



Proceso de coaching en estudiantes universitarios para mejorar su empleabilidad

María José Serrano-Fernández, Beatriz Sora-Miana, Maria Boada-Cuerva, Universitat Rovira i Virgili, Jordi Assens-Serra, EADA, Business School, Lluís Carreras-Roig, Patricia Tàpia-Caballero, Joan Boada-Grau, Andreu Vigil-Colet, Universitat Rovira i Virgili

Resumen:

Antecedentes: La indecisión vocacional en el entorno universitario está asociada a diversas pérdidas: Tiempo, dinero invertido, recursos académicos, etc. Este estudio pretende el desarrollo personal y la orientación vocacional/profesional, mediante la metodología coaching. **Objetivos:** Identificar puntos fuertes y áreas de mejora a nivel personal y preprofesional y perfilar puestos de trabajo futuros. **Método:** Nos basamos en el modelo de Savickas & Porfeli, que cuenta cuatro dimensiones de adaptación profesional. Los participantes son 52 estudiantes universitarios (URV). **Resultados:** Los participantes identificaron sus áreas de mejora y sus fortalezas, así como perfilar puestos de trabajo futuros. **Conclusiones:** La realización de un proceso de coaching ayuda al desarrollo personal. Trazar carreras profesionales se muestra útil en el diseño de planes de acción.

Palabras clave:

Desarrollo personal; Orientación vocacional; Desarrollo profesional; Coaching.

Objetivos o propósitos:

Los objetivos que nos hemos propuesto en la presente investigación son dos:

Objetivo 1: Identificar áreas de mejora y áreas fuertes a nivel personal y preprofesional.

Objetivo 2: Perfilar los puestos de trabajo futuros.

Marco teórico:

El coaching, una herramienta que según Sánchez y Boronat (2013) posibilita que los estudiantes puedan gestionar su vida de manera autónoma y responsable, esta modalidad de asesoramiento proviene de la evolución de counseling (Bisquerra, 2008). Las primeras referencias al coach aluden al profesor particular que ayudaba al estudiante a prepararse para los exámenes, hecho que ocurre en el siglo XVIII y que continúa vigente en el sentido de que la aplicación del coaching hace que las personas se proyecten desde donde se encuentran hoy hasta donde les gustaría estar en un futuro, siendo el coach la persona que facilita en este viaje (Bayón et al.,

Organizado por:





2006). En el caso que nos ocupa encontramos un cierto paralelismo ya que los alumnos que tenemos hoy se están preparando para su futuro profesional.

La base subyacente del coaching proviene del método socrático, en el que a través de preguntas el alumno puede ir resolviendo sus problemas. Como ámbito de estudio, el coaching, surgió en Estados Unidos y Canadá a finales del siglo XX, de la mano de John Whitmore, considerado su precursor en el mundo empresarial donde tiene una considerable incidencia y aceptación (Sánchez & Boronat, 2013) y en España, fue Bizquerra (2008) quien tuvo en consideración esta técnica aplicada a la educación como técnica a tener en cuenta en el campo de la orientación.

Los procesos de coaching utilizados en educación ponen de manifiesto el potencial que puede tener el enfoque para los servicios profesionales, académicos y estudiantes por igual (Iordanou et al., 2015), ya que ofrece, a los alumnos, la oportunidad de reflexionar y explorar hasta llegar al descubrimiento del camino que les llevará a la acción. Esta metodología se puede aplicar a muchos tipos de coachees (clientes) como por ejemplo directivos, empleados, ciudadanos, equipos, emprendedores, estudiantes universitarios, etc. Además, a través de la participación en una comunicación socrática y mayéutica (no directiva, en términos de Rogers), por un período de tiempo acordado, los estudiantes tienen la oportunidad de realizar este proceso mediante la argumentación y la discusión en el contexto del aula de nuestra universidad (URV).

El desarrollo profesional y vocacional serán los aspectos desarrollados ayudados de un proceso coaching. La indecisión vocacional, al entorno universitario y especialmente en ciertas enseñanzas, está asociada a problemas producidos por varias pérdidas: (1) Tiempo por parte de un joven que estudia una carrera que no satisface sus necesidades personales, (2) dinero de la familia invertidos en una educación inconclusa, (3) recursos académicos perdidos debido al abandono y (4) recursos del estado al retrasar la inserción productiva por parte de los ciudadanos a la sociedad (Prieto, 2002).

