacia en la toma de decisiones en materia de desarrollo profesional (Taylor y Betz, 1983): estrategias para la búsqueda de empleo, locus de control laboral (Gilardi et al. 2004) y valores profesionales (Waters, 2000).
- Intensidad en la búsqueda de empleo: en la búsqueda activa y eficaz de empleo, se consideran dos aspectos fundamentales: la orientación vocacional y la intensidad en la búsqueda de empleo que, como parte del proceso de selección profesional, incluye la recopilación eficiente de información sobre carreras, relevante en cuanto a los intereses y las aptitudes de aquellos que buscan empleo. Las personas que buscan empleo despliegan diferentes conductas y estrategias específicas que se clasifican como fuentes de información. Los estudios sugieren dos categorías de estrategias: formal/estructurada o explícita (Centro de Desarrollo Profesional, servicios de inserción laboral, y blanda o informal/implícita (Mau, Kopischke, 2001). Las estrategias y los métodos de búsqueda de empleo hacen referencia a dos categorías y, en particular, en la segunda categoría, la estrategia utilizada es el establecimiento de contactos (Tziner, et. al., 2004). Sería interesante explorar la intensidad en la búsqueda de empleo, considerando principalmente las características demográficas (edad, sexo y nivel de educación) y la duración del desempleo.

Bibliografia

- Amoretti, G. Rania, N. (2005). *L'orientamento: teorie, strumenti e metodi*. Collana Le Bussole, Carocci, Roma.
- Atkinson, R. (1998), *L'intervista narrativa*, trad. it. (2002), Milano, Raffaello Cortina Editore.
- Di Fabio, A. (1998), *Psicologia dell'orientamento. Problemi, metodi, strumenti*, Firenze, Giunti.
- Fraccaroli, F. e Rossi, A. (1999), Valutazione di un'esperienza di bilancio delle competenze: il punto di vista del soggetto. *Rivista di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione*. pp. 353-371. n. 3-4.
- Georgiou, K. Nikolau, I. Tomprou, M. Rafailidou, M. (2012). *The Role of Job Seekers' Individual Characteristics on Job Seeking Behavior and Psychological Well-being*. International Journal of Selection and Assessment. International Journal of Selection and Assessment. Volume 20, Issue 4, pages 414 - 422.
- Gilardi, S., Bruno, A. e Kaneklin, C. (2002). Neolaureati e mondo del lavoro: come accompagnare la transizione. Il progetto di orientamento d placement dell'università cattolica di milano. *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento GIPO*, 3, 3, 3-12.
- Herr, L.E. (1984), *Nuove tecnologie per l'orientamento in età tecnologica*, in Pombeni, *Orientamento scolastico e professionale*, n. 3-4, pp. 299-328.
- Ingusci, E. Palano, F. Manuti, A. (2010). *Processi di esplorazione di carriera nella ricerca del lavoro*. Counselling. *Giornale Italiano di Ricerca ed applicazioni*, 3 (2), 155-167.
- Mau, W.C. e Kopsisichke (2001), *Job search methods, job search outcomes and job satisfaction of college graduates: a comparison of race and sex*. *Journal of Employment Counseling*. Settembre 2001, vol.38
- Nicholson, N. (1987), *Work-role transitions*, in P. Warr (a cura di), *Psychology at Work*, Harmondsworth, Penguin.
- Palano, F. Ingusci, E. Iacobbe, S. Manuti, A. (2010). *Il career counselling nella transizione dall'università al mondo del lavoro: il caso del servizio co.s.i.p.* *Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento, GIPO*, Vol. 11/2, 14-22.
- Pombeni, M.L. (1996), *Orientamento scolastico e professionale*, Bologna, il Mulino.
- Sarchielli, G. (2003), *Psicologia del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., E Aldag, R. J. (1987). Theories and research on job search and choice. In K. M. Rowland E G. R. Ferris (Eds.). *Research in personnel and human resources management* 5, 129–166. Greenwich, CT: JAI Press.
- Super, D. (1957). *Psychology of careers*. New York: Harper & Brothers
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice*: 35–64. Springfield, IL: Charles C. Thomas Publisher
- Swanson, J.L. (1995), The process and outcome of career counseling. In W.B. Walsh e S.H. Osipow (a cura di), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice*. Erlbaum, Hillsdale, NJ.
- Tanucci, G. Cropano, M.R. (2011). *Orientarsi all'università*. Pensa Multimedia, Lecce.
- Taylor, K.M. e Betz, N.E. (1983) Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp.63-81.

