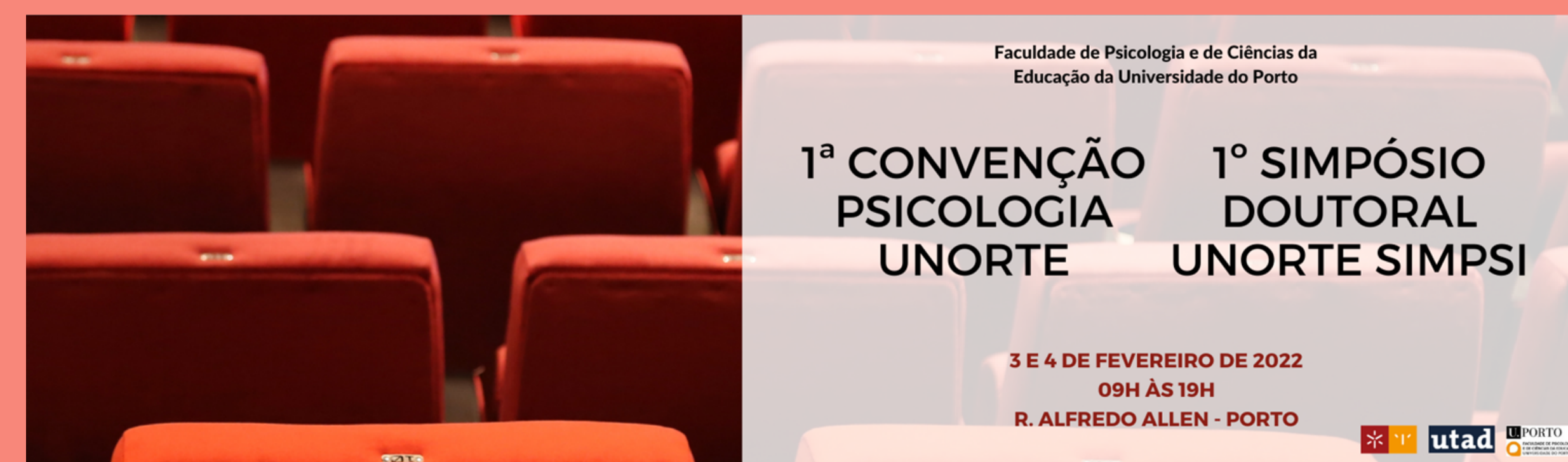


EFICÁCIA DA INTERVENÇÃO A DISTÂNCIA NO SUCESSO DE CARREIRA DE UNIVERSITÁRIOS

Célia Sampaio, Ana Daniela Silva, & Maria do Céu Taveira
Escola de Psicologia, Universidade do Minho



CONCEPTUALIZAÇÃO

A empregabilidade, conjunto de interações dinâmicas entre características individuais, recursos individuais, e fatores externos aos indivíduos, designa as competências e capacidade de gestão para se manter ativo no mundo do trabalho, remunerado é objeto de investigação em diferentes domínios, sendo um dos indicadores de sucesso na carreira (Di Fabio, 2017; Bargsted, et al., 2021). Atualmente, as exigências da vida académica e do mercado de trabalho, requerem novas competências (Monteiro, et al., 2019). A investigação sugere que os recursos de empregabilidade são essenciais, por exemplo, para estudantes que desejem gerir as suas carreiras com sucesso, na transição universidade-trabalho, apoiando-se em planos de carreira autodirigidos (Hirschi, 2012; Hirschi et al., 2015; Savickas, 2013). Ao mesmo tempo, tais recursos são percebidos pelos estudantes como os menos desenvolvidos (García-Aracil, et al., 2018), estando na origem da sua preparação insuficiente para o mercado de trabalho (Bridgstock, 2009).