Por otra parte, en este contexto nos encontramos con que la idea de un trabajo para toda la vida ha quedado obsoleta, y por tanto las teorías del desarrollo vocacional basadas en la persona y el entorno pierden relevancia en relación con otros enfoques que promueven una actitud más activa y dinámica hacia la carrera (Merino-Tejedor et al., 2016).

Cada vez, es más relevante que debemos ser capaces de adaptarnos profesionalmente, Savickas (1997) llevó a cabo los primeros estudios sobre este ámbito inspirado en el enfoque de vida y el espacio vital (Super et al., 1996). Así definió la adaptabilidad de la carrera como la disposición para hacer frente a las tareas predecibles de preparación y participación en el rol del trabajo y los ajustes provocados por los cambios en el trabajo y las condiciones del mismo (Savickas, 1997). Los resultados obtenidos por estos estudios han generado datos muy favorables sobre la adaptabilidad de la carrera en una serie de variables relacionadas con el desarrollo vocacional, así como en la adaptación con éxito al mundo laboral. Algunos ejemplos son los que muestran la asociación con bienestar general y profesional (Maggiori et al., 2013). En este

Organizado por:





contexto surge el paradigma conocido como "Diseño de Vida" (Savickas, 2012; Savickas et al., 2009) que, mediante la exploración de la historia de vida que ha conducido a la construcción de las carreras.

El modelo más influyente sobre adaptabilidad profesional y en el que nos hemos basado para realizar esta investigación es el desarrollado por Savickas y Porfeli (2012), que tiene en consideración cuatro dimensiones o habilidades de adaptación profesional: Preocupación, Control, Curiosidad y Confianza.

Metodología:

El presente trabajo se desarrolla mediante metodología cualitativa, ésta se basa en el proceso personal de coaching desarrollado por los alumnos en el aula y que el mismo alumno ha recogido y elaborado mediante hojas de auto registro, siendo ayudado en todo este proceso para que pueda identificar sus puntos fuertes y de mejora, y que además han sido trabajados por los mismos alumnos.

Discusión de los datos, evidencias, objetos o materiales:

El Objetivo 1 consistía en ayudar a los alumnos a identificar sus áreas de mejora y sus áreas fuertes tanto a nivel personal como preprofesional. Los alumnos se han mostrado capaces de identificar ambas áreas, valorando las aportaciones de los observadores que han dado su punto de vista.

A los 52 participantes se les pidió, en primer lugar, que identifiquen 10 puntos fuertes, para hacerlo los alumnos se definieron a sí mismos, para ello utilizaron un total de 78 adjetivos, los más frecuentes fueron: Empático/a (50%); Trabajador/a (40,38%), Sincero/a (40,38%) y Alegre/Simpático (40,38%).

También se pidió a los participantes identificar sus puntos flacos, o puntos de mejora, siendo éstos la base sobre la que posteriormente los alumnos podrán diseñar planes de acción personalizados para mejorar estos aspectos. Los 52 participantes también tenían que identificar 10 puntos débiles, para ello utilizaron un total de 70 adjetivos, siendo los adjetivos más utilizados: Terco / a (44,23%) e Impaciente (42,31 %).

