

Una investigación sobre el resultado de la elección ocupacional¹

Ernesto M. Aguirre² y Eduardo D. Sicardi³

Resumen:

En el año 2013 nos propusimos emplear las entrevistas que hacen nuestros estudiantes de Psicología del Trabajo de la carrera de Relaciones del Trabajo (Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires) para estudiar el proceso de elección de carrera universitaria o terciaria y sus frecuentes dificultades (deserciones, demoras, etc.). Reunimos así, a lo largo de 4 cuatrimestres, un corpus de 516 entrevistas centradas en ese tema. Fue nuestra hipótesis inicial que la calidad de la elección de carrera depende de que se haga sobre la base de un conocimiento realista de sus perspectivas ocupacionales. En la presente ponencia presentamos el marco conceptual de nuestro proyecto de investigación, resumimos nuestros análisis y resultados, y exponemos las líneas sobre las cuales nos proponemos avanzar en el futuro. Finalmente, formulamos algunas reflexiones sobre la significación y las implicaciones de la temática que nos ocupa en la educación y en la calidad de vida laboral. Muy brevemente, sostenemos que el conocimiento de sí y el conocimiento del mundo del trabajo que conducen a una elección satisfactoria de carrera es el que deriva de la propia experiencia de quien elige, no de la información que reciba, y que una buena elección de carrera favorece en medida sustancial la satisfacción laboral.

Antecedentes

En la cátedra de Psicología del Trabajo de la carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA, desde hace más de 20 años venimos utilizando la práctica de entrevistas individuales grabadas como una modalidad de enseñanza sobre diversos contenidos de la materia, a la vez que como ejercicio de práctica profesional para futuros Licenciados en Relaciones del Trabajo.

En el año 2013 decidimos iniciar un proyecto de investigación empleando el material producido a partir de ese dispositivo didáctico, proyecto que obtuvo el Reconocimiento Institucional de la Facultad. Considerando las disfunciones que bastante comúnmente se presentan en el desarrollo de las carreras de estudios (alta deserción, inestabilidad, prolongación de los tiempos de cursada) y también en el inicio de la actividad laboral,

¹ Ponencia al Tercer Congreso de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires, 4 al 6 de noviembre de 2015.

² eaguirre@sociales.uba.ar

³ edsicardi@sociales.uba.ar

nos propusimos analizar la modalidad de la elección de la carrera de estudios y el conocimiento del mundo del trabajo, y su posible vinculación con la satisfacción ocupacional, como resultado de dicha relación.

Queríamos contrastar nuestro supuesto de que el conocimiento del panorama ocupacional, del “mundo del trabajo”, lleva a mejores elecciones de carrera, y que, por lo contrario, la elección de estudios con poco o ningún conocimiento de sus posibilidades ocupacionales conduce a carreras laborales insatisfactorias.

Aunque estas situaciones pueden estudiarse en términos de interacción de variables, pueden ser mejor comprendidas a partir de considerar cómo son procesadas a nivel concreto, de las personas. Uno de nosotros desarrolló el contraste entre esos dos polos de la Psicología del Trabajo: la organización y las variables, por un lado, y la persona y la experiencia, por otro, en un artículo que forma parte de nuestro proyecto (Aguirre 2013). La tradición prevaleciente en Psicología del Trabajo se ha desarrollado hacia el polo de la organización (Weiss & Rupp 2011), con excepciones notables, como los trabajos de Elliott Jaques (1970) y Walter Neff (1968). Por contraste, en el campo de la Orientación Vocacional (de adolescentes, aunque esta especificidad comúnmente queda sin ser dicha) se destacó ya hace mucho la necesidad de centrarse en la persona, como lo argumentó entre nosotros Rodolfo Bohoslavsky (1969), defendiendo el enfoque clínico frente al actuarial. Nuestra presente investigación se propone a la vez mostrar la utilidad de un enfoque centrado en la persona y de elaborar en continuidad los temas de Psicología del Trabajo y de la Orientación Vocacional. Este punto de vista es afín al elaborado por David Blustein (Blustein *et al.* 2008) con el nombre de “*psychology of working*”, que traduciríamos como “psicología del proceso de trabajo”.