- Tziner, A. Vered, E. e Ophir, L. (2004). “Predictors of job Search Intensity among College graduates”. *Jornal of Career Assessment*, vol. 12 n.3
- Waters, L.E. (2000) Coping with Unemployment: a Literature Review and Presentation of a New Model. *International Journal of Management Reviews*, 2/2, pp. 169-182
- Werbel, J. D. (2000) “Relationships among Career Exploration, job search intenisty, and job search effectiveness in graduating college Students”. *Journal of Vocational Behavior* n.57 pp.379-394

INGUSCI, Emanuela es Profesora Asistente de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en el Departamento de Historia, Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de Salento, Lecce. Doctora en Psicología (PhD). Realizó proyectos de investigación a nivel nacional e internacional. Sus estudios abarcan los procesos de transición psicosocial, la conducta en la búsqueda laboral, el bienestar sustentable en el ámbito laboral, la flexibilidad laboral y los trabajos atípicos. Es responsable de la orientación en Psicología.

PALANO, Francesca es Graduada en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, concluyó su doctorado en Psicología Comunitaria con una tesis sobre la integración de los estudiantes universitarios. Participó en una gran variedad de estudios sobre la transición del ámbito universitario al laboral y sobre la evaluación y el desarrollo de las aptitudes laborales. Posee una vasta experiencia en el campo de la psicología del trabajo y, particularmente, en las áreas de selección y orientación en recursos humanos.

MANUTI, Amelia es Graduada en Lengua y Literatura Extranjera. En 2003 obtuvo el doctorado (PhD) en Psicología de la Comunicación y desde 2005 es Profesora Asistente de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Sus estudios abarcan la importancia de las transiciones de la escuela a la universidad y del ámbito universitario al laboral, la orientación vocacional, la educación formal e informal, la identificación organizacional, los valores laborales y la comunicación organizacional. Desde 2008 es responsable de la orientación profesional en la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad “A. Moro”, Bari

Tutorías en Educación Superior

Esta publicación nace como respuesta a la necesidad de contar con materiales para el intercambio, el estudio y la difusión de los actuales sistemas de tutorías, dado que no se registran revistas científicas específicas del tema a nivel nacional. Sus destinatarios no sólo serán los docentes que hoy se desempeñan como tutores, sino docentes, autoridades y alumnos que se interesen en el tema. Es una revista científica con una periodicidad anual y se presentará en dos formatos en simultáneo, uno digital y otro en papel para que pueda ser distribuido a todas las bibliotecas de la universidades nacionales e instituciones relacionadas a la temática de las tutorías universitarias.

La publicación es propiedad del Grupo Interinstitucional de Tutorías de la Provincia de Buenos Aires y está financiada por el Ministerio de Educación a través de la Secretaría de Políticas Universitarias.

Autoridades del GITBA

Presidente

Prof. Mercedes Suarez - UNICEN

Vicepresidente 1°

Ing. Gloria Foco - UNSur

Vicepresidente 2°

Prof. Teresa Codagnone - UNMdP

Comité Editorial

Esp. Lic. María Vela Artigas

Esp. Prof. Karina Bianculli

Prof. Teresa Haydée Codagnone

Esp. Lic. Mónica Marchal

Esp. Ing. Lucrecia Moro

Mg. Ing. Adolfo Eduardo Onaine

Comité Académico

Dra. Rita Ameiva

Mg. Mirian Capelari

Dra. Liliana Laco

Ing. Víctor Kowalski

Dr. Sebastián Rodríguez Espinar

Mtra. Alejandra Margarita Romo López

Prof. Giancarlo Tanucci

Comité Asesor

Mg. Silvia Corral / UNICEN

Ing. Gloria Foco / UNSur

Lic. Claudia Garcia - UAA

Prof. Roberto Girolami - FRBB-UTN

Ing. Juan Pavlicevic / UNLZ

Prof. Mercedes Suarez / UNICEN

Dra. Alejandra Zinni / UNQui