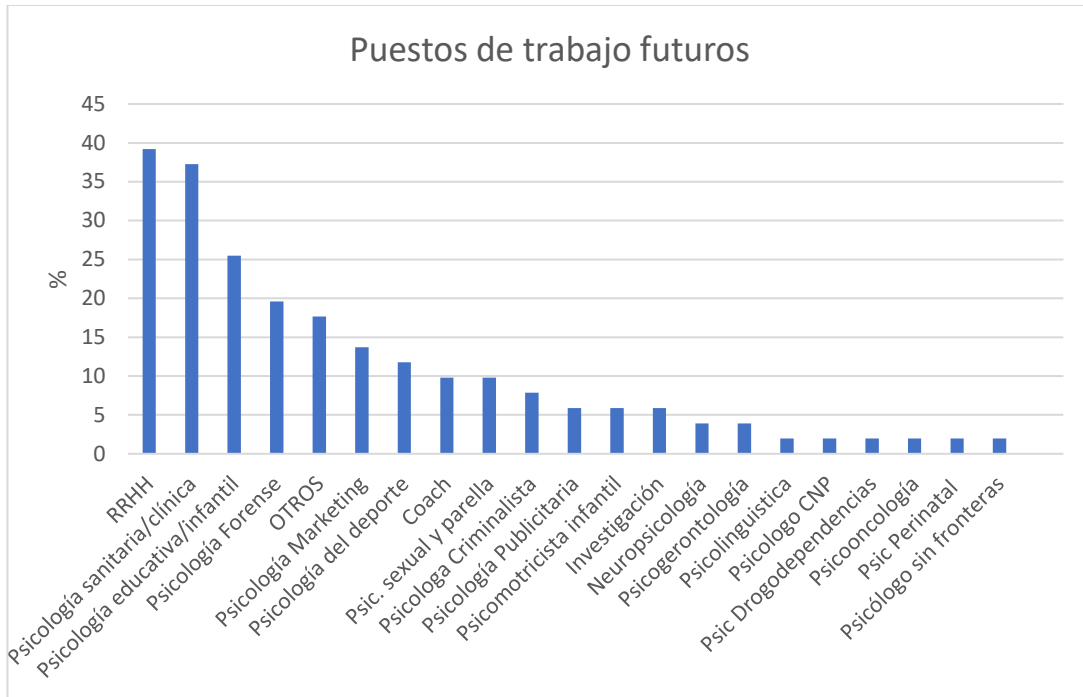
El Objetivo 2 consistía en perfilar los puestos de trabajo futuros. Para realizar esta tarea, los alumnos debían identificar 3 puestos de trabajo donde les gustaría situarse en un futuro con una visión de entre 3 a 5 años, entre los más elegidos por los alumnos podemos destacar el trabajo en RRHH (39,22 %), la rama de psicología clínica y / o sanitaria (27,25%) y la rama educativa (25,49%), cabe destacar que un 17,65% de los alumnos manifestaron la idea de poder realizar

Organizado por:





otros estudios de grado no relacionados con la psicología. A continuación, se pueden observar los puestos de trabajo elegidos por los alumnos.



Después de identificar la denominación concreta del puesto de trabajo futuro, también debían identificar los pasos concretos que efectuarían para llegar a este puesto de trabajo, como es el caso de terminar la licenciatura, realizar algún determinado máster, realizar el PIR, etc. A continuación, en las figuras siguientes, podemos observar cuáles son las vías que los alumnos han identificado que debían seguir para conseguir sus objetivos, entre ellos podemos observar que la mayoría han encontrado necesario terminar el grado y realizar un máster u otra especialización:

Organizado por:





Los alumnos también debían definir el tipo de Prácticum que deberían realizar para poder acceder al puesto de trabajo de futuro donde les gustaría estar. Con este último punto se pretendía ayudar al estudiante a elegir aquel prácticum que le pueda ayudar a desarrollar su futura labor profesional.

Organizado por:





Resultados y/o conclusiones:

En primer lugar, la realización del presente proceso de coaching se ha mostrado útil ya que los estudiantes han sido capaces de identificar sus áreas fuertes y sus áreas de mejora (OB1), y a la vez que ha sido una práctica en clase ha constituido, para los alumnos, un proceso de crecimiento personal, la evaluación del área ciega (Johari Windows) se ha mostrado importante en este proceso, esto es debido a que a menudo no somos conscientes de nuestras fortalezas ni de nuestros puntos débiles y lo han podido ver reflejado en la opinión de los dos observadores independientes (recordemos que no se debían conocer entre ellos) sirviendo a los alumnos para identificar la imagen de sí mismos que estaban proyectando los que le rodeaban, lo que ha ayudado por un lado a subir su autoestima (puntos fuertes) y elegir aquellos aspectos que quieren mejorar de sí mismos (puntos de mejora).