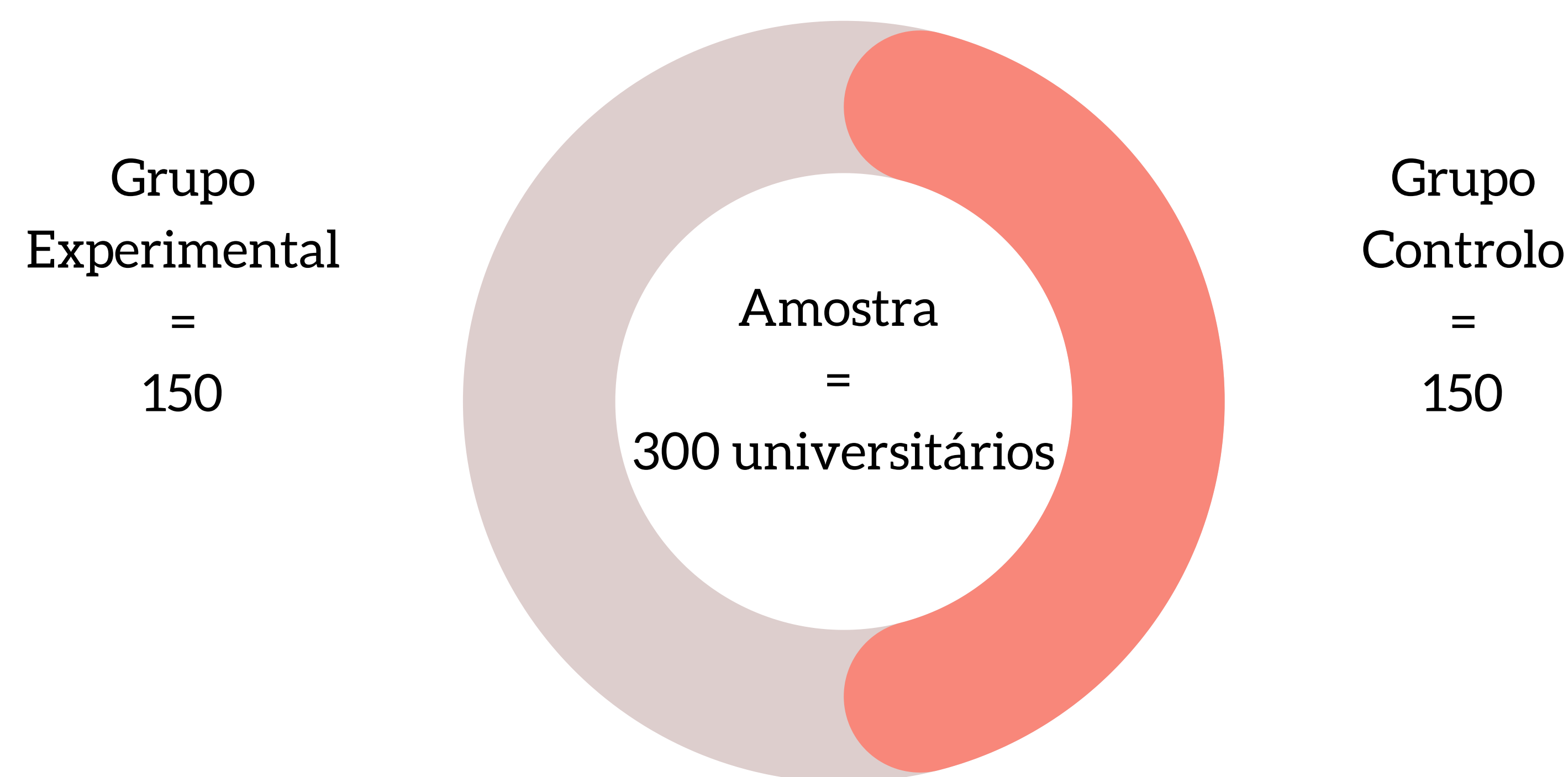
Hirschi (2012) propôs o Modelo de Recursos de Carreira (MRC), de fatores-chave para o sucesso na carreira, útil ao aconselhamento de carreira. O modelo distingue quatro dimensões que integram um conjunto de recursos de carreira fundamentais: recursos de capital humano, de capital social, psicológicos e de identidade de carreira.

Neste âmbito, as intervenções de carreira a distância, mediadas pela internet (Pordelan, et al., 2020), são uma oportunidade para enfrentar alguns desafios (e.g. tempo, espaço e gastos) e favorecer a inclusão, permitindo o envolvimento de vários públicos (Seabra, et al., 2018; Silva, et al., 2011). Apesar da sua importância, a eficácia das intervenções de carreira a distância é parca.

Este estudo pretende colmatar esta lacuna, e integra um projeto mais amplo sobre recursos de carreira em diplomados com diferentes características individuais e socioculturais (PTDC/CED-EDG/0122/2020).

METODOLOGIA

Amostragem não-probabilística (amostragem por conveniência).



Medidas:

Questionário Sociodemográfico

Career Resources Questionnaire (CRQ, Monteiro & Almeida, 2020, no prelo)

- 38 itens, distribuídos por quatro escalas: recursos de conhecimento e competências, recursos motivacionais, recursos ambientais e atividades de autogestão de carreira.

Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (ESTUT; Oliveira et al., 2016)

- 22 itens que pretendem avaliar quatro dimensões, três de natureza subjetiva (Inserção e Satisfação Profissional, Confiança no Futuro da Carreira e Adaptação ao Trabalho, e uma de natureza objetiva (Remuneração e Independência Financeira).

Escala de Satisfação com a Vida - Versão Portuguesa (ESV, Lent et al., 2009)

- 5 itens.

Avaliação de processo: Sistema Complexo de Reações Cognitivas dos Clientes (CRS, Client Reaction System, adap. Taveira, Oliveira, & Gomes, 2004)

- vinte e um sentimentos (catorze positivos e sete negativos)



Análise de resultado:

- Técnicas de estatística descritiva e análise multivariada (*Statistical Package for the Social Science* (SPSS));

Análise de processo:

- Análise de conteúdo.

RESULTADOS ESPERADOS

Considerando o que a literatura indica ser a magnitude de efeito das intervenções de carreira esperamos obter uma magnitude de efeito da intervenção mínima de .30 nas dimensões de recursos de carreira, sucesso percebido e satisfação com a vida. Os resultados são fulcrais para que académicos, profissionais e decisores políticos avaliem em que tipo de programas apostar para promover o sucesso na carreira de estudantes universitários. Assim como, poderá contribuir para o conhecimento do impacto das intervenções de carreira a distância.

REFERÊNCIAS

- Bargsted, M., Yeves, J., Merino, C., & Venegas-Muggli, J. I. (2021). Career success is not always an outcome: its mediating role between competence employability model and perceived employability. *Career Development International*, 26(2), 119-139. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2020-0141>
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44. <https://doi.org/10.1080/07294360802444347>
- García-Aracil, A., Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2018). Students' perceptions of their preparedness for transition to work after graduation. *Active Learning in Higher Education*, 22(1), 1-14. <https://doi.org/10.1177/1469787418791026>
- Hirschi, A. (2012). The career resources model: an integrative framework for career counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, 40(4), 369-383. <http://dx.doi.org/10.1080/03069885.2012.700506>
- Pordelan, N., Sadeghi, A., Abedi, M.R., & Kaedi, M. (2020). Promoting student career decision-making self-efficacy: An online intervention. *Education and Information Technologies*, 25, 985-996. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-10003-7>