Lee Cronbach (1961) distinguió, en el campo de los tests psicológicos, las características de “amplitud de banda” y “fidelidad” de las distintas técnicas. La primera alude a la variedad de señales o distintos tipos de información que el test puede registrar; la segunda, a la precisión con que lo hace. Con frecuencia estas características son antagónicas, lo que hace necesario elegir entre información más precisa sobre menos variables o información sobre más variables, pero menos precisa. Estos conceptos psicométricos pueden ser extrapolados a la fuente de datos que elegimos para nuestra investigación: entrevistas realizadas por un número grande de estudiantes a personas muy distintas, siguiendo lineamientos definidos con bastante latitud. Sin duda, tenemos mucha *amplitud de banda*, con restringida fidelidad.

Nuestro material nos posibilita, entonces, acceder a variedad de información. Podemos afirmar, además, que tiene mayor *validez ecológica* que el obtenido en el curso de consultas de asistencia psicológica u orientación vocacional. Validez ecológica se refiere al “grado en el que los resultados obtenidos de una investigación... son representativos de condiciones en la sociedad en su conjunto” (American Psychological Association 2014: s.v. “Ecological validity”). Mientras que los datos de “consultorio”, incluso institucional, representan a segmentos de la sociedad que sienten la necesidad y tienen la posibilidad de buscar ayuda para elegir una carrera de estudios, usualmente universitaria, nuestra muestra incluye personas de distintos grados de certeza respecto de su elección de carrera, universitaria o terciaria, de distintas edades, de distintas extracciones sociales.

Metodología

Transitando el camino planteado a partir de la decisión de desarrollar una investigación separada a partir de las entrevistas de nuestros estudiantes, las enfocamos en la elección de carrera. A lo largo de cuatro cuatrimestres requerimos a cada uno de nuestros estudiantes entrevistar a un estudiante universitario o terciario de no más de 30 años de edad, sobre los motivos de la elección de su carrera de estudios y varios aspectos de su desarrollo personal y laboral.

Se obtuvieron así 516 entrevistas, con registros de audio, desgrabados y procesados mediante el sistema Atlas.ti, que facilitó la codificación conceptual sobre distintas citas y también observaciones del entrevistador.

Estas narrativas podrían comunicar el significado que la persona da a las realidades de la formación profesional y del trabajo, y su análisis puede facilitar el conocimiento de esos procesos (elección de carrera de estudios, aprendizajes teóricos y prácticos, iniciación en el trabajo, etc.) y de sus resultados (por ejemplo, logros y frustraciones), y proporcionar orientaciones para su mejora. Un aspecto particular de estas identificaciones es el grado en el que se refieren a elementos concretos del mundo del trabajo (actividades, relaciones, conocimientos, etc.).

Resultados

En el primer análisis publicado de nuestro material (Aguirre, Sicardi y Angélico 2013) presentamos dos conclusiones que consideramos significativas. La primera, distinguir en el relato de los entrevistados los *estereotipos* sobre las profesiones, de las narrativas más personales. Esta distinción, que equivale a la que plantea Seidman

(2006: 78), citando a George Steiner, entre “voz interna” y “voz pública”, permite centrar el análisis. La segunda, distinguir la expresión de ideas u opiniones sobre las carreras, del relato de actividades y experiencias relacionadas con ellas. Estas últimas, en particular las que nombramos *prácticas tempranas*, aparecían asociadas a elecciones de carrera satisfactorias.

Lo que tuvimos claro entonces fue que si el conocimiento del mundo del trabajo lleva a mejores elecciones, como lo suponíamos al iniciar nuestro proyecto, no se trata de conocimiento declarativo, de información, sino de experiencias. No la “Guía del Estudiante”, sino la práctica.