Por último, al ofrecer la oportunidad de trazar carreras profesionales (OB2), mediante el descubrimiento de varios puestos de trabajo en el futuro se les ha ayudado a diseñar planes de acción personalizados, así como de realizar una futura elección coherente del Prácticum de Psicología que encaminará al estudiante en esta trayectoria profesional que quiere trazar. Además, nos permite como docentes crear un puente entre la Universidad y el mundo laboral.

Es importante tener en consideración que este Proyecto constituye un proceso de aprendizaje por recepción y descubrimiento, pudiendo generalizar el uso de este procedimiento a otras áreas de la vida del estudiante. Y pudiendo realizar también estos aprendizajes en otras carreras profesionales.

Contribuciones y significación científica de este trabajo:

1. Consideramos que la realización de este Proyecto desde el punto de vista del aprendizaje por recepción y descubrimiento, tanto para el alumno como para los autores del mismo, ha sido muy positiva. Los aprendizajes de los alumnos son más potentes y significativos, y las posibilidades de cambio más diversas, creativas y divergentes, recordemos que el aprendizaje por descubrimiento siempre se muestra superior al aprendizaje significativo.
2. Los docentes participantes de esta experiencia hemos adquirido una serie de competencias personales fundamentales, que han mejorado nuestra cartera competencial que ha favorecido las competencias de los discentes.
3. La realización por parte del alumno de este trabajo personal, gestionado adecuadamente, no debe repercutir en la programación temporal de la asignatura, ya que se sustituye el tiempo dedicado a una práctica para la realización de las actividades de esta experiencia. Formando parte de la asignatura de RRHH, pudiendo ser generalizado este aprendizaje en otras áreas de la enseñanza de psicología y otras enseñanzas de la URV.

Organizado por:





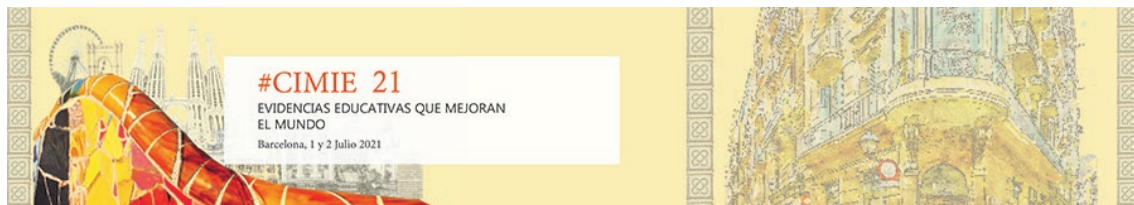
4. Por lo que la experiencia demuestra que Universidad debería aprovechar la docencia, no sólo para dar conocimientos sino, también para ayudar al crecimiento personal y profesional de sus alumnos.

Bibliografía:

- Bayón, F., Cubeiro, J., Romo, M., & Sáinz. (2006). *Coaching Realmente*. Pearson Prentice Hall.
- Bisquerra, R. (2008). Coaching: un reto para los orientadores. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 19(2), 163–170. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.19.num.2.2008.11423>
- Iordanou, I., Lech, A., & Barnes, V. (2015). Coaching in Higher Education. In C. van Nieuwerburgh (Ed.), *Coaching in professional contexts* (pp. 145–158). SAGE Publications Inc.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. Ô. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Boada-Grau, J. (2016). Career adaptability and its relation to self-regulation, career construction, and academic engagement among Spanish university students. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 92–102. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.01.005>
- Prieto, A. (2002). Indecisión vocacional: pérdidas y ‘perdidos’ en la educación superior. *Calidad En La Educación*, 0(17), 145. <https://doi.org/10.31619/caledu.n17.411>
- Sánchez, B., & Boronat, J. (2013). Coaching educativo: Modelo para el desarrollo de competencias intra e interpersonales. *Educacion XXI*, 17(1), 221–241. <https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.1072>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling and Development*, 90(1), 13–19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

Organizado por:





Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The Life-Span, Life-Space Approach to Careers. In *Career choice and development and Development* (Vol. 3, pp. 121–178).

Organizado por:

