



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional

Programa de Profundización en Clínica

Egreso e inserción al mundo del trabajo en psicología clínica:
El caso del SUAyED Psicología

Reporte de investigación Empírica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A N :

Mariana Constanza Araujo Montaña

y

Sandra Patricia López Camacho

Director: Dra. Adriana Irene Hernández Gómez

Vocal: Dr. José Manuel Meza Cano

Secretario: Mtro. José Manuel Rizo Diego



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 30 de mayo de 2023.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional

Programa de Profundización en Clínica

Egreso e inserción al mundo del trabajo en psicología clínica:
El caso del SUAyED Psicología

Reporte de investigación Empírica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Mariana Constanza Araujo Montaña

Director: Dra. Adriana Irene Hernández Gómez

Vocal: Dr. José Manuel Meza Cano

Secretario: Mtro. José Manuel Rizo Diego



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 30 de mayo de 2023.

Dedicatoria

A mis padres, por apoyarme incondicionalmente.

AGRADECIMIENTOS

Si le dijeran a la niña de primaria, a la adolescente de secundaria y preparatoria que llegaría hasta aquí, me habría reído con incredulidad, por considerar imposible entrar a una universidad como la UNAM y conseguir terminar cada módulo, práctica y semestre, hasta este manuscrito. Ahora volteo atrás y observo con asombro cada paso del camino, cada reto superado, cada metro de la carrera concluido; no me queda otra cosa que agradecer a Dios por todo, por estar ahí en cada instante, por abrir puertas y cerrar otras, por permitirme tener una familia tan especial como la tengo, por encontrar entre un infinito de posibilidades e improbabilidades a una compañera de carrera que se convirtió en una gran amiga para transitar este hostil camino, así como a otras que les tengo mucho aprecio, con las que reímos, lloramos y encontramos la pasión a nuestra profesión, compartiendo la belleza de convertirnos en psicólogas.

Así que sí, Dios no solo cumplió un sueño, sino que superó todas mis expectativas e ideas más descabelladas, me sostuvo en cada momento y me suplió todo lo que necesité para ver concluido uno de los objetivos más importantes de mi vida. *“Te guiaré por el mejor sendero para tu vida; te aconsejaré y velaré por ti” (Salmos 32:8).*

Igualmente quiero agradecer de forma muy especial a mis padres, José Alfredo Araujo Martínez y Georgina Delfina Montaña López, gracias por estar ahí siempre, por concederme esta invaluable oportunidad, por creer en mí a pesar de lo improbable que era que terminara la carrera. Gracias por ofrecerme el apoyo que necesité en todo, siempre.

A mi padre por empujarme a tomar esta decisión, por animarme a intentarlo, por creer en mí, por ayudarme cuando me perdía en temas de filosofía y redacción, por escuchar mis conversaciones de lo que aprendía y sufría, por preocuparse cuando me sentía mal de salud y cansada por el trayecto. A mi madre, que me inspira con su ejemplo, su vida, su servicio, por su pasión por la psicología, por llorar conmigo cuando me quebraba, por ser mi mejor amiga en los momentos más felices y más difíciles, por ayudarme con cada tarea, por escucharlas y leerlas, por hacerme un comentario crítico, por desvelarse conmigo, por levantarme en sus oraciones cuando me veía tan cansada, tirando la toalla, por poner mis ojos en lo que realmente importaba, por sacar lo mejor de mí en cada momento.

A mis hermanos, Rebeca y Alfredo, gracias por estar cerca, por acompañarme en el proceso. Espero de corazón que el haber abierto brecha les inspire a seguir avanzando, a vencer sus miedos, a superarse y a agarrarse de Dios como el motivo de todo lo que hagan.

A Teresa Mota, por estar ahí siempre, por apoyarme incondicionalmente en todo. Muchas gracias.

A mi tío, Fabián, gracias por estar también, por creer en mí, por animarme, por apoyarme cuando lo necesité, por no esperar a cambio nada y ser tan generoso, gracias. Dios te bendiga siempre y te recompense todo lo que invertiste.

De forma especial quiero agradecer a Sandra Patricia López Camacho, quién se ha vuelto un gran amiga, fuiste una respuesta a mis oraciones y superaste mis expectativas, gracias por empujarme, corregirme, inspirarme y creer en mí a pesar de mi edad y poca experiencia. El dolor une a las personas y lo he comprobado, hemos sufrido juntas, enfrentado cada desafío y situación, sin duda son mejores dos que uno, nos hemos reído juntas y celebrado cada logro. Hemos aprendido a disfrutar el camino que nos ha traído hasta acá.

Gracias también a todos lo que han estado cerca, que se tomaron la molestia de escucharme, de alentarme, de desearme lo mejor, de alegrarse conmigo y de acompañarme en mis malos momentos, a Ana, hermana, gracias por estar cuatro años de mi vida cerca, a Kenya, quien estuvo presente y me inspira como un ejemplo a seguir. A mis compañeras de carrera, Claret Jante, Guadalupe Hernández y a Sandra Reyes quienes se han vuelto personas muy valiosas, las admiro mucho, ya que, a pesar de ser madres y tener que dedicarse a otro trabajo han logrado avanzar con éxito y excelencia, juntas hemos atravesado altibajos y momentos de euforia, a todas les deseo lo mejor, que Dios las acompañe siempre.

Gracias a la Universidad Nacional Autónoma de México y al SUAyED de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala por permitirme estudiar en línea, lo que era muy importante para mí, por apoyarme con una beca y por ser parte de quién soy.

Gracias a la Dra. Adriana Irene Hernández Gómez, quién accedió a ser mi Directora de manuscrito sin pensarlo dos veces, dándome la oportunidad de aprender mucho en el proceso, admiro tanto su amor por la investigación cualitativa y por la psicología, su sencillez al tratarme con tanto respeto sin imponerse pudiendo hacerlo, por hacerme parte de sus proyectos y mostrarme el valor de tener algo por lo que hacer psicología, algo que trasciende más allá del papel, de los datos, que conecta nuestra esencia con la del otro. Muchas gracias.

Al Dr. José Manuel Meza Cano, quién forma parte del sínodo y a quién lamentablemente no he tenido la dicha de conocer tan bien, sin embargo, el acercamiento que tuve me dejó muy sorprendida, mostró una actitud respetuosa, amable y muy accesible para quienes no tenemos su experiencia y conocimiento.

Al Mtro. José Manuel Rizo Diego, por ser parte del sínodo, desde que fue mi docente en cuarto semestre, me inspiró a ser una alumna que observara los fenómenos de estudio desde una perspectiva más personal, sensible y empática, me enseñó a trabajar con mucha excelencia, orden y profesionalismo. Admiro su cercanía, su amor a la psicología social y su experiencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional Programa
de Profundización en Clínica

Egreso e inserción al mundo del trabajo en psicología clínica: El
caso del SUAyED Psicología

Reporte de investigación Empírica

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

Sandra Patricia López Camacho

Director: Dra. Adriana Irene Hernández Gómez

Vocal: Dr. Johnny Javier Orejuela Gómez

Secretario: Mtro. José Manuel Rizo Diego



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 30 de mayo de 2023.

DEDICATORIA

A mi esposo Jaén, por ser el apoyo fundamental para poder lograr esta meta.

AGRADECIMIENTOS

Gracias Dios por permitirme llegar hasta este día con el que soñaba desde los diecisiete años, “El SEÑOR siempre cumple sus promesas; es bondadoso en todo lo que hace” (Salmos 145:13).

Gracias a mi esposo Jaén Abraham Moreno, por su amor, su apoyo y su impulso durante estos años, gracias por los sacrificios que hiciste y por la paciencia para escucharme hablar una y otra vez de psicología y en últimas fechas, de mi manuscrito.

Gracias a mis papás. Luis Jaime López y Victoria Camacho de López, por ser mi mayor ejemplo de que todo lo que se trabaja, se logra, para ustedes siempre mi amor y gratitud.

Gracias a mis hermanas. Nancy y Javickme por ser siempre incondicionales, sepan que las quiero con todo mi corazón y que siempre estaré para ustedes. A mis sobrinos Mavis, Santiago, Thiago y Sofía, por formar parte de manera amorosa de mi familia y de algunas de las prácticas que realicé durante la carrera. Los amo mucho.

A mis amigas de toda la vida, Amalia Monzón, Fernanda Rivera, Claudia Careaga y Luisa Meza, gracias por sus consejos, por siempre creer en mí y motivarme a ser mejor. A mis amigas de la Ciudad de México, Christian Chávez y Fátima Paulina Rosiles, agradezco que sean mi familia en esta ciudad, gracias por todo lo que me han enseñado y por ser un ejemplo de resiliencia y superación.

Gracias a Mariana Araujo, por ser mi compañera en este camino de aprendizaje y siempre estar dispuesta a escuchar y dialogar, fue un placer verte crecer como profesionista y nunca olvidaré todo lo que vivimos estos últimos cuatro años y medio. Dios te bendiga siempre.

Gracias a mis compañeras Claret Jante, Guadalupe Hernández, Cristina Pérez y a mi tocaya Sandra Reyes, con quienes tuve la fortuna de compartir módulos, ideas y experiencias gratificantes a lo largo de la carrera que me llevo en el corazón. Cuenten conmigo siempre chicas.

Gracias a la Universidad Nacional Autónoma de México y al SUAyED de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala por abrirme las puertas y hacerme sentir en casa estos nueve semestres. Gracias a mis profesores de quienes aprendí, además de conocimiento, calidez humana.

Gracias al proyecto de investigación PAPIME PE307322, "Laboratorio de articulación Universidad y Trabajo. Dispositivo de fortalecimiento y articulación teoría - praxis para el desarrollo profesional y la inserción al trabajo" por la beca que me otorgó para poder desarrollar este manuscrito.

Gracias a la Dra. Adriana Irene Hernández Gómez por aceptar dirigir este manuscrito, por ser una verdadera guía, un ejemplo de amor a la docencia, dedicada y amable en todo momento. ¡Le he aprendido tanto Doctora! sepa que cuenta con mi agradecimiento eterno y mi admiración.

Al Mtro. José Manuel Rizo Diego, quien además de ser parte del sínodo y agradecerle por tomarse el tiempo de leer este trabajo, fue mi profesor en cuarto semestre y pude descubrir desde entonces lo mucho que ama su profesión. Quiero que sepa que ese amor por las causas sociales trasciende las aulas. Gracias por el aprendizaje. Al Dr. Johnny Javier Orejuela Gómez, por aceptar ser parte del sínodo y, cuyas obras me ayudaron a comprender mejor la inserción laboral de los jóvenes en Colombia y Latinoamérica.

ÍNDICE

1. Planteamiento del problema	6
2. Justificación	10
3. Marco teórico.....	15
3.1 Inserción laboral de los jóvenes egresados	19
3.2 Clínicas del trabajo	27
3.3 La psicodinámica del trabajo	28
4. Método	33
4.1 Marco teórico-interpretativo.....	35
4.2 Categorías De Análisis De Resultados.....	36
4.3 Procedimiento	37
4.4 Categorías y subcategorías iniciales	39
4.5 Categorías y subcategorías finales.....	40
5. Análisis de resultados	41
6. Hacia una conclusión	112
7. Referencias bibliográficas	132

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempleo es un problema recurrente al que se enfrentan los egresados de las universidades del país; se caracteriza por falta de oportunidades, bajos salarios, malas condiciones laborales y la petición de experiencia previa, con la que muchas veces no se cuenta. Así pues, los factores que dan origen a la falta de inserción laboral son diversos e incluyen las transformaciones sociales y económicas que se están viviendo en la actualidad.

Diversos estudios como el de Albarracín (2009) y el de Lascano-Sinchiri y Cárdenas-Paredes (2023), plantean a la inserción laboral como un paso fundamental para lograr la independencia, además de relacionarla positivamente con integridad social, y, aunque ambos estudios plantean contextos y situaciones distintas en las que se encuentran aquellos que se encuentran en la búsqueda de empleo, coinciden en afirmar que, las personas muestran signos de dignidad humana cuando son capaces de satisfacer sus necesidades, tanto materiales como espirituales, lo cual se logra mediante el trabajo. Dado lo anterior, la importancia de esta investigación radicó en conocer de primera mano la experiencia de algunos egresados de la licenciatura en psicología del SUAyED, sus retos y desafíos al momento de buscar empleo, su opinión sobre la formación recibida, el equilibrio entre su vida personal y profesional, así como si existen defensas que contra el sufrimiento laboral han creado, de manera inconsciente.

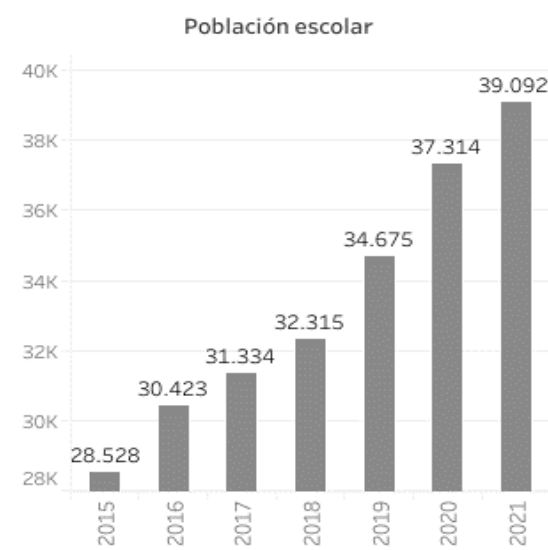
Para poder brindar un panorama certero de la problemática a investigar, resulta importante conocer a la población estudiantil de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala del SUAyED, de acuerdo con el Observatorio de Datos del Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia, la matrícula de los estudiantes de Psicología en este sistema ha crecido en un 50% de 2015 a 2021. Continuando en el año 2021, el número de estudiantes de dicha licenciatura en la FES Iztacala se componía de un total de 4399 alumnos, de los cuales el 70% son de sexo femenino y el 30% de sexo masculino.

Las características que tienen los alumnos del SUAyED son muy particulares, son en la mayoría adultos, es decir, el rango de edad supera a los de las universidades presenciales; su nivel de estudio es mayor, muchos cuentan con licenciatura previa y algunos con posgrado; la mayoría ya se encuentra dentro del mercado laboral, es decir, ya conocen el proceso de

búsqueda de empleo. Estas características deben analizarse para poder brindar un panorama certero de la problemática que se investigará.

Profundizando en lo anterior, puede apreciarse en las siguientes gráficas que publicó el Observatorio de Datos del SUAyED (2022), que esta modalidad de estudio ha ido creciendo con el paso de los años, mostrando el crecimiento desde el año 2015, con una población estudiantil de 28,528 estudiantes, misma que para el año 2021 creció hasta los 39,092 estudiantes, es decir, un poco más de 10,000 estudiantes en seis años (Tabla 1). Asimismo, es de observar que el sexo femenino predomina en este sistema con un 54%, desde el año 2015, la modalidad abierta y en línea se igualan en porcentaje (50%) poblacional, el tipo de ingreso que más se observa en el SUAyED es el reingreso (72%), los alumnos de primer ingreso que escogen esta modalidad de estudio representan un porcentaje mucho menor del 28%. Respecto a la distribución de estados en la República Mexicana se observa la prevalencia de alumnos habitantes de la CDMX y la Zona Metropolitana siendo un 88% de población total, le siguen los alumnos que radican en el Estado de México con un 7%, Puebla con 2%, y finalmente, los que viven en Tlaxcala, Oaxaca y Michoacán con 1% (Tabla 2).

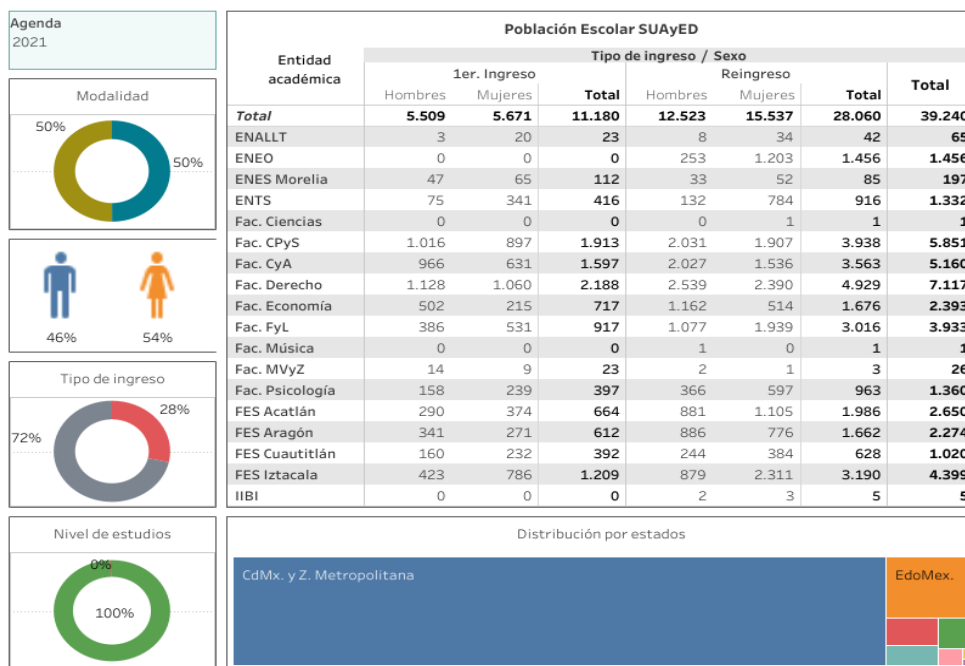
Tabla 1. Evolución del SUAyED



Evolución del SUAyED. Observatorio Nacional del SUAyED. (2022).

<https://public.tableau.com/app/profile/cuaieed/viz/EvolucindelSAyED/EvolucindelSAyED>

Tabla 2. Población Escolar SUAyED



Población Escolar del SUAyED. Observatorio Nacional del SUAyED. (2022).
https://public.tableau.com/app/profile/cuaieed/viz/Pob_EscolarSUAYED/PobEscolar

Consideramos que lo anterior permitirá en primer lugar visibilizar a los egresados de este sistema educativo y sus diversas problemáticas; y, en segundo lugar, permitirá observar su realidad desde su propia óptica, incitando a la reflexión, sin intentar generalizarla a otros escenarios ni a otros participantes.

El impacto que se espera obtener de esta investigación en el ámbito teórico es incitar a que se sigan elaborando más investigaciones que se interesen en conocer los retos y necesidades de los egresados de las nuevas modalidades de estudio que ofrecen las universidades, como lo es el sistema de educación abierta y a distancia (SUAYED) de la UNAM, con el objetivo de concientizar y actuar ante esta problemática.

En cuanto al impacto social, este estudio cualitativo pretendió dejar claro qué factores están contribuyendo y/o son determinantes en la falta de inserción laboral, con el objetivo de que dichos factores puedan atenderse y en un futuro, aminorarse. También, fue importante conocer sus niveles de satisfacción laboral y las áreas en que se desempeñan en la actualidad.

Respecto a la metodología de trabajos revisados, se encontró que hay muchos estudios que hablan de inserción laboral, sin embargo, están enfocados a los jóvenes, la mayoría de ellos con bajo nivel académico, población muy distinta a la que esta investigación abordará. Asimismo, se examinaron otras investigaciones de universidades del país e incluso algunas pertenecientes al SUAyED de la UNAM, pero enfocadas en alumnos de otras licenciaturas y con enfoques de investigación cuantitativos.

Dado lo anterior, la aportación de esta investigación fue la de analizar bajo la óptica de los egresados del SUAyED, cómo ha sido su experiencia en la búsqueda de trabajo en el área clínica y los malestares subjetivos derivados que, a raíz de esto, han enfrentado, tanto de manera profesional, como algunos de ellos al ser padres de familia; asimismo, la investigación pretendió reconocer la valiosa experiencia de cada egresado de la modalidad a distancia con respecto al aprendizaje formativo que recibieron durante la licenciatura, para finalmente reflexionar referente a los datos obtenidos en la investigación.

La pregunta de investigación que guía este proyecto es: ¿Cómo viven el egreso y posterior inserción laboral los egresados del SUAyED Psicología con campo de profundización clínica?

2. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con el INEGI (2022) para este segundo trimestre del año únicamente el 60% de la población está activa económicamente, siendo así un 40% de las personas las que no producen económicamente nada, del cual un 20% son menores de 15 años; de la población ocupada casi un 60% se encuentra laborando de forma informal. Sin duda, un factor imprescindible para los datos laborales ha resultado ser la pandemia de COVID-19 ya que ha dado origen a un incremento en el índice de *desocupación* en la población general. Estos datos manifiestan que el desempleo es una problemática que se agrava cada día en nuestro país.

Al egresar de una licenciatura, por lo general, los estudiantes se enfrentan a la búsqueda del primer empleo, en el caso de los egresados del SUAyED muchos ya cuentan con experiencia en un empleo formal, pero otros tantos estarían por buscar sus primeras oportunidades laborales. Según la Encuesta Nacional de Egresados (2019) entre los aspectos que influyen en la obtención del primer empleo encontramos en primer lugar la carrera que se estudió, en segundo, el haber realizado prácticas laborales, en tercero, estar titulado, en cuarto, la universidad donde estudiaron, en quinto, la experiencia laboral y en sexto lugar, las calificaciones que obtuvieron.

Respecto a la condición salarial que reciben prioridad, resaltan los egresados son los graduados de Ciencias exactas, matemáticas e ingenierías, destacan las carreras de Medicina, Ciencias de la computación, y Tecnología de la información, los que presentan mayor experiencia laboral y los que provienen de escuelas privadas. Esto es una muestra de la clara desventaja de quienes egresan de carreras de ciencias de la salud que no sean de Medicina y de universidades públicas, por ello consideramos significativo evidenciar dichas desventajas.

Los datos generales sobre la situación actual laboral en México brindan un acercamiento a las dificultades enfrentadas por los egresados y las condiciones que favorecen su incursión en el mundo laboral (ENE, 2019). Las investigaciones al respecto abren el camino para tratar de disminuir dichas dificultades.

Para evaluar la situación actual laboral y profesional de los psicólogos en México es necesario observar los siguientes datos recabados hasta el momento por el Instituto Mexicano de la Competitividad, con datos del INEGI y la SEP del año pasado (2021).

Esta licenciatura es la sexta a nivel nacional con mayor demanda, con un promedio de edad del 70% mayor a 30 años, la mayoría trabajan como subordinados (78.2%) y por cuenta propia (17.4%). El promedio salarial es de 10, 801.00 pesos mexicanos, recibiendo así el lugar número 29 de las carreras mejor pagadas a nivel nacional, acentuando el salario formal, mayor a 30 años y con posgrado (incremento salarial del 53.2%) (IMCO, 2021). Actualmente es ofrecida por 1,063 universidades en el país y es cursada por 194,730 personas, destacando la UNAM como principal universidad a nivel nacional que ofrece la licenciatura. (IMCO, 2021)

Un punto fundamental para considerar es el género femenino (70.4%), ya que supera por mucho al porcentaje del género masculino (29.6%) (IMCO, 2021).

Profesionistas ocupados	Hombres	Mujeres	Ingreso mensual promedio
357,044	29.6	70.4	\$10,801

Información ofrecida por el Observatorio Laboral (2021).

<https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Biologia.html>

Hasta el momento la cantidad de personas que estudiaron psicología a nivel nacional es de 542, 982, de las cuales solo 357, 044 están laborando. Con una tasa de ocupación de un promedio de 93.3%, una tasa de desempleo de 6.1% y una tasa de informalidad del 30.0%. Entre los sectores en los que laboran los egresados destacan los servicios sociales, el gobierno, los organismos internacionales y el comercio. (IMCO, 2021)

Al revisar la información respecto a la licenciatura en psicología es posible afirmar que presenta una enorme matrícula y competitividad entre los egresados de esta licenciatura, al respecto surge la inquietud de investigar los desafíos involucrados en la oferta laboral y profesional de esta carrera, dicho de otra forma, surge la interrogante de *observar las posibilidades reales de los egresados*.

En nuestro país, los estudios sobre egresados en el nivel educativo superior, dentro del área Metropolitana se originaron en 1970. Con el paso del tiempo las investigaciones

sobre el tema fueron siendo modificadas. El enfoque central es, de acuerdo con Verano, (citado en Pérez, 2014) el siguiente:

Un estudio de egresados debe considerarse como la fuente para generar indicadores de satisfacción del egresado, es también un mecanismo poderoso de diagnóstico para inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores. Los resultados de este tipo de estudios pueden, asimismo, aportar elementos para redefinir el proyecto de desarrollo de aquellas instituciones que se mantienen alerta ante las nuevas necesidades sociales, permitiéndoles reconocer y asumir las nuevas formas de prácticas profesionales que se requieren para sustentar un proceso social menos inequitativo y dependiente (p.5).

Entre los estudios realizados a egresados de la licenciatura de psicología las investigaciones enfocadas a la población de estudiantes universitarios en una modalidad a distancia son mínimas y sobre todo del Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED) de la Universidad Nacional Autónoma de México, posiblemente debido a que es un sistema con el que los investigadores no se han familiarizado.

En el ciclo escolar 2020-2021 el total de aspirantes a ingresar a esta licenciatura fue de 20,456. La oferta de lugares disponibles para esta carrera fue de 3,878, por lo que de cada 5 estudiantes que demandaron la carrera ingresó 1. Del total de alumnos de primer ingreso 66% son mujeres y 34% hombres.

Respecto al egreso la UNAM ofrece los datos del Programa de Vinculación con los Egresados de la UNAM, Facultad de Estudios Superiores Iztacala (2021) recabados mediante la encuesta 2020-2021 a los tres y cuatro años del egreso de una muestra de 136 estudiantes de la Facultad de Estudios Superior Iztacala (FESI) encontró lo siguiente:

A los tres y cuatro años de haber concluido los estudios de licenciatura, el 75% de los

egresados está trabajando, en tanto que el 18% lo está buscando. Quienes no lo buscan, es decir el 7% no lo hace por condiciones personales, de estudio o familiares. De los egresados que trabajan 75% están en el sector privado, 18% en el público y 8% en el sector social. El 70% de los egresados se desempeñan como empleados y el 30% restante en autoempleo, como propietarios o socios de una empresa o de manera independiente. De todos ellos 91% tiene un trabajo relacionado con su profesión.

Esta información es muy significativa, ya que, a pesar de la problemática de desempleo y demanda a nivel nacional de esta licenciatura se observa que existen oportunidades laborales para los egresados de esta modalidad de estudio y de este sistema en particular. Otro punto para considerar en esta investigación es el conocer de voz de los egresados de la modalidad de estudio a distancia cuáles son los conocimientos, habilidades y aptitudes que se requieren para enfrentarse al ejercicio profesional de manera exitosa, y si consideran que las oportunidades laborales son adecuadas a la formación adquirida.

Hasta el momento hemos expuesto los datos de la situación actual de desempleo en nuestro país, situación, que afecta a todos los mexicanos sea cual sea la profesión o el área de trabajo en la que se desempeñen, asimismo, observamos las desventajas que enfrentan los egresados de escuelas públicas y las licenciaturas en ciencias de la salud.

Se ha expuesto a detalle la situación actual que enfrenta la licenciatura de psicología a nivel nacional, lo que permite observar claramente el alto nivel de demanda de la matrícula sobre todo en las universidades públicas, así como, de empleo, será interesante profundizar sobre la profesionalización de los egresados.

Estos datos son muy relevantes ya que concretamente nos permiten divisar el escenario presente para la psicología a nivel nacional y el mundo laboral que enfrentarán las nuevas generaciones de egresados de psicología, específicamente del SUAyED, para los que se observa un panorama complicado, pero no imposible de superar.

Al respecto de lo anterior, la finalidad de esta investigación tuvo como objeto central, observar directa y personalmente estas problemáticas, oportunidades, retos, malestares y

desafíos experimentados por los psicólogos egresados de esta modalidad de estudio, de la Facultad de Estudios Superiores de Iztacala (FESI), de la Universidad Autónoma de México (UNAM), al presente año 2023, con el objeto de responder a estas inquietudes que aquejan a todos los que cursamos esta carrera y que experimentaremos el egreso próximamente.

Consideramos que esta investigación será útil tanto para los futuros egresados como para el resto de la comunidad SUAyED de la UNAM y las modalidades a distancia de otras universidades, ya que permitirá observar un mismo fenómeno desde una perspectiva poco estudiada: la modalidad en línea

3. MARCO TEÓRICO

Hablar de inserción laboral, es hablar de empleabilidad, la cual es por definición, “un conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a una persona conseguir y conservar un empleo” (Real Academia Española [RAE], 2019).

Por su parte, Pérez y Pinto (2020), afirman que la inserción laboral de los egresados de las instituciones de educación superior tiene relación con el porcentaje de avance de dos diferentes metas: la formación y el sistema económico. Por un lado, se necesita un razonable equilibrio entre los criterios de formación académica (conocimientos, competencias, habilidades y actitudes) y los requerimientos del trabajo. Debido a que, unos y otros son elementos necesarios para desarrollarse con éxito en el campo laboral. Por otra parte, estos mismos autores señalan que los sistemas económicos se rigen por la globalización que se vive a nivel mundial, y que, considera a la educación ya no sólo como un derecho fundamental del ser humano, sino como una inversión que rendirá frutos al egresar de una institución superior y deberá adaptarse a las demandas del mercado.

Dado lo anterior, se puede observar que el problema del desempleo al que se enfrentan los recién egresados de las universidades alrededor del mundo, responde a distintos factores como la formación académica, algunos autores como Spicer (2017), sostienen que, en Latinoamérica, los sistemas educativos presentan obstáculos mayores para generar el suficiente talento humano que además de estar muy bien calificado, también contribuya al aumento de la productividad de las empresas. En este sentido, un egresado con deficiencias en su formación tiene menores oportunidades de trabajo; otro factor a considerar es el sistema económico, López y Bastidas (2019) mencionan que una de las posibles causas del desempleo es la falta de planes de estudio de las instituciones de educación superior en coordinación con el estado y el sector productivo empresarial, para identificar el perfil que se necesita de los egresados, que les permita responder con eficacia y calidad a las necesidades de la demanda de empleabilidad del mercado. Dado lo anterior, lo aprendido en el proceso universitario debe tener concordancia con los perfiles que ofrecen las vacantes laborales.

La Universidad de Valencia (2018) realizó una investigación en la cual señaló que, en la falta de inserción laboral, también se encuentran presentes factores como la comunidad

de residencia y factores personales y la edad. En cuanto a los factores personales, Insa, Iñesta y González (2012) comenta que entre estos se debe considerar además de la edad, las características sociodemográficas, los atributos personales, las cualidades personales, el conocimiento básico del empleo, la vida laboral, el proceso de búsqueda de empleo, la salud, la movilidad geográfica y la flexibilidad laboral.

Otro factor a considerar al estudiar el desempleo son las condiciones de trabajo que se tienen en países como el nuestro, al respecto, Martínez-Licerio, Marroquín-Arreola y Ríos-Bolívar (2019) mencionan que, en México, la falta de oportunidades de trabajo es un problema que se ha incrementado en los últimos años, y representa un factor determinante de la pobreza, además de esto, muchos empleos que se crean en el país son mal pagados, afectando el poder adquisitivo de las familias, así como el acceso a servicios como educación, salud y por ende a una mejor calidad de vida.

Otro factor del desempleo que es necesario abordar, son las formas de organización laboral. A las que Robbins y Judge (2014) definen como condiciones laborales y pueden ser comprendidas desde distintos ámbitos, las mismas pueden ser de infraestructura relacionadas con iluminación, ventilación, hacinamiento, ruido, otras son relacionadas con horarios de trabajo, remuneración y relaciones sociales laborales, incluyendo las condiciones que atentan contra la productividad del trabajador de forma indirecta: tiempo de desplazamiento, infraestructura social de la empresa y leyes gubernamentales (Duran y Parra, 2016).

Al respecto mencionamos el siguiente trabajo de investigación, el cual tenía el objetivo principal de determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los involucrados en la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas de Perú, para ello se obtuvo una muestra representativa de 30 participantes, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia, se les solicitó el llenado de los cuestionarios que previamente fueron evaluados por expertos en la materia, el tipo de estudio fue no experimental con diseño descriptivo correlacional. Entre sus resultados se obtuvo un coeficiente de determinación (0.807), que permitía concluir que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los participantes se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución (Reyes, 2016).

De acuerdo con Cárdenas, Guataquí y Montaña (citado en Pérez y Pinto, 2020), el desempleo se puede explicar por la falta de equilibrio entre la oferta y la demanda laboral, y se caracteriza en dos tipos: funcional y estructural. El desempleo funcional se puede definir como la falta de empleo voluntario, es decir, cuando un empleado toma la decisión de dejar un puesto por un tiempo para buscar otro con mejores condiciones económicas, laborales o culturales.

Antunes y Pochmann (citado en Pérez y Pinto, 2020), explican que cuando existe un desajuste entre el número de egresados de las instituciones educativas y la capacidad de absorción del sistema económico surge el llamado desempleo estructural. Este tipo de desempleo no es una problemática exclusiva de los recién egresados, sino de egresados de años anteriores que se van rezagando en la búsqueda de trabajo y, en consecuencia, dificulta la inserción laboral.

No podemos dejar de mencionar la pandemia por COVID-19, ya que, a más de tres años de haber iniciado, es posible notar sus efectos en el ámbito laboral y académico, la Encuesta Nacional de Egresados del año pasado comenta que es innegable que la contingencia sanitaria haya tenido un impacto significativo tanto en la formación de los estudiantes, como en las perspectivas de ingreso al mercado laboral, en particular, para quienes egresaron de la universidad en los últimos años.

Al respecto, la Encuesta Nacional de Egresados en México (ENE, 2022) comenta que un 60% de los egresados mexicanos registró que esta pandemia los afectó negativamente en la pérdida de su empleo y un 93.4% comentó que la situación dificultó de alguna manera la búsqueda de empleo. A los empleados del sector privado y público les impactó negativamente en aspectos como la mejora de sueldo, puesto o prestaciones, el sector más afectado y que más resintió la pandemia fue el sector privado (50.7%) que el público (41.2%). Dada las condiciones, se observó un cambio importante en los egresados universitarios con el objeto de minimizar el desempleo, de esta manera optaron por iniciar su vida laboral por cuenta propia: el porcentaje que se empleó ya fuese como profesionista independiente o mediante algún emprendimiento, en la edición de este año de la ENE creció más que nunca (24% antes 19%), al respecto, destacan las áreas de Arte y Humanidades (32%) y Salud (24%).

Finalmente, Martínez y González (2019) señalan que los procesos de inserción laboral de los egresados de las instituciones de educación superior representan un campo de estudio altamente pertinente, aunque poco analizado. Al respecto podemos mencionar los siguientes datos que arroja la Encuesta Nacional de Egresados del presente año:

- El porcentaje de egresados que se desempeñan como profesionistas independientes ha seguido creciendo en los últimos años: de 17% en 2020 a 19% en 2021, y a 24% en esta edición
- Las carreras de Medicina, Ciencias de la computación, y Tecnología de la información destacan entre las mejor pagadas
- El principal medio para conseguir el primer empleo es a través de un familiar, amigo o conocido,
- 30.4% tiene empleo permanente y de tiempo completo en una institución privada, 16.8% en una institución pública, 24% son profesionistas independientes y 10% tiene un negocio propio.
- Con respecto a las características laborales del empleo actual, el porcentaje de egresados desempleados disminuyó 3.8% (de 37.2% en 2021 a 33.4%), esta cifra se adjudica al aumento en el índice de profesionistas independientes.

La encuesta también arrojó datos interesantes respecto a las condiciones de mayor satisfacción en los egresados: salarios superiores a los \$15,000 pesos, prestaciones superiores a las de la ley y un empleo relacionado con su carrera 85.1%. Sin embargo, la mayoría no tiene estas condiciones laborales, debido a la pandemia, a la poca experiencia laboral, a las carreras poco cotizadas, a las pocas oportunidades laborales y debido a la extrema competencia, estas son algunas de las razones más significativas de desempleo en los egresados de acuerdo a los datos. Actualmente 81.3% están buscando trabajo y 46.3% comentan que el mercado está saturado debido a la alta competencia (ENE, 2022).

La ENE (2022) concluye que:

Las competencias adquiridas como el uso de la tecnología, habilidades de comunicación, trabajo en equipo e incluso ser resiliente ante la adversidad resultaron de gran utilidad para los egresados, quienes además de valorar

estas habilidades para enfrentar la pandemia también pudieron atestiguar su relevancia para enfrentar los cambios de un mercado laboral marcado por el cambio (p.23).

Al respecto es fundamental considerar estos factores previamente expuestos, así como los que pretendemos encontrar y añadir al tener contacto directo con los participantes que manifiesten sus propias objeciones y consideraciones respecto a su propia experiencia en relación a las condiciones laborales, las oportunidades, los retos y dificultades involucradas, entre muchas otras particularidades.

3.1 Inserción laboral de los jóvenes egresados

A continuación, se destacan las siguientes investigaciones que analizan la inserción laboral en los jóvenes de México y otros países.

Se comenzará con las investigaciones en otros países con el objetivo de ir de lo general a lo particular. La investigación teórica de Solé, Sánchez, Arroyo y Irurita del año 2018, presenta una reflexión a partir de una revisión de la literatura sobre la inserción laboral del graduado universitario específicamente en España y Latinoamérica; comentan que el panorama de globalización, volatilidad económica, aumento de graduados universitarios y otros fenómenos generan dificultad en el acceso al mercado laboral de quienes terminan su paso por la universidad, desde los estudios de segundo ciclo (carrera profesional) hasta tercer ciclo de formación (postgrados). Los resultados encontraron que existen pocos estudios en el área, a pesar de que es en los últimos años donde se han desarrollado, especialmente a finales de la década pasada, así mismo, se detectaron estudios respecto al egresado y a su empleabilidad, analizando básicamente datos estadísticos con los ingresos (tipo de empleo y salario) y, por otra parte, otros estudios que buscan relaciones con la reorganización y los cambios en la educación superior. Como una de las conclusiones más importantes, se tiene que los estudios sobre el tema han detectado las debilidades y fortalezas del recién graduado, así como otros han permitido conocer los requerimientos y puntos de atención en la formación específica que buscan las empresas (Solé, Sánchez, Arroyo y Irurita, 2018).

Continuando con el enfoque teórico, Campos en 2008 enfocó su objeto de investigación en la práctica profesional de los egresados españoles como un indicador de calidad educativa universitaria: fundamentamos la importancia de realizar estudios sobre los egresados universitarios, centrándonos en la caracterización de la práctica profesional, definida como “la aplicación concreta y autónoma de una profesión, en un lugar, tiempo y circunstancias determinadas” (Fernández et al., citado en Campos, 2008).

Otra investigación interesante es la que realizó Weller en 2006, titulada “Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina”, en ella se revisaron las principales hipótesis que han sido planteadas para explicar el elevado desempleo juvenil en tres países (Argentina, Costa Rica y Venezuela), y se analizó el impacto de diferentes variables (educación, género, características socioeconómicas del hogar, ciclo económico) en la inserción laboral de la juventud. Los resultados de este estudio confirmaron que las características individuales y del hogar tienen un impacto importante en la probabilidad de inserción en el sector de alta productividad, es decir, los mayores niveles de educación incrementan la posibilidad de que esta inserción sea más sencilla. Por otra parte, el estudio también reveló que la variable pobreza del hogar influye significativamente en la posibilidad de insertarse en el sector de alta productividad, y es una constante presente al paso de los años y en todos los países. Finalmente, sus resultados empíricos, como también la discusión de las diferentes hipótesis, llevaron a la conclusión de que el éxito de la inserción de los jóvenes al mercado de trabajo depende de un conjunto de factores entre los cuales se encuentran presentes la cantidad de años estudiados, los certificados y los títulos obtenidos, etc.; la calidad de lo estudiado, es decir, la adaptación a las nuevas demandas laborales y los altos niveles de rotación laboral que presentan los jóvenes (Weller, 2006).

Orejuela (2018) en su libro titulado “Clínica del trabajo: El malestar derivado de la fragmentación laboral”, comenta que, en Colombia, es a partir del año 2014 que se observa un interés por la investigación y la difusión de temas relacionados al trabajo y el malestar que de él emana, es por ello, que investigadores colombianos han participado en congresos y en actividades formativas como son, direcciones de tesis de licenciatura y posgrado. Al respecto de la inserción laboral en Colombia, Orejuela responde a una interrogante que surge a raíz de la profesionalización de la sociedad joven y es ¿vale la pena estudiar el nivel

superior?, para responder hace un profundo análisis de cómo tanto en Colombia como en otras partes del mundo, los jóvenes se matriculan en las universidades con la esperanza de que al egresar puedan encontrar un buen empleo; sin embargo, se encuentran con una situación muy distinta, pues entre mayores son los niveles de formación, menores son los puestos en los que se pueden emplear; por lo que, concluye: poseer más grado de estudios no es garantía de inserción laboral, pero el hecho de no estudiar, condena a las personas a la inempleabilidad.

Igualmente, el autor en trabajo conjunto con otros investigadores desarrolló una investigación de diseño mixto a jóvenes colombianos egresados de la Universidad de San Buena Aventura Cali, los autores encontraron lo siguiente:

En general podría decirse entonces que el perfil sociodemográfico de la población egresada corresponde a *mujeres jóvenes profesionales* entre los 20 y los 35 años de edad, que en su mayoría se encuentran *solteras*, pertenecientes a las *clases medias* y que solo han accedido a formaciones de actualización profesional bajo la *modalidad de diplomado* sin haber desarrollado estudios de posgrado de maestría ni doctorado. En general, los jóvenes profesionales tienen la posibilidad de insertarse en el mundo laboral relativamente rápido, y aunque *las condiciones iniciales son precarias*, se muestran satisfechos con los trabajos que actualmente tienen porque los consideran una posibilidad de realización personal, lo que minimiza los impactos negativos de la precarización de las condiciones reales en que laboran. Esto confirma que para ellos el trabajo tiene un valor de autoexpresión e inscripción social antes que un valor instrumental, y puesto que son jóvenes profesionales solteros de clase media sin presiones ni responsabilidades familiares ni financieras se pueden permitir aceptar ciertas condiciones de trabajo mientras ganan experiencia, aprenden el oficio de psicólogos y conquistan posiciones ocupacionales en condiciones de mayor equidad

salarial y contractual, o mientras desarrollan sus proyectos de formación posgradual, sin que esto represente para ellos un drama o la pérdida de la autonomía. Aun así, valga reiterar que, aunque los jóvenes psicólogos logran insertarse efectivamente y en forma relativamente rápida, lo hacen en condiciones de precariedad e inequidad laboral (Orejuela, Bermúdez, Urrea, y Delgado, 2013, p.164).