Se buscó desde entonces sistematizar el análisis de los relatos, tratando de identificar y diferenciar aquellas características que pudieran pronosticar el resultado de la elección ocupacional. El proceso encarado nos llevó a diferenciar las entrevistas conforme al grado y tipo de conocimiento de la realidad ocupacional que expresaban, así como del tono afectivo presente en ello, junto con tratar de establecer indicadores de distintos resultados de las elecciones de estudios y de trabajo, de adaptación o de satisfacción. Por ese camino llegamos a proponer un conjunto de pautas para identificar elementos del relato de los entrevistados que expresan una elección de carrera satisfactoria, antecedentes congruentes con la elección, y conflictos con la elección (Aguirre y Gorza 2015). Este modelo provisorio sugiere un modo de sistematizar estos relatos para predecir los resultados de la elección de carrera.

Surgen en relación a lo anterior, dos preguntas centrales en nuestro recorrido. La primera ¿Qué es satisfacción con la carrera? Nuestra respuesta se alinea con una tradición importante en orientación vocacional, que es la teoría del ajuste laboral, de Dawis y otros (Dawis *et al.* 1968). Satisfacción implica sentirse bien con la carrera, satisfacerse en ella, y, a la vez, satisfacer sus requerimientos, como aprendizajes, prácticas, plazos, etc. Aunque algunas de las exigencias que ponen las carreras de estudios son arbitrarias e inútiles, hay otras que, a la larga o a la corta, causan también la satisfacción de quien las llena. Una definición más estricta, entonces, sería que satisfacción con la carrera se aplica a lo que lleva a quien la hace a sentirse bien con ella, sea en forma inmediata o postergada.

La otra pregunta central es: ¿cómo se relacionan la satisfacción con la carrera con la satisfacción en el trabajo? Volveremos sobre ella al final de esta presentación.

Por otra parte y como un objetivo secundario del Proyecto, intentamos poner a prueba la idea de que la práctica de la técnica de la entrevista, sobre todo sobre una temática de resonancia significativa en el estudiante, podría ser útil en el aprendizaje de la Psicología, y, específicamente, de la Psicología del Trabajo, así como una competencia transferible a numerosas actividades de los graduados en ciencias sociales. Quisimos indagar, además si ese ejercicio facilita al estudiante la identificación con el rol de observador participante y si éste contribuye a fortalecer su identidad profesional. Y, en otro orden, también buscamos analizar la efectividad en la realización de la entrevista y su análisis, comparando su calidad con otros índices del aprendizaje de la Psicología del Trabajo y de identidad profesional.

Para avanzar en estas elucidaciones, agregamos un relevamiento mediante una encuesta entre los alumnos que habían realizado la entrevista, preguntando sobre la percepción de la utilidad de la enseñanza de la entrevista en la formación de los futuros licenciados en Relaciones del Trabajo, el grado en el que la realización de la entrevista había contribuido a su aprendizaje de esta práctica, y sobre los temas de Psicología del Trabajo que consideraban relacionados con sus observaciones en el trabajo práctico.

Del análisis de esa encuesta surgen algunas observaciones (Aguirre y Angélico 2015) que, aunque parciales y provisionarias, parecen merecer un mayor análisis a partir de los elementos disponibles y, posiblemente, de otros nuevos.

Perspectivas e implicaciones

A partir de los avances en esta investigación nos planteamos la necesidad de continuar el proyecto apuntando principalmente a formular un modelo más detallado y mejor probado, de la interacción entre el conocimiento de sí mismo en la acción y el conflicto, y la influencia de ambos sobre la satisfacción con la elección ocupacional y con el trabajo. Y, secundariamente, a estudiar mejor la influencia de la práctica de la entrevista en el aprendizaje de la Psicología y de su valor en el ejercicio profesional de las Relaciones del Trabajo.

El trabajo para continuar profundizando el tema plantea la necesidad de nuevos análisis sobre muestras del importante *corpus* recopilado, complementándolo con nuevas entrevistas en profundidad a personas seleccionadas, buscando la saturación de los conceptos referenciados, en la línea de la teoría fundada (Corbin & Strauss 2008).

También se continuará la indagación sobre el impacto de la práctica de la entrevista sobre el aprendizaje de la Psicología del Trabajo, procurando operacionalizar nuevos indicadores de la calidad de la entrevista y del aprendizaje.

Habíamos dejado pendiente la pregunta por la relación entre la satisfacción con la elección de carrera y la satisfacción en el trabajo, que *nos interroga sobre la significación de la línea de investigación que proponemos*.

Creemos que Sigmund Freud señala la dirección de una respuesta cuando escribe: “La actividad profesional ofrece particular satisfacción cuando ha sido libremente elegida, es decir, cuando permite utilizar, mediante la sublimación, inclinaciones preexistentes y tendencias instintuales evolucionadas o constitucionalmente reforzadas”, después de destacar que “ninguna técnica de orientación vital liga al individuo tan fuertemente a la realidad como la acentuación⁴ del trabajo, que por lo menos lo incorpora sólidamente a una parte de la realidad, a la comunidad humana” (Freud 1930: 3027n).

Lo que Freud expresa en forma concisa y directa no es de ninguna manera simple ni accesible para muchos. Sin embargo, investigaciones como la que iniciamos pueden ayudar a elucidar cómo se puede elegir libremente y en consonancia con la realidad de la actividad profesional y cómo se puede contribuir a que esta posibilidad se consolide para más personas en un derecho alcanzable.

Las perspectivas generadas por la investigación permiten anticipar un aporte significativo al campo de la elección vocacional, a la enseñanza profesional y también a la calidad de vida laboral de las personas.

Referencias:

- Aguirre, E.M. 2013. “Por una Psicología del Trabajo más centrada en la persona.” *Revista Argentina de Psicología*, Edición 52, 1-11.
- Aguirre, E.M., E.D. Sicardi y M. Angélico. 2013. “La elección ocupacional tal como sucede: estereotipos y prácticas tempranas.” *IIº Congreso Iberoamericano de Orientación*, Universidad Nacional de La Plata.
- Aguirre, E.M. y M. Angélico. 2015. “Utilidad de la práctica de la entrevista en el aprendizaje de la Psicología del Trabajo y en la formación de profesionales en

⁴ Acentuación acá se refiere a “poner énfasis”, “laying emphasis” en la versión de Strachey .

Relaciones del Trabajo." *IIIº Congreso de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires*.

- Aguirre, E.M. y M.L. Gorza. 2015. "Pautas de elección de carrera." *IIIº Congreso de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires*.

- American Psychological Association. 2014. *APA dictionary of statistics and research methods*. Washington: American Psychological Association.

- Blustein, D.L., A.C. Kenna, N. Gill & J.E. DeVoy. 2008. "The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy." *The Career Development Quarterly*, v. 56, 294-308.

- Bohoslavsky, R. 1969. "El diagnóstico en orientación vocacional: Aportes para una teoría de la técnica." *Revista Argentina de Psicología*, I, 1, 35-59.

- Corbin, J. & A. Strauss. 2008. *Basics of Qualitative Research : Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. 3rd.ed. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Cronbach, L. 1961. *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper.

- Dawis, R.V., L.H. Lofquist, and D.J. Weiss. 1968. "A Theory of Job Adjustment (A Revision)." *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXIII*.

- Jaques, E. 1970. *Work, Creativity, and Social Justice*. London: Heinemann.

- Freud, S. 1930. *El malestar en la cultura*. En: *Obras Completas*, trad. Luis Lopez-Ballesteros, Madrid, Biblioteca Nueva, 3ª.ed., 1973; Tomo III, 3017-3067.

- Neff, W.E. 1968. *El trabajo, el hombre y la sociedad*. Buenos Aires, Paidós, 1972.

- Seidman, I. 2006. *Interviewing as Qualitative Research. A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. 3rd.ed. New York: Teachers College Press.

- Weiss, H. & D.E.Rupp 2011. "Experiencing Work: An Essay on a Person-Centric Work Psychology." *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 83-97.