Dentro de las investigaciones que abordan la situación laboral de los jóvenes en México, De Oliveira en el año 2006 realizó una investigación en la que buscó profundizar en el estudio de la situación de precariedad laboral de la población joven asalariada en México a inicios del siglo XXI. Para ello, tomó la Encuesta Nacional de Juventud del año 2000, y analizó el trabajo actual que tenían en ese momento los jóvenes de 12 a 29 años que desempeñaban actividades asalariadas. Así, evaluó la calidad de la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo mediante la construcción de un índice de precariedad/ calidad del empleo, y examinó la importancia de diferentes tipos de factores en la explicación del mayor o menor grado de precariedad laboral de los jóvenes. Para lograr explicar el fenómeno estudiado la autora también tomó en cuenta aspectos socioespaciales, laborales, familiares e individuales de los jóvenes. Finalmente, aplicó modelos de regresión para describir los perfiles laborales y sociodemográficos de los jóvenes que trabajan, y con enorme pesar encontró que la mayoría de los jóvenes asalariados se inserta en los mercados de trabajo en empleos que se caracterizan por grados de precariedad que van de moderados a muy altos, es decir, solamente cerca de un tercio de ellos desempeñan actividades no precarias o de baja precariedad. El hallazgo anterior deja en evidencia una vez más la situación de vulnerabilidad laboral y social a que están sujetos los jóvenes mexicanos, los cuales enfrentan situaciones de gran incertidumbre en el mundo laboral, ya sea por la falta de protección y estabilidad laboral, y/o por los bajos salarios que perciben. La autora pone de manifiesto un contexto de precariedad laboral generalizada, en el que se existe una acentuada polarización entre los jóvenes que enfrentan condiciones de muy elevada precariedad, los cuales representan la mayoría; y los privilegiados que ocupan los escasos empleos de calidad disponibles, De Oliveira (2006).

En el trabajo investigativo de corte cuantitativo de Pérez y Pinto realizado en el 2016, se realizó una revisión de algunos de los factores centrales en torno a la relación entre la educación superior y el mundo laboral, con la finalidad de contextualizar la empleabilidad como concepto, práctica e instrumento de la política económica y educativa en México. El objetivo fue estimar la significatividad estadística que un conjunto de variables predictivas (titulación, elementos académicos, elementos curriculares y habilidades personales) ejerce sobre la dependiente (inserción laboral). Para tal fin, se implementó un estudio de encuesta mediante una estrategia mixta (online y telefónica), al igual que un análisis econométrico, con datos panel y regresión de mínimos cuadrados ordinarios (MCO) con errores estándar corregidos. Los resultados mostraron que los titulados, y más los titulados por el Examen General para el Egreso de Licenciatura (EGEL), se asocian significativamente con la inserción laboral. Asimismo, las variables de emprendimiento, trabajo en equipo, ambiente de trabajo, prácticas de talleres y laboratorios y manejo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) se asocian significativamente con la inserción laboral. Al gestionar estas variables, es posible incrementar la probabilidad de los egresados de insertarse en el mercado laboral (Pérez y Pinto, 2016).

Varias organizaciones, entre ellas el Tecnológico de Monterrey en colaboración con la Unión Europea por medio de la Red GRADUA2 / Asociación Columbus, (2006), comentan lo siguiente:

Los últimos años han indicado que existen tres tendencias principales que afectan a los requisitos exigidos a los empleados altamente calificados. La primera es la necesidad de estar cada vez mejor educados y capacitados, un factor que muchos consideran el impulsor clave del crecimiento económico global. La segunda tendencia se relaciona con el término “la sociedad de la información”, que fue ideado no sólo para reconocer el alcance cada vez mayor de la tecnología avanzada y los sectores con un alto nivel de conocimientos en la economía, sino también destaca que la organización laboral está cambiando como consecuencia de la creciente

importancia de los conocimientos. La tercera tendencia consiste en los cambios continuos en el mercado laboral (...) la tendencia de la sociedad moderna de desdibujar los límites entre el trabajo, el tiempo libre, la educación y la asistencia. Esto ha generado una mayor movilidad y flexibilidad. Las trayectorias profesionales de la vida y del trabajo ya no son estandarizadas, y como resultado; la “empleabilidad” ha llegado a ser un tema clave (p.14).

De igual forma, dichas organizaciones también mencionan que las universidades pretenden medir su éxito “principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social”. De esta manera proponen los estudios de seguimiento de egresados como una manera efectiva de realizar esta medición, ya que recopilan información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los egresados, se enfocan principalmente en las siguientes áreas:

- ❖ Los antecedentes de educación superior
- ❖ El mercado laboral
- ❖ La situación laboral

En este sentido destacan que los resultados del estudio aplicado por la Red GRADUA2 en el año 2004 reflejaron que el 24 % de las universidades en Europa y el 32% en América Latina aún no habían realizado ningún estudio de seguimiento de egresados.

Asimismo, comentan que los temas básicos considerados en una encuesta de seguimiento de egresados son:

- ❖ El perfil del egresado: características principales del egresado (datos socioeconómicos, demográficos, antecedentes académicos, etc.) y sobre los estudios que realizó.
- ❖ Relación con el mercado de trabajo (incluye su situación laboral).

❖ Relación con la institución de egreso (incluye la satisfacción con los servicios educativos que le proporcionó la universidad o institución de educación superior). Estos indicadores sin duda pueden ser de gran utilidad para nuestra investigación al realizar las entrevistas individuales para los participantes.

En este sentido, destacamos un estudio de seguimiento de egresados del año 2015 de la Universidad Autónoma de Nuevo León, donde utilizó técnicas cuantitativas y cualitativas para obtener un análisis más extenso de la situación de sus egresados como se observa en la siguiente tabla.

Fuente	Propósito	Instrumento
Estudiantes del último semestre de la carrera	Obtener información de los estudiantes próximos a egresar, sobre el grado de satisfacción con la formación recibida, su trayectoria laboral y su opinión con respecto a la gestión institucional y los servicios escolares.	Cuestionario electrónico
Egresados del 2009 al 2011	Analizar la trayectoria y desempeño profesional de los egresados	Cuestionario electrónico
Empleadores y expertos	Conocer la opinión sobre el desempeño laboral de los egresados de la UANL, así como el posicionamiento institucional.	Grupos focales Cuestionario electrónico Entrevista

Descripción de las fuentes de información para el estudio de seguimiento de egresados de la UANL. Estudio De Seguimiento De Egresados De La UANL. (2015). <http://eprints.uanl.mx/12048/1/seguimiento%20de%20egresados%202015.pdf>

Es importante mencionar que el hecho de que existan universidades en México y otras partes del mundo en las que aún no se implementan programas para dar seguimiento a sus egresados, dificulta considerarlos no sólo en la cuestión estadística, sino en poder conocerlos en lo individual y a profundidad. Así, se pierde información valiosa que consiste en conocer cómo viven el egreso, cómo han sido sus experiencias laborales, en qué posiciones laborales se encuentran, entre muchas otras interrogantes que ayudarían a brindar un panorama actual de aquellos que alguna vez fueron estudiantes en esas instituciones.

Como se ha logrado revisar en este marco teórico, es evidente que existen investigaciones que analizan el papel de la juventud y de los egresados universitarios frente

a la inserción laboral, pero se necesitan más debido a que cada año egresan más jóvenes de las instituciones de educación superior y las problemáticas evolucionan. Por lo anterior, es importante que se dirijan esfuerzos investigativos actuales y futuros de los egresados universitarios, sobre todo utilizando un enfoque cualitativo, ya que este tipo de investigación permitiría conocer en lo particular las características de cada joven, y sería de gran apoyo para poder describir un panorama real en el que los egresados describan las dificultades y retos a los que se han enfrentado, con la finalidad de lograr una mejor comprensión de quiénes son, cuál es su trayectoria de vida y cuál es su trayectoria profesional.

Es por lo anterior, que esta investigación tiene como objetivo estudiar de manera cualitativa y de viva voz de los participantes, los factores implicados en su inserción laboral, conocer qué ocurrió en el periodo de transición entre el egreso y su primer empleo, cuáles eran sus expectativas de empleo al egresar, cuál es su situación laboral actual, entre otras interrogantes planteadas a los egresados de la licenciatura en psicología del SUAyED de la FES Iztacala UNAM, que posibilitan no sólo conocer el punto de vista de cada uno de ellos, sino poder realizar un contraste de acuerdo a cada vivencia personal.

Esta investigación estuvo enfocada en los egresados de la licenciatura que se especializaron en el ámbito clínico de la psicología, los datos obtenidos se desprenden del trabajo de campo del proyecto de investigación PAPIME PE307322, denominado "Laboratorio de articulación Universidad y Trabajo. Dispositivo de fortalecimiento y articulación teoría - praxis para el desarrollo profesional y la inserción al trabajo", desarrollado a cargo de la Doctora Adriana Hernández Gómez, en colaboración con amplio equipo de trabajo, conformado por diversos especialistas de las distintas áreas de especialización de la licenciatura ofrecidas por la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, UNAM, así como por el aporte de varios becarios, estudiantes pertenecientes a la máxima casa de estudios.

Para lograr comprender la inserción laboral en el campo clínico, así como las problemáticas que de este tema surgen, fue necesario dar voz a los egresados de psicología pertenecientes al área de profundización clínica, debido a que son ellos, quienes han vivido el egreso y el proceso de buscar oportunidades laborales, posteriormente. Fue necesario, de igual forma, considerar el tema desde el punto de vista del trabajo y distinguir este concepto

de lo que significa el empleo, así, de acuerdo a la perspectiva teórica llamada Psicodinámica del Trabajo.

3.2 Clínicas del Trabajo

Orejuela (2018) señala que las clínicas del trabajo abarcan la esencia psíquica del trabajo y el malestar subjetivo que surge a partir de él; pero también considera que las personas que sufren laboralmente pueden tomar acciones al respecto, que les permitan sobreponerse y fortalecerse.

Por otra parte, Zabala, Guerrero y Besoain (2017) mencionan que desde los años noventa las investigaciones en materia social se han interesado en comprender los efectos que las modernas transformaciones en lo laboral, tienen sobre los trabajadores de distintos países, y es que, aunque cada lugar tiene su propia cultura y, por ende, diferencias, es necesario alertar que la precarización laboral no sólo conlleva a inseguridad, incertidumbre e inestabilidad que impacta en el entorno familiar y personal de los empleados, sino que también afecta la garantía de condiciones económicas que les permitan sobrevivir de manera digna.

La precarización laboral no es únicamente tema que compete a nuevos empleados, en capacitación o poco capacitados, también ocurre con los trabajadores altamente calificados. Por otra parte, en materia de políticas públicas, es relativamente desde hace poco tiempo que ha comenzado a despertar interés. En el caso de Chile, Zabala, Guerrero y Besoain (2017) comentan que, debido a la creciente demanda por disminuir el malestar en el trabajo, han comenzado a establecerse políticas públicas en materia de Salud Mental Ocupacional en las instituciones de ese país.

Es por lo anterior, que resulta necesario conocer las formas en que los clínicos en el trabajo pretenden intervenir para dar solución a la problemática señalada. Zabala, Guerrero y Besoain (2017) entienden por aproximaciones clínicas del trabajo, a aquellas formas de investigar e intervenir que tienen por preocupación fundamental la subjetividad, colectiva e individual, en el trabajo. Si bien, hacen hincapié en que existen diferentes maneras de concebir la subjetividad, estas aproximaciones clínicas coinciden en poner en el centro de

sus preocupaciones la experiencia vivida y la implicación subjetiva de los sujetos en el trabajo, así como el análisis de los procesos de cambio en el trabajo.

Para los autores, también chilenos, Morales, Chateu, Imas, Gallardo, Mezzano, Carbullancautor y Fuenzalida (2019) las clínicas del trabajo nacen como una línea de intervención que permite pensar en la salud mental de los habitantes de un país tomando en cuenta sus factores individuales, sociales y políticos. Las clínicas del trabajo pretenden, no sólo hacerse cargo de visibilizar y disminuir el malestar que se produce dentro de un empleo, gracias a las nuevas formas de organización laboral, sino poder abordar este hecho desde una visión psicosocial para que los involucrados puedan realizar acciones que permitan conseguir cambios reales, que a su vez ayuden a distinguir aquellas que están a su alcance de aquellas que necesitan acciones organizacionales o políticas.

De igual forma, Morales, Chateu, Imas, Gallardo, Mezzano, Carbullancautor y Fuenzalida (2019) exponen que las clínicas del trabajo conciben las experiencias laborales a partir de los límites y conflictos que impone el trabajo. Así, los imprevistos, conflictos y dificultades que se encuentran en el empleo demandan mayor capacidad creativa del empleado, lo cual se refleja en la necesidad de construir nuevas estrategias y/o habilidades.

3.3 La Psicodinámica del trabajo

De acuerdo con Dejours (2011) en los años setenta, la psicodinámica del trabajo daba sus primeros pasos en el Laboratorio de Ergonomía de Alain Wisner, en el CNAM en París. En aquella época la organización del trabajo pasó por distintos momentos de cambio como lo fueron la reestructuración de las tareas industriales, la aparición del modelo japonés, la aparición del modelo de gestión, la aparición de nuevas tecnologías de la información, el crecimiento de la economía en el sector del servicio, etc.

Fue en estas condiciones en las que, según Dejours (2011), los empleados buscaron establecer nuevos mecanismos de defensa para poder enfrentarse y adaptarse al sufrimiento que vivían, causado por las nuevas exigencias de las organizaciones. Sin embargo, los malestares asociados con el trabajo tuvieron un aumento significativo, y al mismo tiempo, surgieron otros malestares hasta entonces desconocidos, lo que indica que los mecanismos

de defensa que se estaban creando no eran lo suficientemente eficaces para cortar con las patologías laborales.

Para Zabala, Guerrero y Besoain (2017) la Psicodinámica del Trabajo tuvo su origen a partir de las investigaciones en Francia del médico francés y especialista en medicina del trabajo, Christophe Dejours, en los años ochenta, y cuyas investigaciones han continuado desarrollándose en distintos países tanto europeos, como del continente americano norte y sur.

Es precisamente Dejours (2011) quien concibió el término “psicodinámica del trabajo” a inicios de la década de los noventa y mencionó que cuenta con tres dimensiones: La primera dimensión implicó expandirse hacia el campo de la clínica del trabajo, que se abordó previamente. La segunda dimensión se refirió a la existencia de una teoría y a una práctica específica. Esta teoría fue elaborada paso a paso a partir de una investigación interdisciplinaria que se desarrolló de manera ininterrumpida y que tomó en cuenta áreas como la Psicología, la Sociología y las Ciencias del Trabajo. Finalmente, la tercera dimensión se relacionó con el método de investigación, mismo que pretendía analizar la carga mental que se le impone al trabajador debido al conflicto existente entre las demandas de la organización del trabajo y sus propias demandas psicológicas, y, teniendo por objetivo el de evitar el riesgo de desestabilización de la identidad. Así pues, el término “psicodinámica” nació como un reflejo específico de la importancia que se le tomó, en este proceso de análisis, al conflicto psicológico a sus consecuencias.

A finales de los años noventa, Dejours (2011) señala que hubo una gran cantidad de casos de intentos de suicidio y suicidio en las organizaciones, y estos hechos no aparecían únicamente en países europeos como Francia, sino en países lejanos como China y Japón, a los que se identificaba como países con incremento en su riqueza económica.

El autor destaca, en este sentido que, a la par del bienestar económico en esos países, también se pudo observar un incremento en la violencia social, desempleo y pobreza. A pesar de lo paradójico que resulta, una interrogante de la Psicodinámica del Trabajo fue analizar por qué los trabajadores deseaban seguir formando parte de un sistema laboral que les estaba causando tanto malestar, al grado de amenazar su propia existencia.

Fue a finales de los años 90, de acuerdo con Dejours (2011), que la Psicodinámica del Trabajo dio inicio a un debate en el que abordaba el rol del trabajo en el origen de nuevas formas de servicio voluntarias y sobre su incumbencia en el deterioro de la salud mental durante el trabajo. El análisis que se desprendió de este debate generó controversias en los medios de comunicación y trajo consecuencias que se presentan hasta nuestros días bajo el cobijo de las organizaciones sindicales y el espacio público de países como Canadá, Brasil, Bélgica, Suiza, Alemania, Japón, Taiwán y Australia.

La Psicodinámica del Trabajo está basada en tres dominios y/o pilares fundamentales, los cuales son a) el reconocimiento de la Ergonomía como ciencia del trabajo, b) una teoría social de la organización del trabajo, que contempla las relaciones de dominación de inicio y la organización como técnica del trabajo y, finalmente, c) el funcionamiento psíquico, que se refiere a cómo los seres humanos están en conflicto con ellos mismos y con la sociedad. (Hernández, 2021)

En palabras de Christophe Dejours (citado en Hernández, 2021): “Si partimos de estos tres puntos, podemos entender la manera en que se juega la relación de un individuo con la organización del trabajo, la relación entre el individuo y las condiciones de trabajo” (p.53). De esta manera y como lo comenta la autora, la psicodinámica del trabajo es comprendida como una teoría social de la organización del trabajo y del funcionamiento psíquico.

Sin embargo, no es posible olvidar la influencia psicoanalítica que involucra esta perspectiva teórica, de esta manera lo explica la Doctora Hernández (2020):

La psicodinámica del trabajo aborda desde el psicoanálisis las dinámicas inconscientes de los trabajadores dentro de los diversos espacios laborales, enfocándose en la realidad de dichos espacios y no en la vida infantil como origen de lo que Christophe Dejours ha denominado el *sufrimiento en el trabajo*. Así, muestra cómo este sufrimiento está atravesado por la historia de vida de cada persona, pero más aún por las formas en que se organiza el trabajo en nuestros tiempos (p.53).

Como es posible notar, esta perspectiva comprende el trabajo desde la subjetividad del sujeto y contempla la relación de éste con el mundo objetivo y social, de tal manera, que el trabajo *real* comienza como trabajo *psíquico* para después concretarse físicamente en acciones específicas, de acuerdo a las demandas solicitadas; de esta manera se distingue el trabajo prescrito del trabajo efectivo, el primero, se refiere a lo que se demanda inicialmente del trabajador y el efectivo, a lo que realmente ocurre en el campo de acción del mismo, lo que éste realmente enfrenta y lo que tiene que añadir para responder a las demandas de la organización (celo en el trabajo).

La psicodinámica tal como se comenta, contempla el *sufrimiento* en el trabajo, de esta manera está interrelacionada directamente con la clínica de la psicología por ello contempla las patologías psicológicas existentes dentro del contexto laboral.

La Psicopatología del Trabajo no se centra únicamente en el *sufrimiento* de los trabajadores sino también en sus defensas, las cuales como respuestas inconscientes representan un riesgo para sí mismos y preservan al sistema esclavista para el que trabajan, ya que es posible observar la complicidad que todo el colectivo tiene respecto a las injusticias observadas y experimentadas dentro de la organización, desde la promoción al entrenamiento del sufrimiento, mediante discursos de superación personal y resiliencia, hasta maneras mucho más crudas de hostigamiento y violencia dentro de las organizaciones, que atentan, directamente contra la identidad personal de cada colaborador.

Los autores de esta perspectiva comprenden dos categorías: patologías de la soledad y de la servidumbre. Las primeras hacen referencias a la forma en la que la actual organización social y laboral orilla a los trabajadores a optar por trabajar solos, bajo un alto nivel de vulnerabilidad, rompiendo y obstaculizando las redes sociales que pudieran ser un mecanismo de apoyo y resistencia; las patologías de servidumbre, por su parte, se refieren al sufrimiento ético que experimentan los trabajadores al punto de verse y/o sentirse obligados a renunciar de forma masiva o aceptar las demandas impuestas por la organización.

A continuación, se mencionan brevemente las patologías más representativas en relación al trabajo, de acuerdo con los autores Dejours y Gernet (2014): depresión, psicosis, psicologías postraumáticas, violencia dentro del trabajo mediante acoso sexual y moral,

patologías de la sobrecarga, hiperactividad y adicciones, suicidios e intentos de suicidio y psicopatologías del desempleo.

Así, la psicodinámica relaciona lo subjetivo con lo objetivo, plantea cómo la *psique* del individuo está interrelacionada con el trabajo y la relevancia que esto implica, sobre todo al contemplar la sociedad actual y la evolución del empleo. A propósito de lo comentado anteriormente, es evidente que el empleo a lo largo de los años ha evolucionado, tanto en las demandas, la competitividad, la hostilidad observada en el ambiente laboral, como en la violencia que se utiliza para forzar a los empleados a responder a las exigencias de las grandes corporaciones, a costa de su salud emocional y mental y, por consiguiente, de su salud física, al punto de orillar a muchos considerar el suicidio como una alternativa. (Hernández, 2020)

Por supuesto, esto es parte de la realidad a la que se enfrentan los recién egresados de las universidades de todo el mundo, por supuesto, esto puede parecer un sistema caracterizado por ser esclavista, ya que atenta directamente contra la identidad personal de cada individuo, quien en un intento por responder adaptativamente a las demandas laborales, ya sea por necesidad o porque observa la situación como un desafío, accede a trabajar con pésimas condiciones laborales, y se ve *forzado* a acatar las indicaciones, exigencias y abusos de sus superiores, de esta manera, él mismo y con él, el colectivo de la organización preservan al sistema que los explota.

Al respecto y como se mencionó previamente, Christophe Dejours, representante de esta perspectiva teórica, denunció valientemente a organizaciones específicas que encausaron el suicidio colectivo de varios trabajadores, específicamente en su país natal, Francia.

Por lo anterior, se considera que la psicodinámica del trabajo permite observar el fenómeno de estudio, desde una perspectiva realista y poco estudiada, ya que comprende al individuo desde sus conflictos más internos, la forma en que están relacionados y la importancia que tiene estudiar y atender el *sufrimiento* que experimenta el individuo dentro de las organizaciones y que, en muchos casos, ya forma parte de su rutina diaria.

4. MÉTODO

La presente investigación se derivó del trabajo de campo del proyecto de investigación PAPIME PE307322, denominado "Laboratorio de articulación Universidad y Trabajo. Dispositivo de fortalecimiento y articulación teoría - praxis para el desarrollo profesional y la inserción al trabajo", fue de corte cualitativo, y pretendió conocer la experiencia particular de los egresados de la licenciatura en psicología del SUAyED con campo de profundización en clínica, utilizando para ello, grupos de enfoque.

Objetivos

Objetivo general: Comprender cómo viven el egreso y la posterior inserción laboral los egresados de la licenciatura en psicología del SUAyED con campo de profundización en clínica.

Objetivos específicos:

1. Conocer qué factores consideran los egresados son determinantes en la inserción laboral al egresar del SUAyED.
2. Examinar las posibilidades de inserción laboral de los egresados SUAyED versus sistemas presenciales.
3. Conocer el impacto de la psicología en el clínico.
4. Contrastar la teoría recibida en el SUAyED con la praxis profesional.
5. Examinar las posibles defensas de la psique ante el sufrimiento académico y profesional de los egresados.
6. Conocer las dificultades de la práctica clínica de la psicología.
7. Conocer los proyectos de desarrollo profesional de los participantes a futuro.

Participantes

Los participantes fueron 7 voluntarios, seis mujeres y un hombre, egresados por lo menos hace seis meses de la licenciatura en Psicología del SUAyED de la FES Iztacala UNAM con campo de profundización en clínica. Por cuestiones de confidencialidad sus nombres fueron cambiados. A continuación, se detallan los participantes:

1. Elena, de 55 años de edad.
2. Susana, de 45 años de edad.
3. Raquel, de 47 años de edad.
4. Carmen, de 37 años de edad.
5. Berenice, de 49 años de edad.
6. Karina, de 48 años de edad.
7. Jorge, de 33 años de edad.

Escenario

Debido a que los egresados residen en distintos estados de la República Mexicana y se dificulta la posibilidad de una reunión presencial, se decidió que la investigación se realizara a distancia, para lo cual se optó por utilizar la plataforma Zoom.

Técnicas de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la investigación para obtención de datos fue:

- a) **Sesiones en profundidad o grupos de enfoque:** Un método de recolección de datos cuya popularidad ha crecido son los grupos de enfoque (focus groups). Algunos autores los consideran como una especie de entrevistas grupales, las cuales consisten en reuniones de grupos pequeños o medianos (tres a 10 personas), en las cuales los participantes conversan en torno a uno o varios temas en un ambiente relajado e informal. En este sentido, la investigación se compone de un grupo mediano de siete participantes con los que se acuerda realizar tres sesiones con una duración aproximada de dos horas cada una.

En cuanto al número de participantes y el tamaño de los grupos focales, Miguélez (2004) comenta que las experiencias con grupos focales han demostrado que el número de grupos puede ir de 2 a 10 (predominando los estudios con 4 o 5 grupos), según la naturaleza del tema a investigar

Lo que se busca en los grupos de enfoque es analizar la interacción entre los participantes y cómo se construyen significados grupalmente, a diferencia de las entrevistas cualitativas, donde se busca explorar a detalle las narrativas individuales. Los grupos de enfoque no sólo tienen potencial descriptivo, sino, sobre todo tienen un gran potencial comparativo que es necesario aprovechar (Barbour, citado en Hernández, et al., 2014).

4.1. MARCO TEÓRICO-INTERPRETATIVO

La siguiente investigación se llevó a cabo desde una perspectiva poco conocida, sobre todo en México, pero no menos importante para esta investigación, la cual es la Psicodinámica del Trabajo. Esta perspectiva hace hincapié en los cambios y la interacción de los procesos mentales y emocionales, la motivación y la pulsión en el ámbito del trabajo, por ello es considerada Psicodinámica.

La Psicodinámica del Trabajo está completamente vinculada a la clínica de la Psicología, ya que comprende al individuo dentro del contexto laboral a través de la subjetividad y es consciente del *sufrimiento* que éste experimenta dentro del mismo, de esta forma, logra contemplar también a la Psicopatología del Trabajo.

De acuerdo con esta perspectiva, el trabajador activa distintas estrategias defensivas para responder a las demandas del empleo, estas estrategias pueden aplicarse individual o colectivamente. Para Dejours (1984) existen dos formas de *sufrimiento*: el miedo y el aburrimiento, ambas estrategias a pesar de activarse originalmente para la protección *psíquica* de los trabajadores terminan siendo contraproducentes, ya que cauterizan y anestesian de sus conciencias el *sufrimiento*, del cual surge la defensa protectora, adaptativa y la explotada: “*al borrar de la conciencia la noción de explotación, los trabajadores quedan más expuestos a la misma*” (Hernández, 2020, p.141).

De esta manera, la Psicodinámica del Trabajo como perspectiva teórica de esta investigación, nos permitió observar y analizar el fenómeno de estudio de una forma más adecuada, desde la propia experiencia del egresado.

4.2.CATEGORÍAS DE ANÁLISIS DE RESULTADOS

De acuerdo con los objetivos general y específicos de la presente investigación se formularon las siguientes preguntas de investigación, de las que se desglosan las siguientes categorías principales, las cuales funcionaron como ejes principales en la obtención de información, dentro de las categorías se desarrollaron subcategorías, debido a que engloban ramas secundarias de la temática principal.

Investigación	Preguntas	Categorías principales
<p><i>Inserción Laboral De Los Egresados De La Licenciatura En Psicología Del SUAyED Con Campo de Profundización En Clínica.</i></p>	<p>¿Cuáles son los factores determinantes en la inserción laboral al egresar del SUAyED?</p> <p>¿Qué posibilidades de inserción laboral encuentran de los egresados del SUAyED respecto a los egresados de sistemas presenciales?</p> <p>¿Cuál es el impacto de la psicología en el clínico?</p> <p>¿Cuál es el contraste de la teoría respecto a la praxis profesional?</p> <p>¿Qué tipo de defensas surgen en el egresado respecto al <i>sufrimiento</i> académico y profesional experimentado?</p> <p>¿Cuáles son las dificultades de la práctica clínica de la psicología?</p> <p>¿Qué proyectos tienen los egresados para su desarrollo profesional en un futuro?</p>	<p>Factores determinantes en la inserción laboral al egresar del SUAyED</p> <p>Posibilidades de inserción laboral de los egresados SUAyED versus sistemas presenciales</p> <p>Impacto de la psicología en el clínico</p> <p>Contrastación de la teoría con la praxis profesional</p> <p>Defensas de la psique ante el sufrimiento</p> <p>Dificultades de la práctica clínica de la psicología</p> <p>Proyectos y desarrollo profesional</p>

4.3. PROCEDIMIENTO

La secuencia para la aplicación de la técnica de recolección de datos mencionada previamente, y el análisis de resultados posterior, se planteó por etapas de la siguiente manera:

→ Primera etapa

- En la etapa 1 se hizo una convocatoria entre los egresados de la Licenciatura en Psicología del SUAyED con campo de profundización en clínica, que desearan compartir sus experiencias laborales para el proyecto PAPIME PE307322.

→ Segunda etapa

- Continuando con la segunda etapa se reunieron a los siete egresados de la Licenciatura en Psicología del SUAyED con campo de profundización en clínica, que prestaron su tiempo y apoyo al proyecto PAPIME PE307322 para la presente investigación, utilizando para ello tres sesiones grupales.
- Como parte del proceso de investigación cualitativa, no se realizó una guía de entrevista, sino que se abordaron los temas como una charla, cada participante fue libre de participar cuando lo deseó, lo anterior permitió que la información emanara de manera natural, logrando así que dicha información obtenida reflejara con honestidad la postura, opinión y perspectiva de cada egresado de forma particular.
- Durante la segunda etapa del proyecto se transcribieron los datos obtenidos en las sesiones grupales.

→ Tercera Etapa

- En la tercera etapa se organizaron y analizaron los datos obtenidos de los grupos de enfoque.
- Finalmente, en esta misma etapa se señalaron y describieron los hallazgos importantes que se consideran como indicadores (categorías de análisis) y que permiten responder la pregunta de investigación según los objetivos.

→ **Categorización**

Como resultado a una primera revisión de la información recabada en el trabajo de campo se planteó inicialmente una categorización compuesta por dieciocho categorías (Después del SUAyED, La edad y la inserción laboral, Discriminación de género, Posibilidad de inserción laboral de los egresados SUAyED vs sistemas presenciales, Imagen y marketing profesional, Tipos de organización, Trabajo independiente, Trabajo de cuidados, Construcción del oficio, Identificación con la universidad y la psicología como labor social, Significado personal de la profesión, Factores determinantes para estudiar psicología, La psicología como forma de vida, Contraste de la teoría con la praxis profesional, Defensas de la psique ante el sufrimiento, Dificultades de la práctica clínica de la psicología, Proyectos y desarrollo profesional, Expectativas profesionales), tres de ellas con sus referentes subcategorías (véase Tabla).

En posteriores revisiones se reevaluaron las categorías iniciales de acuerdo a la teoría propuesta como marco interpretativo y a las similitudes encontradas, de esta manera se planteó una nueva categorización, la cual está compuesta por siete categorías finales (Factores determinantes de la inserción laboral, Posibilidades de inserción laboral de los egresados SUAyED versus sistemas presenciales, Oficio del psicólogo clínico, Contraste de la teoría con la praxis profesional, Defensas de la psique ante el sufrimiento, Dificultades de la práctica clínica de la psicología, Proyectos y desarrollo profesional) cada categoría con sus respectivas subcategorías, las cuales fueron veintiuno (véase Tabla).

4.4. CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS INICIALES

Categorías	Subcategorías
Después del SUAyED	
La edad y la inserción laboral	
Discriminación de género	
Posibilidades de inserción laboral de los egresados SUAyED versus sistemas presenciales	
Imagen y marketing profesional	
Tipos de organización	
Trabajo independiente	
Trabajo de cuidados	
Construcción del oficio	
Identificación con la universidad y la Psicología como labor social	
Significado personal de la profesión	
Factores determinantes para estudiar psicología	
La psicología como forma de vida	
Contraste de la teoría con la praxis profesional	• Lagunas en áreas del SUAyED
	• Propuestas de mejora en el SUAyED
Defensas de la psique ante el sufrimiento	•
Dificultades de la práctica clínica en la psicología	• Desgaste emocional
	• Cobrar como clínico
	• La poca apreciación del trabajo clínico
Proyectos y desarrollo profesional	•
Expectativas profesionales	• A corto plazo
	• A largo plazo

4.5. CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS FINALES

Categorías	Subcategorías
Factores determinantes en la inserción laboral al egresar del SUAyED	• La edad y la inserción laboral
	• Discriminación de género
	• Imagen y marketing profesional
	• Tipos de organización
	• Trabajo independiente
	• Trabajo de cuidados
	• Construcción del ser clínico
Posibilidades de inserción laboral de los egresados SUAyED versus sistemas presenciales	• Ventajas en perspectiva de los participantes
	• Desventajas en perspectiva de los participantes
Oficio del psicólogo clínico	• Significado personal de la profesión
	• Factores determinantes para estudiar psicología
	• La psicología como forma de vida
	• Identificación con la universidad y la Psicología como labor social
Contraste de la teoría con la praxis profesional	• Lagunas en áreas del SUAyED
	• Propuestas de mejora en el SUAyED
Defensas de la psique ante el sufrimiento	• Resignificación de la profesión
Dificultades de la práctica clínica en la psicología	• Desgaste emocional
	• El cobro como clínico
	• La poca apreciación del trabajo clínico
Proyectos y desarrollo profesional	• Desarrollo profesional
	• Expectativas profesionales a corto plazo
	• Expectativas profesionales a largo plazo

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Se hizo una invitación a los egresados y egresadas de la licenciatura en psicología del SUAyED en sus distintos campos de profundización para participar en el proyecto PAPIME PE307322, denominado "Laboratorio de articulación Universidad y Trabajo. Dispositivo de fortalecimiento y articulación teoría - praxis para el desarrollo profesional y la inserción al trabajo". A partir de lo obtenido en los grupos focales, para la presente investigación se recuperó el trabajo de campo del área de profundización en clínica, con el propósito de conocer cómo fue su experiencia como estudiantes en el SUAyED, cómo han vivido el egreso y cómo ha sido su experiencia respecto a la inserción laboral.

Para llevar a cabo la investigación, se registraron 12 participantes voluntarios, sin embargo, se concretaron con 7 de ellos las sesiones de grupos focales establecidos. Si bien es cierto que no puede saberse con certeza absoluta los motivos por los cuales atendieron este número de egresados al llamado de participación, se puede intuir que pudo deberse a distintas problemáticas, como lo son, la sobrecarga laboral y la falta de tiempo para realizar otras actividades. Miriam Wlosko y Cecilia Ros son dos investigadoras argentinas cuyas investigaciones se han enfocado en el sufrimiento y el placer en el trabajo, la salud/salud mental y la subjetividad, tomando a la psicodinámica del trabajo como marco para explicar los riesgos psicosociales a los que las personas se enfrentan laboralmente.

Sobre la Psicodinámica del Trabajo, de acuerdo con Wlosko y Ros (2022) esta teoría ofrece una diferente concepción del sujeto, al que se le permite preguntarle su sentir bajo categorías que representan riesgos psicosociales como son la vivencia subjetiva del trabajo, que consiste en la forma en que se reconoce, se vive y se connota el trabajo para cada persona en particular, y que, por supuesto, requiere de tener una libertad para poder expresarse. Por otra parte, se encuentran las categorías sufrimiento y placer laboral las cuales no se observan como algo psicopatológico, a diferencias de otros enfoques teóricos; sino más bien, se apoyan en dejar que las personas se expresen y hablen de su malestar.

A continuación, se presenta un análisis de las categorías y subcategorías elaboradas a partir de la narración con los egresados, de ninguna manera se busca generalizar la investigación a otros egresados ni a otras instituciones, lo que se pretende es que su voz en torno a lo que para ellos ha representado el egreso y el trabajo, se escuche y se valore el hecho

de que el empleo trasciende al trabajo y tiene efectos en la salud física y mental de las personas, que como psicólogas a punto de egresar nos interesa estudiar.

- **Nuestros participantes**

A continuación, rescatamos una descripción breve y concreta de los egresados que participaron en la presente investigación, lo que permite situar a cada uno, aunque sea de forma ambigua, dentro de su contexto histórico, social, personal y profesional.

Susana es la primera que desea tomar la palabra, tiene 45 años, comenta que radica en el estado de Oaxaca y que egresó del SUAyED en el año 2015. Después de su egreso se continuó preparando en el área clínica por lo que hizo un diplomado, en sus palabras lo expresa de la siguiente manera: “tuve esta necesidad de seguir preparándome... Y tuve la oportunidad de hacer el diplomado y a la par, tuve la oportunidad de empezar a atender a *pacientitos* y ya tengo siete años dando consulta”.

Karina, otra egresada del año 2015, toma la palabra para presentarse y platicar que: “esta es mi segunda carrera, yo realmente ya tengo experiencia laboral como contadora y la verdad es que tenía todo el esquema de trabajo, aunque era en otra área, pero ya lo tenía. Entonces termino la carrera de psicología y solamente tengo la posibilidad de montar un consultorio y empezar a estudiar”. Karina al egresar del SUAyED ha continuado con su preparación profesional en el área clínica: “después de SUAyED me fui directamente a poner mi consultorio e igual sigo preparándome, sigo estudiando, es constante, realmente es muy apasionante, la psicología nunca se termina.”

Por otra parte, Raquel, otra egresada de 47 años de edad que radica en Tlaxcala, nos comenta que al igual que Karina, la Licenciatura en Psicología del SUAyED fue su segunda carrera, la primera fue Administración Industrial. Respecto a qué ocurrió al egresar del SUAyED menciona: “ya desde noveno semestre tenía un proyecto laboral, fue a partir del área educativa que en una práctica que hice de campo desarrollé un manual para una maestra... ella me contactó con las autoridades del municipio aquí en Tlaxcala y en noveno semestre yo estaba dando talleres, empecé talleres, andaba así de mochila en comunidades y todos los gastos de titulación de noveno ya fueron con un sueldo de pasante de psicología”.

Elena, quien tiene 55 años, comenta que también egresó del SUAyED en el año 2015, y ésta fue también su segunda licenciatura, ella estudió Biología previamente. Posterior al SUAyED, Elena comenta que siguió trabajando en la misma institución de educación media superior para la que llevaba años trabajando como bióloga, sin embargo, en otra área: “coincide que me voy a una función administrativa pero dentro del área pedagógica, y entonces en lugar de clínica me vuelvo educativa y entonces mi trayectoria se vuelve enorme en cuestión educativa”.

Carmen es otra egresada, pero de la generación 2019, ella estudió Gastronomía como primera carrera, por lo que al igual que otras egresadas, comparte el hecho de que la licenciatura en Psicología del SUAyED es su segunda carrera. De igual forma, Carmen comenta que a partir de su egreso le fue difícil entrar a laborar en alguna empresa, por lo que decidió abrir su propio consultorio: “Actualmente ejerzo como psicóloga, pero en el ámbito privado, intenté entrar a distintas empresas y es muy difícil por la cuestión de la experiencia, etcétera. Entonces lo que hice fue por mi propia cuenta, aperturar un espacio junto con mis hermanas, que una es nutrióloga, otra es cosmetóloga, generamos una sociedad”.

Al estar compuesta la población del SUAyED de una mayoría de alumnas del sexo femenino, no es sorpresa que, Jorge, sea el único varón egresado que pudo participar en el grupo de enfoque, tiene 33 años y egresó del SUAyED en el 2017. Jorge platica que después de egresar hizo varias cosas: “Estuve un tiempo trabajando como psicólogo en una asociación civil, estuve trabajando también por mi propia cuenta, tomé unas certificaciones ante la SEP y empecé a conocer en la parte de lo que es la capacitación. Trabajé como *freelancer* de manejo defensivo para varias empresas y me certifiqué como consultor empresarial”.

Finalmente, Berenice expone que egresó del SUAyED hace casi cinco años, y que después de esto se propuso estudiar una maestría en la Universidad del Valle de México.

Cada experiencia de egreso de los participantes es distinta; sin embargo, se puede visualizar a partir de ellas que presentan una coincidencia importante: todos buscan trabajar como psicólogos, pero no todos buscan un empleo de psicólogos. Y es que estos términos son distintos, de acuerdo la Psicodinámica del Trabajo y con Hernández (2020):

La conceptualización del trabajo debe ir más allá de su mera consideración económica en la forma de empleo (actividades efectuadas dentro del mercado a cambio de un determinado salario), ya que, actualmente parece pensarse, vivirse e incluso estudiarse únicamente bajo esta forma, es decir, sólo por su valor de intercambio económico (p.24).

Por otra parte, Dejours en Hernández (2021) menciona qué es para la Psicodinámica del Trabajo el hecho de trabajar: “El trabajar, es decir, el alargamiento del cuerpo, el alargamiento del pensamiento, de la subjetividad, no sólo la organización o la institución, no sólo el poder o dominación, sino la relación con lo real, lo real de la tarea a realizar ”.

Al poseer los egresados características distintas entre sí, surgió la necesidad de diferenciar entre dos subgrupos para conocer su opinión respecto a cómo consiguieron empleo al egresar del SUAyED. En primer lugar, se situaron los participantes que estaban dispuestos a hacer un viraje de su profesión, que les conllevaría dejar su trabajo actual por la clínica; y, en segundo lugar, los que ya tenían un empleo que no deseaban o no les era posible abandonar. Por supuesto, ambos grupos relatan experiencias totalmente opuestas en cuanto a la inserción en el área clínica, no obstante, coinciden en el hecho de que no todos quieren un empleo como psicólogos, pero sí quieren trabajar como psicólogos. Y es precisamente esta distinción entre empleo y trabajo, la que plantea la teoría de la Psicodinámica del Trabajo que se utilizó para esta investigación.

El primer subgrupo de egresados tiene en común la apertura para hacer un cambio que a su vez derive en una reconfiguración del plan de vida y plan profesional, que por supuesto, trae consigo interrogantes que serían de suma importancia plantear; por ejemplo, ¿qué lleva a un egresado a decidir estudiar una segunda licenciatura? ¿esto nace de un conflicto interno o bien, de una necesidad por subsistir de manera digna, que su anterior profesión no les ofrecía? Al respecto, Panaia (2014) una estudiosa de la Antropología y la Sociología afirma que los profesionistas enfrentan cada día distintos desafíos debido a la precarización laboral, que, a su vez, obligan a entrar en conflicto, a tomar decisiones importantes como son el incorporarse al mercado laboral como asalariados con sueldos bajos, formar sociedades con otros colegas e incluso desaparecer del mundo del trabajo. Lo anterior

muestra que, las perspectivas teóricas que rigen el modelo de las profesiones a nivel mundial necesitan, por supuesto de cambios y también de nuevas investigaciones que permitan explicar las consecuencias de la precarización.

Sobre la precarización laboral, Wlosko y Ros, (2019), exponen:

Mientras el empleo se convierte en un recurso cada vez más escaso a nivel global, los “privilegiados” que lo tienen son cada vez con mayor frecuencia obligados a aceptar trabajos precarizados y con menos o ningún derecho (“es lo que hay”). El tiempo dedicado al trabajo y su intensificación, junto con la incertidumbre relativa a la conservación del empleo, no dejan de aumentar. Paralelamente quienes no tienen empleo son expulsados hacia la precariedad absoluta. En estas condiciones el trabajo se difumina como posibilidad de realización de sí, transformándose para las grandes mayorías en una obligación de entrega lisa y llana, de tiempo y vida a cambio de sobrevivir (p.40).

El primer grupo, de igual forma, describió lo difícil que les fue insertarse en el campo clínico, entre las razones más comentadas están la discriminación por edad, por género y por la falta de vacantes en las instituciones de salud públicas, es por esto, que la mayor parte de este grupo optó por emprender su propio consultorio y enfrentarse a nuevas problemáticas como lo son, conseguir la inversión inicial y lograr atraer pacientes; pero también, debieron enfrentarse a nuevas oportunidades como continuar con su preparación académica.

Aunque el emprender puede ser socialmente visto como un logro muy positivo de independencia, pareciera ser que en estos casos los egresados no tienen otra opción, es decir, es esto o el desempleo. Lo anterior pudiera estar ligado a la precariedad laboral que se vive en estos tiempos, y es la misma necesidad por sobrevivir la que llevaría a este grupo de participantes a buscarse o construirse sus propios espacios, que resultan por lo general, emprendimientos pequeños de terapia uno a uno, sin tampoco una ambición (o recursos) desmedidos por crecer más allá. En relación a esto, Miranda (2014) nos dice lo siguiente:

Cuando surgen crisis económicas, el número de personas involucradas en la actividad emprendedora debería aumentar, porque los empleados temen por sus salarios o porque ya fueron desvinculados de sus trabajos. Entonces aparece el autoempleo como el último recurso que les queda para subsistir. En los países más pobres hay un alto número de personas dispuestas a comenzar y desarrollar nuevos negocios, que llegan al emprendimiento por necesidad, debido a la falta de alternativas de empleo o salida profesional. Pero todavía, es poco probable que desarrollen negocios innovativos que alcancen alto crecimiento y entren a los mercados internacionales (p.2).

Con respecto a la necesidad de continuar formándose académicamente después del egreso de la licenciatura, de acuerdo a lo narrado con los participantes, pareciera ser indispensable para la construcción de un mejor camino en lo laboral, pero en el mundo real desafortunadamente no es así y la transición profesional no es nada sencilla. Salgado (2005) comenta este punto haciendo mención de que en nuestro país ha vivido cambios en el proceso de transición que se destacan por el retraso a la inserción laboral de los jóvenes debido a la extensión de la escolarización. Por otra parte, la duración de los intentos de inserción es ahora mayor debido a la crisis económica que México enfrenta; y, en consecuencia, la transición laboral es más compleja debido, entre otros factores, a los trabajos temporales y los bajos sueldos de los empleos, que se resume en una precarización laboral en la que no queda claro que, a mayores estudios, mayores oportunidades de conseguir un empleo estable.

Por su parte, para el segundo subgrupo la situación pareciera ser más sencilla, el hecho de concluir la licenciatura en el SUAyED únicamente les representó adaptarse a un cambio de área, pero dentro de la misma organización, lo cual, de acuerdo a sus relatos fue un proceso menos estresante que el hecho de tener que salir a buscar un empleo en una institución desconocida.

I. Factores determinantes en la inserción laboral al egresar del SUAyED

→ *La edad y la inserción laboral*

Uno de los puntos de mayor interés en esta investigación es el que resulta del poder conocer si los egresados del SUAyED consideran que la edad es un factor para la inserción laboral y si esto les ha representado una desventaja en comparación con los egresados de las universidades presenciales, cuyas edades rondan los veintes.

Al respecto de lo anterior, es Karina quien inicia comentando que depende del área en la que se desee laborar, en el caso del área organizacional, ella expone: “Creo que sí tiene mucho que ver la cuestión de la edad con el área a la cual te vas a dedicar, hace rato comentaban el ingreso a las empresas y, por ejemplo, en el área organizacional sí es un tanto difícil, porque sí hay perfiles y sí hay límites de edad para una persona que ya tiene más de 40 años”. Por otra parte, en el área educativa señala: “No creo que sea tan pesado (entrar al área educativa), realmente lo que importa es la capacidad del conocimiento de dar las materias y no ponen tantos peros a la cuestión educativa”. Por último, respecto al área clínica subraya: “En el caso de la cuestión clínica, por ejemplo, como es mi caso, no hay ninguna barrera con relación a la edad más que la que te impongas tú, que sea mental, de que ya estoy grande, no voy a poder, pero realmente no hay ninguna barrera con relación a la edad desde la cuestión de la posibilidad de empezar a laborar”.

Elena toma la palabra para exponer su opinión acerca de si la edad es un factor para la inserción laboral: “Yo creo que, de manera general, independientemente de la carrera, del perfil, la edad en el área laboral es importante... Si uno se pone a buscar en alguna bolsa de trabajo, verá que de 40 para arriba ya tiene menos posibilidades... Yo creo que la edad sí es una limitante o una discriminación para muchas áreas en la cuestión laboral”. De manera particular en el campo clínico, Elena comenta que podría ser distinto a lo que ocurre en las demás áreas de la Psicología y aquí la edad no representaría un factor negativo: “En el área clínica las personas buscan personas mayores como terapeutas, como dándoles más confiabilidad, quizá por la edad, quizá por la experiencia, no lo sé”.

Carmen menciona dos malas experiencias en las que ha sido rechazada de trabajos por la edad, la primera de ellas la relata de la siguiente manera: “Participé para integrar un segmento de una institución de gobierno solicitaban un personal femenino, *salido* de clínica y *va a ser todo...* Me dijeron, aunque pasaste los filtros previos ya no cumples con la edad entonces me descartaron”. La segunda vez le ocurrió algo parecido: “Probé en un programa social de la Ciudad de México e inclusive fui a las reuniones, solicitaban psicólogos o personas que tuvieran conocimiento en psicología para habilidades emocionales y me postulé, hice todo el proceso y no quedé, pero en mi grupo donde estaba había una chica que también estaba estudiando psicología y todavía no era titulada en ese momento, pero sí era mucho más joven que yo. Y ella sí se quedó entonces, ahí tienes la oportunidad de preguntar, cuáles son las razones por las que no te quedas, fui y me dijeron que justamente ellos buscaban un perfil no mayor a 29 años. Aunque yo tuviera todos los conocimientos, prefirieron a esta chica que inclusive todavía no terminaba la carrera”.

Jorge, toma la palabra para platicar su opinión acerca de si la edad es o no un factor en la contratación laboral: “Lo que he observado es que básicamente cada empresa y los jefes, los reclutadores, son muy distintos, o sea, depende a quién le dan valor”. Jorge opina que la edad tiene relación con la posición solicitada en una empresa y que para algunas personas juega en contra y para otras no: “Es cierto que, dependiendo de la posición del puesto, de lo que te vas a dedicar también, ya sea dentro de la empresa fuera, la verdad (la edad) sí influye para algunas personas, para otras no, porque en lo personal yo siempre a partir de los 30 años me va muy bien, la gente confía en mí para proyectos”.

El egreso, en voz de los siete participantes pareciera ser un trampolín que los lleva a la búsqueda de un empleo soñado, aquel que ofrece un salario digno y prestaciones de ley. La Ley Federal del Trabajo (1970), en su artículo 2º, menciona que

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación

continúa para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo” asimismo, agrega la siguiente “El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva (p.1).

No obstante, resulta interesante preguntarnos ¿si la ley es tan específica en cuanto a los empleos dignos, se dificulta encontrar uno? Y de ser así, ¿por qué ocurre? Es notable que existe una falla en los sistemas económicos mundiales que está conduciendo a la inestabilidad laboral, afectando así a millones de trabajadores.

Respecto a las problemáticas a las que se enfrentaron aquellos egresados en cuanto a la inserción laboral, es importante señalar que el concepto de discriminación va de la mano con otros como son la marginación y la segregación, que sin duda acarrearán consecuencias físicas y psicológicas negativas para quien lo sufre. Y es precisamente este sufrimiento y las defensas que crea la psique, lo que busca comprender y atender la Psicodinámica del Trabajo, como marco interpretativo de esta investigación.

Algunos de los egresados mencionan que, en las bolsas de trabajo en nuestro país, es habitual encontrar vacantes para personas menores a los cuarenta años, por lo que, consideran que, si se rebasa esta edad, se está en una clara desventaja con otros sustentantes a un puesto de trabajo. Es por esto que vale la pena mencionar a la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2003) cuando menciona que, en México, en las últimas décadas se han reportado altos índices de las tasas de desempleo, que siguen creciendo cada vez más, y que muestran una evidente exclusión para las personas debido a la edad. Además de esto, expone que, entre mayor sea la persona, mayores también son sus obstáculos para ser empleado, y finalmente, que, dada la situación de que una persona mayor pierda el empleo, entonces las posibilidades para encontrar otro son muy bajas.

Lo anterior es importante de rescatar porque en un principio las egresadas hablan de la edad, específicamente de los cuarenta como un posible inicio de esta problemática y como un estigma para la inserción laboral, dando su opinión sobre ello, es decir, no hablaban de

sus experiencias, sino de sus creencias al respecto. En este sentido, sería interesante analizar ¿cómo viven la discriminación por edad?, ¿cuáles son los miedos que enfrentan? ¿ésta es una realidad o bien una construcción social del mundo del trabajo?

Posteriormente, sí hay una experiencia que narra una egresada sobre el hecho de ser excluida en un trabajo en el que eligieron contratar a una persona más joven, que no había concluido sus estudios, pero a la que seleccionaron solo por la edad. Al respecto, es importante preguntarnos: ¿cuáles serán las razones que tienen las organizaciones para preferir un perfil más joven?, ¿serán los jóvenes más influenciables o más productivos? ¿será que las empresas consideran que se enferman menos y, por ende, su contratación es más rentable? O ¿será que las organizaciones creen que con la edad se pierden habilidades?

En consideración a estas interrogantes, Serrano (2011) comenta que son varios los factores por los que las empresas dan prioridad a los jóvenes, muchos de ellos son solamente creencias sin ningún fundamento:

En nuestras sociedades se ha venido relacionando a la edad como factor incapacitante (inherente al envejecimiento), con el desarrollo de determinadas habilidades físicas o mentales y se ha sustentado en el erróneo parecer de que aquellas con la edad (y por el sólo hecho de la edad) tienden a disminuir, siendo éste el principal pivote sobre el que se sustenta el apartamiento de los trabajadores del mundo laboral y sin tomar en cuenta que (1) no se trata de una realidad universal para todas las personas y (2) ni tampoco atienden a que para el desarrollo de ciertas capacidades en el trabajo, precisamente la edad ayuda a su consolidación. En otras ocasiones se considera que las funciones encomendadas a un trabajador no serán realizadas igual que si se tuviera otra edad (menor o mayor). Por otro lado, se instruye la idea de que la edad avanzada supone menor productividad laboral (p.21).

Por otra parte, hay otros egresados que, encuentran el hecho de tener más edad como una ventaja que les brinda confianza, principalmente en el medio del consultorio privado,

debido a que los usuarios pudieran percibir al psicólogo con mayor experiencia de vida e incluso de conocimientos, en comparación con un egresado de menor edad. Así los estereotipos, muy presentes aún en la sociedad, pudieran jugar un rol fundamental al momento de elegir a un terapeuta, que a unos beneficia y a otros perjudica. En este sentido, es interesante el cuestionarnos ¿qué toma en cuenta un paciente para seleccionar a su psicólogo? ¿es más importante la experiencia de vida o la preparación?

Finalmente, un punto que llama la atención en la narrativa de Carmen es cuando comenta que ha intentado trabajar en empresas y no lo ha logrado, lo anterior pareciera denotar una aspiración al trabajo asalariado. ¿Por qué nace en Carmen esta aspiración? ¿Es un asunto que tiene que ver con la generación a la que pertenece? ¿Es esta aspiración algo recurrente en personas de su edad o se presenta por igual en los jóvenes?

El trabajo asalariado ha sido estudiado por personajes importantes como Karl Marx, de acuerdo con Azcurra (2019), Marx definió a este tipo de trabajo “no libre” en el que el estado es propietario de la fuerza de trabajo del trabajador, lo que también ocurrió en otras formas de producción como lo fueron en su momento, el esclavismo y el trabajo servil. Es por ello, que Marx abogó por que el hombre recuperara su libertad a partir de la abolición del trabajo asalariado.

Empero lo anterior, ¿es posible que Carmen esté buscando el trabajo asalariado porque bajo su óptica le brinde cierta seguridad ante la precariedad laboral de estos tiempos? De Oliveira (2006) define a la seguridad laboral como la necesidad de garantizar la protección social del trabajador mediante un contrato laboral y el acceso a prestaciones sociales. Sin embargo, en su misma investigación concluye que el trabajo asalariado no brinda mejores condiciones laborales y además suele ser explotador:

Menos de 20 por ciento (de los trabajadores) accede a alguna otra prestación laboral además del salario base, y los que cuentan con contrato laboral no llegan a 40 por ciento de los casos (de éstos, 53 por ciento no tiene contratos indefinidos). Además, únicamente 21.9 por ciento de los asalariados realiza actividades relacionadas con sus

estudios, y 16 por ciento tiene jornadas de trabajo excesivas (más de 50 horas a la semana) De Oliveira (2006, p.47).

Lo anterior pudiera ser un panorama desconocido para Carmen y tal vez para muchas personas en el mundo que idealizan el trabajo asalariado, lo cual, en el mundo actual, es muy conveniente para las organizaciones.

→ *Discriminación de género*

Jorge incluso menciona que la discriminación que ha observado, no se limita sólo a la edad sino también al género: “Cuando yo entré aquí a la empresa me dice mi jefe, pues tuviste suerte de que nosotros hiciéramos reclutamiento, porque este cuate del área de capacitación, ellos sí hacen *pasarela*, o sea realmente puras mujeres trabajan en el área de capacitación, todas son muy jóvenes, están muy guapas o sea son personas que les preguntas qué estás estudiando, psicología o turismo o lo que sea, pero están terminando la carrera o acaban de egresar, (consiguen) su primera *chamba*”.

Jorge, sin embargo, analiza que el uso de estas prácticas termina por afectar a dichas empresas: “Por eso tienen muy malos números en capacitación porque se agarra mucha gente sin experiencia y salen muy bajos en sus indicadores”. Finalmente, Jorge comenta que existen empresas en las que no hay discriminación: “Si nos vamos a una empresa trasnacional para la que trabajé, qué crees, que ahí sí aprecian bastante la experiencia de los colaboradores más que otra cosa”.

Al respecto de la discriminación de género en el trabajo, se entiende a esta, como la acción en que un reclutador o un directivo brinda un trato distinto, debido principalmente al género de una persona, ya sea al momento de realizar el proceso de contratación o bien, en el momento de asignar las tareas laborales. Así, aunque históricamente se ha expuesto que las mujeres son quienes más padecen esta problemática, al sentirse colocadas en puestos inferiores y mal pagados, es un hecho que este tipo de discriminación también puede ser padecida por hombres y conlleva un gran sufrimiento previo y durante la inserción laboral.

Al respecto, Abasolo y Montero, (2004) mencionan:

La división sexual del trabajo, y la consiguiente especialización y responsabilidad generalizada en el trabajo de cuidados ha obstaculizado históricamente el acceso de las mujeres a los niveles de renta y de riqueza en condiciones de igualdad con los varones. Las desigualdades afectan al propio acceso, inserción y continuación de las mujeres en el mercado laboral, así como a los salarios que perciben por el trabajo que desempeñan en él, y en ellas está el origen de lo que hoy entendemos como feminización de la pobreza. Están ligadas a una distribución desigual de los recursos, de los tiempos y de las responsabilidades entre hombres y mujeres (p.40).

Es precisamente un egresado del género masculino quien comentó su experiencia cuando se unió a una empresa y logró quedarse con el puesto ofertado. Al pasar el tiempo, un compañero de trabajo le mencionó que corrió con suerte el día que lo contrataron, debido a que, en ese momento, no se encontraba presente la persona que habitualmente realiza el proceso de contratación, sino una persona un poco más neutral. De acuerdo con su compañero, el reclutador principal muestra un evidente favoritismo por contratar a personas del sexo femenino y con apariencia física atractiva. Sin duda, este es un hecho del que se debe discutir, pues más que discriminación de género, en este caso podemos hablar de violencia de género, debido a que no se le discrimina a Jorge por el hecho de ser hombre, sino que se eligen mujeres como “trofeos” promoviendo una evidente sexualización. González y Bejarano (2014) mencionan en su investigación titulada “La violencia de género: evolución, impacto y claves para su abordaje”, que el término violencia de género fue definido por la ONU en 1995 como todo acto o intención que dé origen al sufrimiento físico, psicológico o sexual en las mujeres, en el ámbito público o privado.

Expósito y Moya (2011) señalan que, a partir de la definición de la ONU, han surgido enfoques teóricos para tratar de explicar la raíz de esta problemática, en ellos se suelen etiquetar a las mujeres como víctimas y a los hombres como victimarios, sin señalar los factores biológicos o de interacción que dan lugar a la violencia de género, ya que ni las mujeres nacen víctimas ni los hombres necesariamente se comportarán como agresores; y,

de hecho, son estos estereotipos entre los géneros, que hablan de cómo unos y otros deben comportarse los que contribuyen a originar los patrones de violencia que se presentan en la vida de las personas.

Así, la violencia de género es una problemática que siguen viviendo las mujeres en las organizaciones y, a pesar de que la defensoría de la igualdad de género en nuestro país ha logrado éxitos parciales en esta materia, al parecer no ha sido suficiente para detener por completo estas prácticas violentas en el sector laboral. Asimismo, no se observa que se implementen las leyes para castigar a las empresas que siguen permitiendo tales conductas.

→ *La imagen y el marketing profesional*

En la actualidad, las redes sociales se han inundado con fotografías de personas que parecieran ser físicamente perfectas, por lo que es de interés el poder conocer de viva voz de los participantes, su opinión respecto a si la imagen abre o cierra puertas cuando se desea insertarse a un empleo.

Karina toma la palabra para comentar: “En relación a la imagen, creo que es mucho más importante la imagen que la edad, es mi opinión. Si tú te ves confiable, das una buena imagen, por ejemplo, en clínica, sí obtienes más pacientes, incluso aquí no nada más es la imagen corporal, es la imagen de tus servicios, o sea, tu mercadotecnia, lo que pones sobre la mesa para que la gente te vea”.

Respecto al mismo punto, Raquel subraya: “Yo me quedo pensando más bien en esta cuestión de la imagen, en cómo conectas con la población que vas a atender... (si) sabía que iba a dar un taller para personas que estaban estudiando carpintería, siempre trataba de vestirme (con) botas, pantalón de mezclilla, porque sabía que de otro modo no iban a tener tanta apertura conmigo y eso marca una diferencia en poder desarrollar el taller que yo tenía que dar de cierta manera. Sin embargo, cuando estaba en hospital, por ejemplo, la vestimenta, la bata y siempre como muy presentable para que los médicos, de algún modo te tomaran como muy en serio y pudieras tener otro tipo de relación”. Y añade: “Sí, la imagen, sí coincido que tiene que ver, pero más para lograr el objetivo de lo que quieres lograr y sí presentarte siempre profesionalmente, pero acorde a la circunstancia”.

Continuando, Jorge expresa lo siguiente respecto a la imagen: “La imagen tiene mucho que ver con la manera en que se sienta uno a gusto, porque también uno tiene que proyectar eso, (que) estás a gusto cómo estás y en segunda, que también depende de la población, al área a la que te vas a dirigir, dependiendo de qué imagen quieres proyectar”. Y concluye que la imagen es fundamental para ser aceptado por los pacientes: “Porque al final de cuentas, son nuestros clientes y también tenemos que ver a qué tipo de clientes queremos llegar, que nos acepten, porque pues al final pueden venir y nos ven (de) arriba para abajo y puede ser porque algo no me agradó, no me cuadró en la imagen, en la edad, en la seguridad, en la ropa, en calzado, en el porte, en el lugar, en la imagen del consultorio mismo, o sea, realmente es fijarnos también en esa parte”.

Carmen menciona que aunque la imagen es importante, hay otras cualidades que hacen ver al psicólogo profesional en su labor: “Sí, yo creo que la imagen sí es importante, pero al final del día, más que nada es importante el trato, la empatía, porque, por ejemplo, yo en mi caso he tomado terapia y la persona con la que me contacté tenía su cabello teñido de colores pastel, y evidentemente, sí uno *luego luego* emite un juicio a decir ¡ay, no es seria!, pero la realidad es que en cuanto empecé a hablar con ella, me dio esa confianza de mantenerme en el proceso, a lo mejor la imagen del primer momento puede importar, pero más allá es más importante realmente el trato que podemos brindar al otro”.

Al respecto del comentario de Carmen, Jorge menciona que, en su opinión, un look distinto definitivamente puede abrir o cerrar puertas en lo laboral: “La imagen que traiga uno te va a dar acceso a ciertos clientes, a ciertos pacientes y te vas a cerrar las puertas con otros porque hoy habrá otros que de plano no le importe, yo creo que es parte de ir conociendo como que al tipo de pacientes que también queremos atender”.

A pesar de que los egresados coinciden en que la imagen es importante para su profesión, es importante analizar el por qué pareciera es una compensación de algo que ellos detectan, pero no se atreven a decir, y pudiera estar relacionado a las deficiencias existentes en el SUAyED. En este sentido, ¿los egresados están tratando de lucir más profesionales para compensar la calidad de egresar del SUAyED? Consideramos que sería importante analizar a profundidad esta interrogante.

De igual forma, es muy evidente el hecho de que, los egresados intentan, en sus narraciones, parecer exitosos, hablan de que tienen muchos pacientes, que viven en distintos lugares del país, e incluso parecieran presumir las zonas donde se ubican sus consultorios, por ejemplo, en Polanco, una de las colonias con mayor plusvalía de la Ciudad de México. Sin embargo, este éxito, al tratar de exponerlo de una manera tan evidente, ¿manifiesta el intentar hacer notar que los egresados tienen sus necesidades profesionales cubiertas? ¿o más bien, este es un intento por parecer algo que no se creen por completo?

Por otra parte, cuando una egresada se pronuncia diciendo que, para ella, la imagen es más importante de la edad, pareciera ser que presenta una idea de “venta de la imagen” o de “venderse”. En este sentido es interesante analizar ¿la psicología clínica puede venderse como cualquier producto o no? Es evidente que, los psicólogos ofrecen sus servicios al público en general y de las estrategias que se utilicen para publicitarlos, acuden los usuarios; sin embargo, ellos no buscan comprar un artículo sino más bien, aprender y desarrollar habilidades que les permitan solucionar sus quejas, y es entonces cuando entra en juego la ética para hacer estas distinciones. Con relación a lo anterior, en el Código Ético del Psicólogo de Calderón, et al. (2009), específicamente en el apartado “Respeto” se menciona que el psicólogo deberá tratar al interesado como persona y no como cliente; en este sentido, si esto ocurre ¿qué implicaciones puede tener? Legalmente, ninguna al parecer, ya que el código ético fue creado con el objetivo de regir la conducta del psicólogo, pero no manifiesta repercusiones legales si se incumple con algún punto. Las repercusiones podrían ser a nivel sociedad, ya que, la psicología es una profesión a la que se le ha juzgado y criticado a lo largo de los años, el hecho de ver a las personas como clientes podría incidir negativamente en quienes buscan atención psicológica. Por otra parte, respecto a la imagen profesional, esta no se menciona en ningún apartado, por lo que no hay recomendaciones ni prohibiciones de ningún tipo en este sentido para el desarrollo de la profesión.

Más adelante en la narración, hay otra egresada que menciona otra visión de la imagen. Para ella, no se trata sólo de vender un producto, sino de hacer una conexión con las personas y en lo valioso que es esta conexión para los involucrados. En el Código ético del Psicólogo de Calderón, et al. (2009), en el apartado titulado “Empatía” se hace saber que, el psicólogo tiene la responsabilidad de generar un ambiente de confianza con el paciente a

través del rapport de cada sesión de evaluación y tratamiento. Sin duda, esta relación es fundamental debido a que pudiera garantizar el éxito o el fracaso del proceso terapéutico.

Por último, uno de los egresados menciona que, la imagen es importante y debe ser acorde a la población o zona a la que se quiere llegar. En este punto de vista, se presenta a la cuestión socioeconómica como algo que se debe tener presente, ¿será cierto entonces que si el psicólogo llega a terapia con un traje sastre y unos zapatos pulcros, intimidará a sus pacientes si estos viven en una zona precaria?, ¿esto podría conducir a que la conexión con el paciente no se forme?, ¿en las zonas de altos recursos económicos, pasaría lo mismo si el psicólogo se presenta vestido de manera informal?, ¿la aceptación del paciente al psicólogo entonces depende de la imagen o es una mera construcción de los egresados? Pareciera ser que esto indicaría la venta de la psicología clínica a través de la imagen.

Al analizar los puntos de vista anteriores, que cabe mencionar, además son totalmente opuestos, podemos preguntarnos ¿qué diferencias están implicadas en un punto de vista y el otro? Sin duda, estas diferencias parten del hecho de que, para algunos egresados la mercadotecnia profesional les permite tener una buena cantidad de pacientes; sin embargo, el crear un lazo fuerte con los pacientes y tratarlos como personas y no como clientes, puede ser la mejor estrategia para que estos se sientan en confianza y concluyan el tratamiento, ¿no es esto último lo más importante para la psicología?

II. Tipos de organización

→ Organizaciones públicas

Una interrogante que fue central en esta investigación resultó de poder conocer si es o no complicado insertarse en el mundo del trabajo como psicólogo clínico, y si es así, cuáles son los tipos de organizaciones en las que puede laborar, cuáles son las diferencias entre ellas y, sobre todo, cuál ha sido la experiencia de los egresados.

Karina, toma la palabra y menciona que son varios puntos los que desea abordar, el primero de ellos tiene que ver con la inserción laboral del psicólogo en el área clínica: “Tristemente, en nuestro país todavía no está muy desarrollado el ámbito clínico en

organizaciones. Sí hay psiquiátricos y hay hospitales públicos, pero son muy pocos los que se requieren. Si estamos hablando de hospitales o de instituciones privadas, pues obviamente son psicólogos que ponen sus consultorios en esas instituciones, pero en sí, no está muy acompañado el asunto del psicólogo, entonces realmente la psicología clínica, se reduce mucho el área de trabajo a nivel de organización y ese es un gran problema”.

Lo que menciona Karina es muy cierto, y es que, en cuanto a la cantidad de profesionales de la Psicología que se encuentran atendiendo en el campo clínico en las distintas instituciones de salud pública en el país, es importante antes mencionar a Dantés, Sesma, Becerril, Knaul, Arreola y Frenk, (2011), quienes, en su investigación del sistema de salud de México, mencionaron que dicho sistema comprende dos sectores, el público y el privado, en el sector público situaron al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), a Petróleos Mexicanos (PEMEX), a la Secretaría de la Defensa (SEDENA), Secretaría de Marina (SEMAR) y a las instituciones y programas que atienden a la población sin seguridad social, como son la Secretaría de Salud (SSa), los Servicios Estatales de Salud (SESA), el Programa IMSS-Oportunidades (IMSS-O) y el Seguro Popular de Salud (SPS). En cuanto al sector privado, dichos autores comentaron que comprende a las compañías aseguradoras y otros prestadores de servicios que ejercen en los distintos consultorios, clínicas y hospitales privados, incluyendo a los prestadores de servicios que ofrecen terapias de medicina alternativa.

Referente a la población que cada institución atiende, Dantés, Sesma, Becerril, Knaul, Arreola y Frenk (2011), expresan que las instituciones de salud públicas del país atienden a 48.3 millones de derechohabientes. Destaca que el IMSS tiene una población asegurada de más del 80% de estos cuarenta y tantos millones de mexicanos, y a todos ellos les ofrece atención médica en los tres niveles de salud en general.

En cuanto a la salud mental, al ser el IMSS el instituto que atiende a más población, la Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social, en 2005 publicó un informe en el que la División Técnica de Información Estadística en Salud de este instituto, expone la cantidad de personal especializado para la atención de problemas de salud mental, entre los que se menciona que colaboran 246 psiquiatras, 13 psicólogos y 256 psicólogos clínicos, lo

que da un total de 513 profesionistas, este número, por supuesto, contrasta con el número de la población asegurada en esta institución. Además de lo anterior, este informe revela que el estado que cuenta con mayor número de psicólogos clínicos (54) es Nuevo León, lo cual también es preocupante, en el sentido de que existen estados con mayor población, como son el Estado de México y la Ciudad de México, que tienen disponibles menos psicólogos clínicos en los IMSS.

Aunado a que se reporta demanda en servicios de atención mental y del comportamiento desde hace décadas, es notable el hecho de que, a partir de lo vivido en el año 2019 con la pandemia de coronavirus, esta demanda va en aumento y la sociedad empieza a reconocer los efectos negativos de tipo emocional y psicológico que ha dejado en la población mundial. Con respecto a México, Vázquez, Orozco, Muñiz, Contreras, Ruíz y García (2020) realizaron un estudio en 1500 personas, que buscaba determinar los niveles de ansiedad, depresión y conductas de autocuidado durante la pandemia de COVID-19 en la población mexicana, los resultados arrojaron que existe un mayor número de personas con síntomas de ansiedad y depresión moderadas a graves, en comparación con otras pandemias. Dado lo anterior, los autores exponen que los efectos psicológicos de la pandemia de COVID-19 se consideran, en la actualidad, un problema de salud mental pública emergente en nuestro país, por lo que recomiendan la implementación de programas para su atención.

Por lo tanto, es de vital importancia reconocer que, en las organizaciones de salud públicas, no existe una población de psicólogos clínicos suficiente para atender la demanda de servicios psicológicos y no hay acciones que denoten que esto cambiará en los siguientes años. De igual forma, pareciera que en los procesos de contratación no hay piso parejo, en el IMSS, por dar un ejemplo, es sabido que en su sindicato dan preferencia de ingreso a aquellos que tienen un familiar dentro de la organización. De ahí, no extraña el hecho de que algunos de los egresados al notar esta y otras situaciones, prefieran emprender en el sector privado.

El hecho de emprender en el sector privado implica también la ausencia de la seguridad social y la estabilidad laboral para los psicólogos, estas ausencias dejan desprotegidos a los trabajadores en cuanto a la atención médica general y en accidentes de trabajo, vacaciones, primas, aguinaldos, generación de antigüedad, etc., generando una

profunda desigualdad con otros trabajadores que sí cuentan con estas prestaciones. Además de la desigualdad, se conduce a una precarización laboral, de acuerdo con Pérez (2005):

Por un lado, la competencia económica mundial exige mayores niveles tecnológicos, incluyendo investigación y desarrollo, pero el tipo de mercado laboral que se crea en México está caracterizado por una fuerza de trabajo barata, sin protección social y de fácil acceso (contratación y despido). Esto en el contexto de un incremento del desempleo en prácticamente todas las regiones del mundo. Todos estos factores pueden conducir al empleo informal, pero este significa bajos ingresos, inexistencia de contratos laborales, ausencia de prestaciones sociales y organizaciones laborales, uso de tecnología atrasada y empresas muy pequeñas (p.33).

Pareciera ser que, al no existir espacios suficientes en el campo de la salud mental para insertarse y trabajar en las instituciones públicas, puesto que los números de las vacantes son mínimamente absurdos para el psicólogo clínico, es evidente que, no se está garantizando el abasto de la demanda de los derechohabientes en este rubro que, es igual de importante y puede ser igual de incapacitante que otros en salud. ¿Es esto lo que orilla a los egresados a insertarse en el trabajo independiente privado?

→ *Trabajo independiente privado*

Con respecto a emprender en la práctica privada, Karina también menciona: “Me dicen los egresados ¿cómo le hiciste (para tener tu consultorio)? bueno, yo ya traía una base, ya traía un camino al lado y no me fue nada complicado, pero conozco egresados también de SUAyED, de mi edad y no lo hacen, porque obviamente sí es complicado empezar a decir cómo, dónde, no tengo las condiciones... yo creo que sí, tenemos que saber un poquito de administración, un poquito de mercadotecnia para poder echar a andar esto, porque si no sabemos ni de dónde agarrarnos ni cómo, ni cómo empezar”. Por último, Karina menciona algo a lo que podría darse más difusión y ayudaría a tener más afluencia en las consultas psicológicas: “Se ha destapado la posibilidad de que las consultas sean deducibles, como

contador lo sé, pero las consultas del psicólogo son medios y eso abre un panorama porque antes no se podía, y es muy interesante porque entra la deducción del honorario psicológico”.

Al respecto, Berenice pide la palabra para dar su punto de vista: “Pues yo creo que fácil no es, aquí tienes que trabajar desde que entras a SUAyED algo que se llama tolerancia a la frustración, control de emociones... y tienes que aprender a desarrollar tus propias competencias en el ámbito laboral y la verdad es que fácil no es, para los que salimos de SUAyED”. Berenice considera que un factor que hace difícil la inserción laboral en el campo clínico son los bajos salarios: “De repente ves que ya saliste, y dices ¿qué hago? y empiezas a buscar en internet *a dónde* vas a trabajar y, de repente, te das cuenta que pagan una *miseria* por lo que haces...es vergonzoso”.

Berenice se anima a platicar cómo fue su inserción desde su experiencia, en la cual no soltó su empleo anterior hasta entrarle de lleno a la clínica privada: “Lo voy a traducir a mi experiencia, yo empecé a buscar trabajo, tengo una carrera previa en administración de empresas y trabajaba con mis papás, y, de repente, pensar en dejar el negocio donde tú ganas bien e irte a trabajar a un lugar donde quieren pagar nada. Y empecé a generar más promoción para mí, llegó el momento en el que yo solté lo que hacía y me empecé a dedicar totalmente a la profesión, no es fácil, necesitas mucho apoyo de la familia”.

Elena pide la palabra para dar su opinión respecto a qué tan fácil es la inserción en el campo clínico privado: “Cuando tú egresas de una licenciatura no es fácil insertarte en el área laboral, independientemente de la carrera. Mi primera carrera fue biología y cuando yo salí era más difícil que la psicología clínica insertarte en el área laboral, y de hecho la (carrera la) hice en Iztacala presencial, entonces, ahorita escucho, me pongo a pensar en realidad en nuestro país yo podría decir que no es propio de alguna carrera, tengo contacto con psicólogos, con médicos, con odontólogos, con abogados y es muy difícil saliendo de una carrera, independientemente presencial o en línea a distancia, virtual, insertarse en el área laboral”.

Elena también reconoce que cuando recién se egresa y en los años siguientes, los sueldos pueden ser bajos: “Años posteriores a que *sale*, uno empieza a trabajar en donde puede y cuando es joven, además, en otras circunstancias, con los sueldos que sea, uno acepta realmente cualquier cosa, quizá lo único que pide uno es que tenga que ver un poco con lo

que estudió. El sueldo es lo que menos cuenta y sí tiene que pasar tiempo y uno tiene que literalmente, picar piedra para encontrar una estabilidad económica”. Finalmente, Elena menciona que la necesidad económica lleva a algunos profesionistas a no ejercer su carrera: “En ocasiones (pasa que) estudio la carrera, pero no me puedo dedicar a ella, y tengo que dedicarme a otras cosas como ser taxista porque necesito comer y ahí hay un punto importante, porque mucha gente que sale con una licenciatura, independientemente del sistema, no logra insertarse en el área laboral de su área”.

Al escuchar a los egresados, pareciera ser que llegan al sector privado de cierta forma obligada, al ser rechazados por la edad, al no existir vacantes en los sistemas de salud públicos y al observar los bajos sueldos que se ofrecen en otras organizaciones privadas; aunado a los cambios que estamos viviendo a nivel mundial en materia económica. Para Insuasty, Lara y Guerrero (2021), el emprendimiento puede representar una solución a las dificultades económicas y la precariedad laboral que presenta no solo una persona, sino comunidades completas. De ahí que, la importancia del emprendimiento se encuentra unida a conseguir un sistema económico más justo, en el cual la ética y la economía se entrelazan.

Para los egresados participantes, es como si el emprender fuera la única vía que tienen disponible para ejercer lo estudiado, se podría pensar que quedarse quieto y no buscar trabajar sería lo negativo. Esto sin duda, es una consecuencia de lo que hemos mencionado previamente como precarización laboral, misma que se ha normalizado con el paso del tiempo, y que tanto daño provoca en las sociedades modernas. Llama la atención de que, a pesar de estar casi siendo obligados a ejercer en el medio privado debido a la falta de otras opciones, la narrativa de los egresados pareciera ser una exaltación, un hecho sumamente positivo que conduce a que no se discuten las problemáticas que, en este tipo de trabajo, al igual que otros, es posible encontrar y no son sencillas de enfrentar. Por ejemplo, en un principio, el conseguir los primeros pacientes, la publicidad que debe hacerse y los costos de operación de los consultorios. En segundo lugar, y aún más importante, el tener que lidiar con la incertidumbre de no contar con un salario fijo, el no tener prestaciones de ley y mucho menos seguridad social.

Este exceso de positivismo pareciera ser poco realista, es como querer enmascarar un sufrimiento que está ahí, presente, pero que no desea ser compartido; sin embargo, es

evidente que, las subjetividades de estos egresados se conectan en un malestar colectivo, del que no se habla e incluso parece negarse a manera de defensa. De estas, hablaremos más adelante.

Es evidente también, que las condiciones para poder emprender no están dadas para todas las personas por igual. De tal forma que, el emprendimiento es posible sólo cuando se cuenta con una base económica (inversión), misma que puede venir de los ahorros o del apoyo familiar del cónyuge. Al respecto de lo que los sistemas educativos pueden aportar a favor del emprendimiento, Duarte y Tibana (2009) expresan:

El sistema educativo es el medio más expedito y eficaz para transmitir, socializar y recrear la cultura, por lo tanto, es desde la “escuela”, en sus diferentes niveles, que se puede materializar el propósito transformador, incluyendo dentro de los currículos y planes de estudio la *cultura del emprendimiento* en el proceso formativo, y desde allí proyectar la generación de oportunidades laborales, la obtención de riqueza, a través de las sinergias entre los distintos sectores e instituciones, para consolidar la educación como un derecho y creando las oportunidades para que toda la población se encamine hacia el desarrollo humano (p. 327).

El trabajo independiente además exige el desarrollar ciertas habilidades con las que muchas veces no se cuenta y que por supuesto, no fueron aprendidas en la universidad. Los egresados que tienen experiencias previas han adquirido por otros medios estos conocimientos; ciertamente, para los más jóvenes, es más complejo. Al tocar el tema de las habilidades y escuchar a los egresados hablar de lo que pasa en el SUAyED, esto pareciera implicar que al ser estudiante de este sistema se vive frustración, ciertas emociones desagradables o muy fuertes, y además no se adquieren ciertas competencias que describen como fundamentales en lo laboral. Sin embargo, los relatos de los egresados terminan como una enseñanza positiva, esto indicaría que los egresados le dan la vuelta como un aprendizaje. Este tipo de defensas, de las que habla la Teoría Psicodinámica del Trabajo, se analizarán también en una categoría posterior.

→ *Trabajo de cuidados*

Considerar esta subcategoría nos resultó importante, ya que algunos de los egresados son padres de familia, y, sin duda alguna, esta labor doméstica y de cuidados es *extra* a su labor y preparación profesional como psicólogos clínicos, por consiguiente, tienen que considerarla dentro de sus agendas diarias y resultará determinante en la búsqueda y elección del puesto, ya que requieren tomar una decisión que corresponda al bienestar y a las necesidades de sus familias.

Al respecto una egresada comenta: “Tenía que generar algo que a mí me conviniera y en el que yo no descuidara a mi familia, empecé a descubrir un montón de trabajos en los que querían que yo llegara a trabajar a las ocho de la mañana y me fuera a las seis de la tarde, una hora de comida y con un sueldo de quince mil pesos. Entonces yo decía, no, mi familia no vale la pena que la descuide por quince mil, o sea, si me van a pagar más, que me paguen más y con menos tiempo de trabajo... Y entonces empecé a generar más promoción para mí, llegó el momento en el que yo solté lo que hacía y me empecé a dedicar totalmente a la profesión, entonces no es fácil, pero sí necesitas mucho apoyo de la familia”.

En esta categoría, es notable que, no es posible separar el trabajo estudiantil, el remunerado, el de cuidados y el doméstico, ya que cada uno debería ser valorado y considerado digno y respetable. Y, a pesar de que no todo trabajo es remunerado de manera económica, resulta importante considerar la esfera de las responsabilidades que una madre o padre de familia tienen, las cuales son determinantes en la búsqueda de un trabajo que sea suficiente para satisfacer las necesidades básicas que la familia presenta, lo cual es visto como una responsabilidad social y económica de proveer lo necesario para cada miembro que la compone, tal como comenta una egresada: “Trabajamos porque necesitamos ganar dinero, también comemos y también tenemos una familia y también tenemos que cubrir los gastos y también tenemos que llevar una vida digna y tenemos que buscar el modo de hacerlo”.

Esta presión sin duda se añade con el trabajo de cuidados y doméstico que no es remunerado. Además, dependiendo de la etapa de vida en que se encuentre cada miembro de la familia, por ejemplo, en el caso de tener niños pequeños, puede resultar extenuante, ya que demanda gran cantidad de tiempo, esfuerzo e inversión de dinero, tal como lo comenta Arroyo (2021): “El trabajo de cuidados se caracteriza por ser subvalorado, invisible y

estigmatizado a pesar de la importancia que representa en el funcionamiento y desarrollo adecuado de los hogares, así como de sus integrantes”. Sin considerar que muchos de ellos se encuentran en continua formación académica para ejercer su profesión adecuadamente y para encontrar mejores oportunidades laborales.

Por otra parte, el hecho de que esta egresada señale el apoyo familiar como una base importante para emprender, pareciera que apunta más a lo económico, a obtener de esta forma la inversión; pero también pareciera que va más allá. Podría ser una cuestión de sostén para emprender totalmente una nueva profesión o bien, la posibilidad de compartir con el cónyuge el trabajo de cuidados. Situación que parece no ocurrir en el relato de otra egresada: “Igual lo combino con ser mamá, yo organizo mi día así de tal a tal hora citas, en el inter, estudio, luego hijas, la casa, es mi estilo de vida, ese (el trabajo doméstico) no me gusta mucho, pero bueno”.

De acuerdo con Cisneros (2015), el trabajo de cuidados en países machistas es una limitante para el emprendimiento en las mujeres:

En países como México, donde la cultura sigue siendo tradicionalista y de roles establecidos, cada vez hay más mujeres que terminan estudios superiores, pero siguen teniendo funciones de soporte familiar y de cuidado de hijos, lo que les impide adquirir la experiencia suficiente para operar un negocio de forma exitosa (p.472).

Sin duda el trabajo de cuidados es un tema complejo en la sociedad mexicana, así como en muchas otras, que, a lo largo del tiempo lo han considerado como una capacidad con la que las mujeres nacen y a la que no pueden renunciar, pues provocaría juicios de valor, que, por ejemplo, no ocurren cuando un hombre no ejerce su paternidad de manera responsable. El emprendimiento, de igual forma, afecta el trabajo de cuidados en las mujeres porque provoca una dificultad para limitar horarios, por lo que la sobrecarga laboral a la que se exponen podría provocar la aparición de malestares físicos y psicológicos dañinos.

Ante lo comentado previamente, llama la atención que las egresadas muestran cierto pudor e incomodidad al hablar de este tema, ¿es acaso un tabú hablar del cansancio y/o el sufrimiento que genera trabajar 24/7?. Además, no hablaron de compartir este trabajo con

sus parejas, por lo que pareciera que lo asumen solas por el hecho de ser mujeres. Y, a pesar de que una de ellas comenta que no le agrada desempeñar el trabajo doméstico, pareciera que no se pronuncia en contra de hacerlo y simplemente, lo hace, a manera de resignación y mostrando un silencio que es complaciente y cómplice con este sistema sumamente machista y violento hacia la mujer.

De hecho, la egresada tampoco se cuestiona por qué debe ser ella quien realice este trabajo y si debería entonces, recibir algún pago por el mismo, pareciera ser que ella ni siquiera lo esté conceptualizando como trabajo. En este sentido, al ser un tema en el que la mujer se ve obligada a trabajar, incluso sin remuneración y sin reconocimiento, Coffey, Revollo, Harvey, Lawson, Butt, Piaget y Thekkudan (2020) se pronuncian al respecto y comentan que, la brecha económica que existe en la actualidad entre los muy ricos y las demás personas no es más que una consecuencia de una falla en los sistemas económicos sexistas, que valoran más el dinero de una élite de privilegios conformada en su mayoría por hombres y que no aprecia el trabajo mal o nada remunerado que realizan mujeres y niñas alrededor del mundo, mismo que es una base fundamental de la economía. Por lo tanto, no solo es un tema importante hablar de la desigualdad económica, sino también de la desigualdad de género.

De igual forma, para Dejours en Hernández (2021), este tema es fundamental visto desde la Psicodinámica del Trabajo en el sentido de ¿cómo sobreviven sin enfermar las mujeres que además de trabajar fuera de casa también lo hacen dentro de ella?:

No es lo mismo hablar de un trabajador hombre o mujer, porque las mujeres suelen tener que hacer una gran cantidad de cosas adicionales al trabajo remunerado que los hombres no tienen que hacer, simplemente porque son hombres. Es necesario que las mujeres piensen en el trabajo al mismo tiempo que pensar en una caricatura de la mujer, porque las cosas han ido cambiando, pero globalmente esto permanece de este modo y con toda la injusticia de la que las mujeres son víctimas, la injusticia, la violencia, etcétera. ¿Cómo evitan caer en la enfermedad? Pues a partir de la

sublimación y la capacidad de descubrir en el trabajo algo que no sabía, el desarrollar algo propio, algo de sí mismo con el trabajo... y esto pasa por la sublimación y evidentemente por el reconocimiento de los otros, eso cambia muchas cosas. Quienes no son reconocidos por aquello que hacen, sufren fuertemente (p.12).

Sin duda, el trabajo de cuidados y el sufrimiento que, muchas veces se vive en silencio, en muchas mujeres alrededor del mundo, son temas de los que hay mucho por comentar y por seguir investigando desde la Psicología en los siguientes años. Sobre la formación del psicólogo en temas comunitarios, Wlosko y Ros (2022) comentan que, anteriormente se pensaba que la formación de psicólogo o psicóloga estaba dirigida únicamente a ayudar a las personas en espacios de atención uno a uno, como resulta al utilizar la psicoterapia; y que, el hacer investigación en torno al área del trabajo es contribuir a que las personas usen su voz y sean escuchadas de manera colectiva, como en este caso, el poder escuchar a las mujeres, sin ninguna condicionante para hacerlo y de esta forma, ayudar a atender y visibilizar la salud mental, así como generar espacios institucionales que se interesen por abordar temas desde otros enfoques.

III. Posibilidades de inserción laboral de los egresados SUAyED versus sistemas presenciales

En la mesa de discusión, la postura que los egresados de SUAyED, en Psicología, poseen respecto a un egresado de la licenciatura presencial o de alguna otra universidad en esta modalidad, se separó en ventajas y desventajas de acuerdo a su experiencia personal.

→ *Construcción del ser clínico*

Respecto a si este grupo de egresados considera que los conocimientos adquiridos en su formación en SUAyED fueron o no suficientes para la inserción laboral al egresar, ellos relatan cómo es que fueron construyéndose en la profesión. Berenice es la primera en dar su

opinión: “En SUAyED uno se hace autoridad, uno aprende a aprender y aprende a buscar su propio conocimiento. Y esto es bien importante porque se queda ya con una marca”.

Es importante señalar que la modalidad del Sistema Abierto y a Distancia (SUAYED), presenta algunas características como son: No hay requisitos de edad, no hay clases síncronas, es flexible, los alumnos tienen a su disposición materiales desarrollados específicamente para los módulos que inscriban y avanzan a su ritmo, durante en el semestre como a lo largo de la carrera en la que pueden elegir el número de módulos que desean cursar, y además se ofrecen asesorías a distancia.

Berenice complementa más adelante en la narración: “Nosotros, como SUAYED, salimos con mucha capacidad en todos los ámbitos (para la inserción laboral), pero sí es bueno estar actualizando, estar buscando qué sigue, qué más qué tengo que hacer si en esto me trabé, no sabía el tema, bueno, me pongo a investigar qué tratamientos hay, qué puedo avanzar en mi conocimiento y de allí ir creciendo”. A propósito de si con la preparación obtenida en SUAYED considera se puede ejercer en el campo clínico, Berenice es puntual al mencionar una fuerte confianza en la formación: “Estoy en varios grupos de Psicología y en estos grupos dicen, ah, es que si no tienes la maestría no puedes ejercer. Si tienes la de SUAYED sí puedes ejercer. O sea, si tienes la licenciatura de SUAYED sí puede ejercer, usted tiene toda la capacidad para hacerlo, pero si vienes de otro (sistema), probablemente no”.

Respecto a lo comentado por esta egresada, pareciera haber cierta confianza con base a la formación recibida en el SUAYED. Sin embargo, es ¿esta confianza real o también es una defensa? Más adelante analizaremos las posibles contradicciones en el discurso que podrían aparecer posteriormente.

Por otra parte, Karina comenta que para ella, el egresado de SUAYED debe seguir preparándose para poder ejercer en el campo clínico: “La carrera te da muchos conocimientos y al inicio, yo decía que (es importante) la vinculación con la práctica desde los semestres tempranos, es muy importante para que tú tengas la confianza de salir y hacer práctica clínica, pero realmente también es una cuestión del deber ser que, en nuestro país no se solicitan, no se piden y que en otros países está bastante regulado con relación a tener la formación terapéutica, desde ahí la necesidad de estar informado con relación a temas específicos...”

realmente creo que por código de ética la formación que nosotros tenemos que tener es una formación, terapia de terapeutas”.

Jorge, pide la palabra para exponer: “Creo que sí es muy importante la formación continua porque a mí me dio la sensación de que en SUAYED salí muy preparado, pero más que nada en la parte de investigación. De investigación como tal porque sí veíamos talleres y hacíamos prácticas, íbamos en las escuelas, tuvimos la terapia supervisada, pero me parece que estaba muy enfocada a la parte de la investigación, que me parece que es muy bueno porque como bien dice Berenice de esta parte de ser autodidactas, creo que es hacia dónde va la educación en general”.

Con relación a este punto expresado por el egresado, en él hay una fuerte presencia de la investigación en la formación para la psicología; sin embargo, parece que hay una falla en la transmisión de cómo la investigación, al menos desde el modelo cognitivo-conductual, permite la puesta en práctica de muchas otras cosas. Es decir, la investigación para el enfoque de Terapia Cognitivo Conductual es fundamental, pues permite conocer nuevas formas de tratamiento, cómo se utilizan estos en otros lugares del mundo, cuáles son los nuevos métodos de evaluación, conocer la eficiencia de las nuevas investigaciones y también sobre la aparición de nuevos trastornos, cómo se podrían estos caracterizar, etc. Pareciera entonces que esta percepción un tanto negativa del egresado sobre el exceso de módulos y temas de investigación en el SUAYED surge desde cómo se le transmitió este conocimiento o bien, deja ver que no alcanza a percibir la relación entre la investigación y el enfoque cognitivo conductual.

Con respecto a si debe existir cierta preparación adicional como una maestría para ejercer en el ámbito clínico, Jorge menciona: “En cuestión de seguirnos desarrollando, no estoy muy seguro si de plano con una maestría deberíamos de dar terapia o no, porque creo que esa es una brecha que queda muy abierta, ya que en el país no tenemos todavía estas regulaciones. Me parece que eso todavía estamos más en la ética personal, claro, no echo en saco roto una maestría o un doctorado, no, que creo que lo ideal sería tener el doctorado antes de dar terapia, pero también hay muchas otras herramientas que no podemos echar en saco roto los diplomados, los cursos, talleres que hayamos tomado”. Y finaliza expresando: “Creo que es demasiado pretencioso decir que una formación, sea la que sea, la que escojan ustedes

escoja yo, va a solucionar todos los problemas de todos los pacientes, todas las personas, porque realmente no... nos vamos tanto a los estudios que a veces no tomamos esta parte más básica o regresar a la base, que es el código de ética profesional”.

En este tema los egresados no llegan a un consenso sobre si los egresados deberían o no ejercer en la práctica clínica al egresar; por una parte, Berenice se pronuncia a favor, manifestando que los egresados del SUAyED poseen conocimientos y habilidades con los que pudieran brindar atención de calidad en los usuarios. Por otra parte, Karina y Jorge mencionan que, por ética personal, el psicólogo debería tener una formación adicional para poder proporcionar atención clínica. Sin embargo, para Jorge no está claro si la formación adicional necesariamente debería ser una maestría o un doctorado, o bastaría con diplomados.

En México, hay una falta de regulación en el quehacer clínico, en la mayoría de los estados de la república, los psicólogos se rigen de manera ética y moral (más no legal) por el Código ético del Psicólogo debido a que no hay leyes que regulen por la vía legal el ejercicio de la profesión. El Código Ético del Psicólogo elaborado por Calderón, et al. (2009) establece lo siguiente en su artículo 3:

De la preparación profesional: El psicólogo deberá prestar servicios para el bien de la humanidad, ser un profesional honrado en su trabajo, es decir deberá ser experto en su área, actuando dentro de los límites de su competencia y especialidad. Éste deberá tener preparación previa, una licenciatura que lo certifique como profesional de la psicología. También incluye la constante actualización del mismo, ya que siempre hay nuevos conocimientos por adquirir (p.95).

Dado lo anterior, y aunque se recomienda que el psicólogo continúe su preparación profesional con un diplomado, especialidad, maestría y/o doctorado, no existe alguna restricción legal para ejercer la profesión más que la de contar con el título profesional de licenciatura.

En este sentido cabe mencionar que es únicamente en la Ciudad de México donde existe una ley, llamada Ley de Salud Mental del Distrito Federal promulgada en 2011 por el Instituto De Investigaciones Parlamentarias de la Asamblea Legislativa Del Distrito Federal, VI Legislatura, que habla del grado de estudios que debe poseer el psicólogo para poder

ejercer, no así de las consecuencias legales que enfrentaría de no sujetarse a esto: “Artículo 25. El Psicoterapeuta, debe ser psicólogo con cédula profesional y con estudios de postgrado en psicoterapia, realizados en instituciones que cuenten con validez oficial” (p.10).

Sobre las sanciones a quienes incumplan algún punto de esta ley:

Artículo 69. Las violaciones a los preceptos de esta Ley, su reglamento y demás disposiciones legales que de ella emanen, serán sancionadas administrativamente por: I. La Contraloría General del Gobierno del Distrito Federal, y II. La Agencia de Protección Sanitaria del Distrito Federal. Lo anterior, sin menoscabo de las sanciones que establezcan otros ordenamientos jurídicos. Artículo 70. La Contraloría General es competente para conocer las acciones u omisiones que cometan los servidores públicos que deriven en incumplimiento del presente ordenamiento, de conformidad con la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos. Artículo 71. La Agencia de Protección Sanitaria del Distrito Federal, conocerá de las contravenciones a las disposiciones señaladas en el Capítulo VI de la presente Ley, sólo para el caso de los establecimientos. Artículo 72. Se podrán interponer recursos de inconformidad a los que hace referencia la Ley de Procedimiento Administrativo del Distrito Federal, contra los actos que cometa la Secretaría en el ejercicio de sus funciones, y que consideren que ha vulnerado las disposiciones de esta Ley o de sus derechos que consagran las disposiciones legales (p.17).

El hecho de que exista una ley que hable del deber ser del clínico es importantísimo, pero resulta extraño e incómodo que las repercusiones legales se presenten solo en una de las 32 entidades del país. Tanto así que, podemos ver como muchos de los psicólogos que ofrecen sus servicios en otros estados, mencionan contar únicamente con cédula profesional de licenciatura. Dado lo anterior, en estos casos, los egresados comentan que dependerá de la ética personal del psicólogo su proceder en el campo profesional, esto pareciera ser un juicio de valor que plantea que el psicólogo puede tomar decisiones buenas o malas.

→ *Ventajas en perspectiva de los participantes*

Raquel, una de las egresadas abordó el tema desde su experiencia al aplicar a un Centro Nacional de Salud: “Este profesionalismo que desarrollamos (en SUAyED) de poder

entregar una cantidad de trabajos, bajo determinados lineamientos, fue lo que hizo la diferencia cuando me entrevistaron para ocupar el puesto, cuando yo llegué, ya llevaba como dos propuestas muy bien desarrolladas y eso me diferenció totalmente del otro grupo, al final me eligieron y eso me dejó muy satisfecha”.

Entre las distintas ventajas observadas en el sistema SUAyED, la que más resalta es que el sistema promueve un estudio independiente, autodidacta y autogestivo, dichas ventajas fueron consideradas por los egresados como significativas, ya que para la práctica y el posgrado se les exigía este tipo de habilidades, mencionan que de acuerdo a su consideración esto les ha permitido desarrollarse profesionalmente sin depender forzosamente de un modelo tradicional educativo, ofreciéndoles la oportunidad de seguirse preparando dentro de sus posibilidades y de su práctica clínica.

Tal como la egresada añadió (Raquel): “A partir de eso me volví como comodín en el programa porque estuve en grupos de mujeres, estuve en el hospital, estuve en salud, estuve capacitando médicos. Porque cualquier cosa que me asignaran, si no lo sabía, investigaba, pero yo nunca decía no. O sea, sabía que tenía que revisar todo el manual y lo hacía porque ya tenemos muy desarrollada esta capacidad de investigar y de tratar de solucionar y aportar soluciones que pueden beneficiar desde la tecnología. Creo que eso hacía una diferencia tremenda”. Karina también comentó: “la formación de SUAyED es importante por la cuestión de que somos autodidactas, entonces creo que ese sí es un *plus* en relación a lo presencial”.

Al respecto Rojas Ramírez, Naranjo Cordero, Campos Posada y Campos Posada (2018) comentan lo siguiente:

El enfoque de la enseñanza mediante la investigación moviliza en mayor grado recursos cognitivos y afectivos de profesores y estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje. Aplicarlo de manera consciente implica innovar las prácticas de la denominada escuela tradicional. Implica mayor ocupación de los docentes para preparar sus situaciones de estudio y recursos didácticos específicos. Las

adquisiciones de los estudiantes son más sólidas, duraderas y transdisciplinarias. Este tipo de enfoque requiere de su práctica sistemática (p.52).

Por otro lado, cabe resaltar que esta puede o no ser una ventaja, ya que sin duda el sistema a distancia, específicamente el SUAyED, plantea “desarrollar” estas habilidades de estudio para el desarrollo personal y profesional del alumno, ¿cómo?, el sistema exige al estudiante entregar una enorme cantidad de trabajos con lineamientos muy estrictos, tal como lo comentaba Raquel.

Es entonces cuando surgen las siguientes preguntas: ¿La elaboración y entrega de una cantidad considerable de trabajos realmente evidencia un alto nivel de profesionalismo en el estudiante?, es evidente que no. Entonces, ¿considera el sistema que la cantidad resulta más relevante que la calidad de las entregas? Por un lado, se plantea como una forma de generar conocimiento y reforzar el contenido leído, sin embargo, la enorme cantidad de trabajo y la presión a la que se expone al alumno en SUAyED, sin duda lo orilla a disminuir la calidad de su trabajo por la saturación de la demanda exigida, reduciendo su profesionalismo a la entrega masiva de trabajos, generando en el alumno mucho *sufrimiento* durante el proceso. Entonces, ¿es esta una afirmación que refleja la defensividad de la egresada a lo que experimentó durante su formación como psicóloga?, ¿esta dinámica planteada por el sistema se podría considerar como un entrenamiento para ocupar cargos que representan un alto nivel de *sufrimiento* para el trabajador a cambio de ciertos reforzadores o estímulos?

Continuando con las ventajas mencionadas en la discusión, Karina expresó que para ella el compromiso que ha observado en la población estudiantil SUAyED es algo que es de reconocerse: “Algo muy importante, en SUAyED yo creo que muchas de las personas son personas completamente comprometidas porque para estudiar en un sistema en línea, tal cual está marcado en SUAyED que es con trabajos de investigación, lectura, entrega de tarea, cierres de plataforma y todo, obviamente debes tener un amplio nivel de compromiso”.

Esta característica es, sin duda, un rasgo representativo de la población del SUAyED, ya que estudiar en línea no siempre es como parece. Queda claro que con la pandemia de COVID-19, se comprobó por parte de quienes estudian e imparten la docencia en la modalidad presencial que es un reto enorme, que generó incluso sufrimiento para algunos.

Fue entonces cuando se empatizó con quienes están detrás de un monitor estudiando una carrera y de quienes la imparten, quedó evidenciado que el sistema presencial ya plantea una metodología en un tiempo y espacio determinado, donde el estudiante y docente deben acatarse a ello para que la dinámica funcione.

Sin embargo, en la modalidad a distancia y específicamente en SUAyED no funciona así; ya que, a pesar de que el docente marca una pauta general para programar la semana, mes y semestre de trabajo, al alumno le corresponde crear un lugar, un tiempo y una metodología de estudio y de vida, que le permita *conectar* con lo que estudia, con quienes fungen como asesores y supervisores, con los compañeros de equipo y con el ritmo imparabable que el sistema exige. Además de esto, el alumno debe sortear otras complicaciones como son tratar de mantener y atender a una familia, cumplir con un trabajo formal y/o con múltiples trabajos informales e innumerables detalles que salen de su control, como son las fallas eléctricas, de la red inalámbrica o la presencia de eventos mayores como la enfermedad propia o de algún miembro de su familia.

Al respecto, comenta Hernández (2022), el mandato institucional que se hizo lema: “La Universidad no se detiene”, lema sostenido institucionalmente durante la pandemia y fuertemente criticado por muchos.

Considerando lo anterior surge la pregunta, ¿por qué la población estudiantil SUAyED es tan comprometida?, ¿estará relacionado con su edad?, ¿la experiencia de vida, laboral y profesional que tienen?, ¿es esta una gran ventaja frente a un sistema presencial que facilita estos factores y donde no se observa este nivel de compromiso?, ¿genera mucho *sufrimiento* soportar tantas exigencias y complicaciones que el SUAyED trae consigo?, ¿al responder de forma adaptativa, los estudiantes están respondiendo defensivamente?, ¿logran encontrar el *placer* de estudiar en la modalidad en línea a pesar de sus complejidades?, sin duda estas preguntas son válidas y quedan a reflexión personal de cada uno, ya que las respuestas pueden ser distintas y cada quién puede observarlo desde su propia experiencia.

→ *Desventajas en perspectiva de los participantes*

Entre las desventajas del aprendizaje virtual es posible mencionar de la mano de las aportaciones realizadas por los egresados de esta investigación, la falta de supervisión y seguimiento “*uno a uno*” por parte de los tutores, tal como comenta Karina: “La parte que yo le veo desventaja al sistema en línea es obviamente la retroalimentación oportuna de parte de los tutores, aquí a veces sí hay, a veces no hay, a veces se tardan, digo, te van corrigiendo 3 o 4 semanas después cuando tú vas con tiempos, y esa es la única parte que, a diferencia de lo presencial, sí se pierde, la socialización”.

En este sentido es importante considerar algunos puntos, en primer lugar, la distancia física que separa al alumno del docente. segundo, que el sistema plantea ser autogestivo, por lo que el seguimiento no es a través de sesiones diarias, sino de actividades de aprendizaje que desarrollen en el estudiante un papel más activo dentro del proceso, el tutor únicamente cumple su papel de acompañamiento, esto se expone en el perfil de ingreso que la Facultad plantea. Como tal considera que el aprendizaje está basado en la investigación que el alumno realice del tema solicitado de acuerdo al plan de estudios de la institución, posteriormente deberá entregar una actividad de aprendizaje donde se pueda evaluar su adquisición del conocimiento.

Al respecto Zamora Castro, Molina Navarro, Díaz Vega y Lagunes (2016) comentan qué significa para el estudiante estudiar en esta modalidad:

“El estudiante de un programa de aprendizaje electrónico debe tener la madurez que le permita acceder a los contenidos, discernir entre ellos, establecer sus tiempos para la realización de las actividades y tareas necesarias para lograr las metas de aprendizaje, tener un pensamiento abierto, justo, colaborativo y ser respetuoso del entorno virtual” (p.1).

En este sentido es importante considerar que no todo individuo se acomoda a estudiar de esta manera, que, para muchos es un gran reto, por no decir un enorme *sufrimiento*, ya que no consiguen desarrollar las habilidades requeridas por el sistema educativo. Este concepto de *sufrimiento* es abordado por el creador de la Psicodinámica del Trabajo, Christophe

Dejours, que plantea que la concepción de trabajo “es aquello que el sujeto debe añadir de sí mismo para hacer frente a aquello que no funciona cuando se atiende escrupulosamente a la ejecución de las prescripciones” (Dejours, 2016). Visto desde esta forma, el estudiante realiza un trabajo dual, el escolar y el académico, y, de esta manera podemos considerar que, el trabajo que conlleva para el estudiante SUAyED acoplarse a la modalidad y a sus demandas, genera un alto grado de *sufrimiento*.

Es aquí, donde podríamos preguntarnos si el sistema realmente es funcional o no y si realmente promueve el desarrollo profesional y personal. Sin duda este es un tema amplio y no pretendemos tocarlo a fondo en esta investigación, únicamente la intención discutirlo y dejarlo sobre la mesa, por la implicación que posee dentro la formación e inserción laboral de los egresados.

No obstante, sí es posible notar que el sistema a distancia no plantea ser mejor que el tradicional, sino ser una alternativa para quienes no pueden acceder por razones particulares al presencial. Al respecto Karina afirma que los buenos egresados existen en todos los sistemas de las distintas universidades y modalidades: “Yo vengo también de estudios presenciales, igual en la UNAM, entonces, realmente no hay una situación de supremacía de un programa con el otro, o sea, realmente tiene que ver con la persona, con la disposición que tengas tú de aprender y de desarrollar”.

Más adelante se abordará el tema sobre las limitaciones de cada sistema (el presencial y el virtual), observando así, la necesidad de tomar una postura equilibrada que favorezca el proceso de enseñanza- aprendizaje, la relación del docente con el alumno y del segundo con el primero, sin reducirlo todo a una modalidad de estudio.

IV. Impacto de la psicología en el clínico

→ *Significado personal de la profesión*

Este tema resultó relevante plantearlo ya que permite observar desde el punto de vista de los egresados lo que la psicología significa para cada uno, qué valor tiene para ellos, cómo ha impactado su vida y le da sentido.

Al respecto Karina toma la palabra y comenta lo siguiente: “Para mí es vocación, para mí se ha convertido en una forma de vida y es vocación, yo disfruto mucho mi trabajo día con día”. La egresada comenta que, a pesar de observar que el campo es infinito en conocimiento y experiencia, lo que hace dentro la profesión le genera mucha felicidad, inclusive mucho más que la primera carrera que estudió (contaduría): “Me siento muy contenta de ejercer esta profesión, igual lo fue con la primera, pero esta (la carrera de psicología) me llena *mil* más”.

Raquel toma la palabra y comenta que para ella la psicología es su razón de vida: “Para mí ser psicóloga es mi sentido de vida, es mi forma de trascender, es mi forma de estar en este mundo”.

Berenice es la siguiente en dar su punto de vista y refuerza las opiniones anteriores comentando que, para ella, es hacer lo que le genera más dicha en la vida: “Para mí la psicología es vivir haciendo lo que me hace feliz y que aparte me paguen, las personas sólo trascendemos cuando ayudamos a otras, ese es el trascender y siempre vas a quedar en el recuerdo de la persona que ayudas y me pasa con mucha frecuencia”.

Carmen comenta que para ella es su todo en la vida: “Para mí también la psicología es mi todo, me da mucha dicha, es que como que completa mi día”.

Las egresadas hablan de la dicha, de la felicidad, de la alegría... Es decir, del *placer* por el trabajo. Así como la Psicodinámica del Trabajo habla del *sufrimiento* laboral y de las estrategias defensivas que los empleados deben elaborar para evitar enfermar mentalmente; también habla del *placer* que genera el trabajo.

Al respecto, Dejours (2011) fundador de esta teoría, expone:

El trabajo puede, dentro de determinadas formas de organización del trabajo, volverse un mediador importante de la génesis de *placer* en el trabajo y en la construcción del proceso de salud mental. Diciéndolo de otra manera, el trabajo nunca es neutro en relación a la salud mental. Él puede generar aquello que hay de peor (como el suicidio o los episodios clásicos de crisis) tanto como lo que hay de mejor: la realización

personal a través del trabajo, la sublimación, el aporte a las obras de la cultura y de la civilización (p.2).

El placer que genera el trabajo en las egresadas es interesante de analizar desde una lógica identificatoria que permita responder ¿por qué tienen este sentir tan positivo? La respuesta pudiera ir de la mano con su historia de vida personal. Llama la atención entonces que, para tres de ellas, la carrera de Psicología fue su segunda licenciatura, en este sentido, el ahora ejercer como psicólogas pudiera significarles el romper con una profesión anterior que no les brindaba una total satisfacción, misma que ahora sí poseen.

Por otra parte, para otra de las egresadas que trabajó por muchos años en un negocio familiar y, para la que, la Psicología fue su primera licenciatura pudiera representarle el cumplimiento de una meta que antes no se pudo realizar, por los motivos que sean. Además, de que le permitió dejar ese negocio y ahora goza de tener su propio consultorio, en una de las mejores zonas de la Ciudad de México y con gran número de consultantes. El reconocimiento que, ahora esta egresada recibe, tal vez también sea mucho mayor al que recibía en su empleo anterior y va relacionado con lo que Dejours plantea en la Psicodinámica del Trabajo, específicamente en el libro de Wlosko y Ros (2019), cuando hay reconocimiento en el trabajo, disminuye el sufrimiento en el mismo.

Finalmente, el hecho de que para las egresadas su trabajo les represente satisfacción, abre la puerta para también preguntarnos ¿qué tan importante es para un profesional de la salud mental amar su profesión?, ¿qué consecuencias tiene esto en sus pacientes y en la sociedad? Sin duda, el SUAYED está aportando no sólo egresar a estudiantes de una primera licenciatura, permitiéndoles un crecimiento laboral; sino también, está permitiendo que personas con una profesión no satisfactoria o que no llenaba sus expectativas, estén teniendo la oportunidad de estudiar, tal vez lo que siempre habían soñado.

→ *Factores determinantes para estudiar psicología*

Se consideró que esta subcategoría es muy importante ya que interesa saber cuáles son los factores, situaciones y antecedentes estuvieron presentes en esta decisión profesional

y de qué manera la misma resultó significativa y/o determinante en el egreso y la inserción laboral de los egresados.

Al respecto Karina comenta que por casualidad terminó recibiendo atención psicoterapéutica y es cuándo se apasionó de la profesión, ella lo comenta de la siguiente manera: “Por azares del destino y de vida, *caigo* en el psicólogo como último recurso de una problemática “x” y me enamoro de la terapia, me saca adelante.”

Raquel narra que su experiencia con la psicología impactó significativamente su historia de vida, comenta que hasta sus seis años tuvo acceso a la educación, de tal forma que en esa etapa tuvo marcados problemas de aprendizaje: “Cuando yo tenía seis años entro a la primaria y tuve problemas de aprendizaje, cerca de donde yo vivía estaba una clínica de la FES Aragón, a mi mamá se le prendió el foco, me llevó ahí, y, a partir de ese momento fui niña de 10, para mí fue un parteaguas y a partir de ahí, mi vida cambió totalmente”.

Berenice comenta que de acuerdo a su percepción una persona que estudia psicología debería hacerlo prioritariamente por el deseo de ayudar a los demás, ella expresa que en su caso fue así: “Yo sí escogí ser psicóloga para proveer ayuda a los demás, para aprender algo que me pudiera dar las herramientas para proveer ayuda a los más”.

Carmen comenta que desde niña estuvo expuesta a la profesión por parte de su padre, quién era psicólogo, ella considera que fue un factor significativo, sin embargo no fue hasta haber completado su primera carrera, que decidió estudiar psicología, ella lo refiere así: “He estado rodeada de la psicología desde la infancia, mi papá es psicólogo, yo no quería ser psicóloga por no sentir que le estaba copiando, por eso decidí gastronomía, pero siempre llamó (mi atención), al final me decidí y ya tengo mi recorrido con la psicología”.

Resulta muy valioso analizar cómo es que las experiencias de vida de Raquel y de Karina abren un panorama importante, su pasaje por la psicología como pacientes, les permite proyectar una imagen de sí mismas como psicólogas. De igual forma, el hecho de tener estas experiencias previas en procesos psicoterapéuticos positivos abre a la discusión el tema de las expectativas de éxito en estos procesos que conducen también a la motivación y al compromiso, que ahora, siguen manteniendo como clínicas. Sin embargo, es importante preguntarnos ¿de haber tenido una experiencia negativa en terapia, habría disminuido su

interés en estudiar psicología? Sin duda, la respuesta a esta pregunta nuevamente refuerza lo crucial que puede ser el trabajo del psicólogo.

En el caso de Berenice, pareciera confirmarse lo analizado en la categoría anterior, en el sentido de que ella eligió estudiar psicología ya siendo un adulto con muchos años de experiencia en su anterior empleo. Pareciera ser que esta experiencia de vida le representó escoger su primera carrera, la psicología, con una mayor madurez y pensando en cómo con esta profesión podría ayudar a las demás personas.

Finalmente, en el caso de Carmen, es interesante el hecho de cómo hasta después de terminar su primera licenciatura se comenzó a interesar por la psicología, a pesar de que su padre era psicólogo. Pareciera ser que, en este caso, ella intentaba evitar imitar al padre y construir su propia identidad profesional; sin embargo, la clínica la cautivó.

Patricia Moreno en el año 2010 realizó una investigación en estudiantes de bachillerato público y privado, con el propósito de conocer cuáles son los factores determinantes para la elección de carrera universitaria. De esta forma logró clasificar estos factores de la siguiente manera:

Clasificamos los factores en personales, contextuales y experienciales. **Factores personales:** son los inherentes al individuo, tales como personalidad, interés, aptitud, género, creencias de autoeficacia, entendidas, de acuerdo a Bandura, como las creencias de las personas para alcanzar niveles determinados de rendimiento. **Factores contextuales:** se refieren aquellos que no son inherentes a las características personales, sino más bien del entorno cercano o macrosociales; en este caso consideramos a los agentes que influyen en la elección, el nivel socioeconómico y características de la carrera. **Factores experienciales:** servicios y clases de orientación vocacional, experiencia laboral o prácticas. La búsqueda y análisis de la información profesiográfica se configura como un factor experiencial que lo vincula con el contexto. Moreno, (2010, p.2-3).

Aunque la investigación de este autor fue realizada en jóvenes estudiantes del último semestre de bachillerato, algunos de estos factores pudieran también relacionarse como determinantes para estudiar psicología en el caso de los egresados.

→ *La psicología como forma de vida*

Resulta importante esta subcategoría para la presente investigación ya que contempla la forma en que la psicología influye o determina la forma de vida del clínico.

Al respecto Karina comenta que, de acuerdo a su comprensión, un psicólogo clínico requiere actualizarse continuamente y que es importante que realice varias funciones como parte de su profesión, ella comenta: “Quien se va a dedicar a la clínica debe tener muy claro el panorama de que no puede solamente vivir de eso debe de considerar el dar cátedra, hacer investigación, seguir estudiando, escribir artículos y todo esto, porque obviamente no puedes no hacer otra cosa y nada más”. Posteriormente comenta su experiencia personal: “La verdad es que es maravilloso, porque yo sí tengo mi consultorio en mi casa, no tengo que salir de aquí, yo tengo control de mis tiempos, de mis estudios (posgrado), entonces organizo mi día así, de tal a tal hora citas, en el inter, estudio, luego hijas, la casa. Entonces por eso es mi estilo de vida, yo ya me acomodé aquí y estoy muy cómoda, la verdad”.

Por su parte Raquel comenta que no se dedica completamente a la psicología, sin embargo, sí ocupa la mayor parte de su tiempo y rutina diaria: “(Me dedico) al ochenta (por ciento) a la psicología, otra parte de mi tiempo la dedico a llevar proyectos que tenemos de administrar ciertas cuestiones, entonces digamos que es como un 80-20”.

Carmen comenta que, a pesar de dedicarse a la psicología clínica, tiene prioridades como lo es su salud mental: “Me da mucha dicha ya que tengo tiempo para hacer otras cosas, por ejemplo, mi bienestar mental también está de alguna forma recompensado, ahora inclusive tengo tiempo para jardinería, para hacer proyectos creativos, etcétera. Me ha dado tiempo para reconectar conmigo y creo que ser psicóloga me permite tener ese compromiso tanto conmigo como con el otro y demostrar este amor también hacia el prójimo”.

Analizando lo que mencionan las egresadas, es interesante ver cómo las diferentes ideas que ellas tienen de la psicología clínica reflejan su vivencia de la misma. Lo anterior se

observa de manera clara y concisa cuando Karina comenta que el clínico debe considerar abrirse camino en otros espacios que no sean simplemente el consultorio, sino que puede también dar clases, hacer investigación, etc., a manera de poder generar los recursos suficientes para vivir de manera digna. Pareciera ser que las condiciones económicas que vivimos en la actualidad han orillado a Karina a tener que diversificar su profesión; sin embargo, no es una regla general el hecho de que, el psicólogo no pueda vivir sólo de la terapia.

Por otra parte, a pesar de que, en muchos casos el emprendimiento dificulta limitar horarios y afecta el trabajo de cuidados. Las egresadas hablan de las posibilidades que les brinda el trabajar desde casa, en la clínica. Para ellas, el abrir su consultorio les representó estabilidad, poder organizarse mejor en sus horarios y poder hacer frente al trabajo de cuidados de una mejor manera. De igual forma, expresan que existen grandes diferencias del trabajo por cuenta propia, a trabajar dentro de una institución, como en el caso de Carmen que, comenta, ahora tiene tiempo para sus hobbies, desarrollar proyectos nuevos y procurar su bienestar mental. Esto último, que, es un tema tan importante para el bienestar del ser humano y tan poco valorado en las organizaciones.

Así, estas egresadas emprendedoras poseen características que las distinguen, Duarte y Tibana (2009) lo comentan de la siguiente manera:

El emprendedor se identifica porque es capaz de hacer algo novedoso, de dar otro uso a algo que ya existe y así participar en la transformación de su propia vida y la de su entorno, tiene capacidad para generar ideas, transformarlas, adaptarlas, proponer diversas alternativas y ver en un problema una oportunidad. En el mismo sentido el emprendedor debe contar con unas características particulares: necesidad de logro, disciplina, alta autoestima, trabaja por resultados y construye ambientes positivos frente a la iniciativa de un proyecto (p. 329).

Finalmente, es importante preguntarnos, ¿el emprendedor nace o se hace? y, en caso de que sea lo segundo, ¿estas habilidades fueron o no aprendidas en el SUAyED?

→ ***Identificación con la universidad y la psicología como labor social***

El sistema SUAyED, al igual que los demás sistemas de la Universidad Nacional Autónoma de México, ofrecen la posibilidad de estudiar licenciaturas gratuitas, pudiera ser que, por lo anterior, los egresados manifiesten sentirse en deuda con la institución y con la sociedad. De aquí que, los psicólogos, en la práctica profesional, entran en conflicto cuando se encuentran con pacientes que no pueden pagar la consulta, y se preguntan de manera constante ¿hasta dónde es mi deber social ayudar a los demás?, ¿puedo obtener un salario digno de mi trabajo, aun cuando brinde terapia gratuita a ciertas personas?

Raquel argumenta que esto tiene una clara relación con la economía del lugar en donde vive y de las pacientes que atiende, asimismo menciona el compromiso social que ha generado para con ellas, recordemos que Raquel atiende solamente a mujeres: “(En un principio, al egresar) al empezar a dar talleres, me *jalaron* a otro municipio y el dinero me lo pagaba una institución y eso resolvía un conflicto, es un dolor de ver que las necesidades son muy grandes. Después, cuando estuve en hospital, también decía, la consulta me la paga alguien más, pero cuando entro más en la parte privada sí puede ser que a veces a mí me conflictúa un poco... esta parte de cobrar, cuando veo que hay una mujer que no tiene esa capacidad (económica), a veces sí tengo que ver cómo y ahora cómo le hago, pero también debo de tener muy claro qué mi trabajo tiene un valor, pero que idealmente me gustaría convertirlo en algo que pueda ser redituable, pero atendiendo esta parte social”.

Carmen, toma la palabra para platicar sobre su opinión y con base a su experiencia: “Yo coincido un poquito con Raquel, para mí no ha sido tan fácil el iniciar un consultorio, yo previamente estudié gastronomía y la utilizaba para ir *juntando* para el consultorio, vendiendo pasteles, para hacer mi *colchoncito*”, y agrega que, en la zona donde después abrió su consultorio, se enfrenta con la misma problemática expresada por Raquel: “Yo vivo en Iztapalapa, es una zona marginada, mis consultantes son mujeres principalmente, me tocan el corazón y yo les digo, ¿cuánto puedes pagar?, justamente porque sé que hay una necesidad de tener la terapia y no puedo cobrar lo que mejor podría cobrar en Condesa, donde trabajé un tiempo, pero digo, hay una necesidad aquí en Iztapalapa, y justamente está esa parte del compromiso que hiciste con la facultad o con la UNAM”.

Berenice agrega que este es un conflicto que la mayoría de los psicólogos viven, que tiene que ver con la ética y el deber ser, pero es también una necesidad por ayudar a los demás que nace desde la formación universitaria: “Yo creo que es algo en lo que nos hemos visto todos, les puedo decir, en mi caso hay gente a la que no le cobro, hay un *montón*, pero para mí es muy importante, porque como ustedes lo dijeron ahí hay una necesidad, y entonces uno no puede pasar por largo esa necesidad. Tienes que involucrarte en la sociedad que, nosotros somos profesionales de la salud y trabajamos para la gente y por la gente”.

Elena toma nuevamente la palabra, ya que desea comentar sobre este conflicto que existe entre querer ayudar a los pacientes y al mismo tiempo poder sostenerse económicamente bajo esta lógica: “Es que las carreras o las formaciones, no todas, hay algunas que ya lo incluyen, tienen esta parte de no saber cómo iniciar en la vida profesional y no saber cuánto vale mi trabajo y, a partir de eso, sí, efectivamente la parte social, y esa parte que sale del corazón de no te preocupes (si) no tienes para pagarme, pero mi trabajo, y lo compartimos muchos de los psicólogos (es) querer ayudar al otro y querer ayudar a resolver los problemas del otro, es importante, pero si las necesidades básicas (de uno mismo) no están cubiertas se vuelve complicado”.

Los egresados parecen coincidir cuando se expresan mostrando orgullo y agradecimiento por ser egresados del SUAyED y por supuesto, de la máxima casa de estudios, la UNAM. ¿Es este orgullo o el hecho de que su educación universitaria fue gratuita, el que los lleva a observar a la psicología no sólo como una forma de vida, sino como un deber social?

En verdad, resulta necesario reconocer la nobleza de la profesión, gracias al trabajo del psicólogo clínico en el medio privado, un gran número de personas pueden resolver distintas problemáticas que los aquejan y los proveen de sufrimiento; sin embargo, los egresados también exponen que muchas veces entran en conflicto cuando buscan ayudar a quien no tiene los recursos necesarios para pagar su proceso terapéutico, ellos mencionan que esto sucede, sobre todo, en regiones de nuestro país marginadas como lo son Oaxaca, Tlaxcala e Iztapalapa, en la Ciudad de México.

La marginación suele representar también pobreza y escaso nivel educativo y/o cultural, en los lugares de este tipo existe una única prioridad: sobrevivir. Es común observar

que los trabajos son precarios, demandantes y hasta explotadores. Y por ello, no es de extrañarse que exista desconocimiento sobre ¿qué es la psicología? y ¿qué hace un psicólogo? E incluso, como lo menciona Covarrubias-Papahiu (2013), la atención psicológica sea considerada como un lujo y no como una cuestión prioritaria:

Algunos consideran que el mayor problema al que se enfrenta la psicología es que no se le ha considerado como una profesión importante ni prioritaria, sino más bien como un lujo que no todos pueden sufragar, o al que tienen acceso sólo aquellos cuyo capital cultural les permite apreciarla. Otros señalan que el principal problema de la psicología radica en que hay un gran desconocimiento por parte de la sociedad acerca de sus funciones y los ámbitos laborales donde puede insertarse, o bien, desvalorizan su actuación al compararla con profesiones con mayor estatus o prestigio social (p.120).

Obviamente, en la cuestión económica, los egresados reflexionan y concluyen que, para ellos, es imposible mantenerse a flote económicamente bajo la lógica de ayudar a los demás, ya que es necesario pagar no sólo por la preparación que se tiene, sino por la renta del consultorio, traslados, servicios, comida y gastos propios. Pero entonces, es ahí cuando nuevamente se presenta esta cuestión ¿el psicólogo le falla a la sociedad que con sus impuestos le ayudó a graduarse o se falla a él mismo si no se respeta como profesional cobrando lo justo?

V. Contraste de la teoría con la praxis profesional

→ *Lagunas en áreas del SUAyED*

Ya se han considerado las ventajas y desventajas observadas por los egresados del SUAyED, entonces, la pregunta que surge es, ¿qué carencias son observadas en la formación de los psicólogos por el sistema?, esto con el objetivo de plantear posibles mejoras al mismo.

Una carencia grave del sistema mencionada por los egresados, fue la supervisión respecto a las prácticas solicitadas por el plan de estudios, ya que es importante considerar los peligros y riesgos implicados, considerando la falta de experiencia de los estudiantes y la ética profesional, al respecto Raquel narró su experiencia: “Llegabas a tu primera práctica y lo primero que sucediera para que tu usuario entrara en crisis, te asustabas porque no estaba contemplado en la planeación que te habían autorizado ¿y decías qué hago?, obviamente en ese momento lo resolvías con tus propios recursos y ya después llegabas con tu tutor o tutora a decir, me pasó esto y no sé si sé bien y eso a mí me parecía sumamente delicado”.

Es importante considerar que el trabajo prescrito por el sistema al docente y al estudiante es sin duda muy diferente del que realmente sucede fuera de plataforma, por un lado, el docente está contratado para acompañar y supervisar desde la plataforma educativa y por otro lado, el estudiante es quién tiene que realizar su práctica con lo que el docente haya validado en línea, sin tener un auxilio en el momento presente o experiencia previa en el campo real de la profesión, es como si fuera enviado a *la guerra sin armas*, sin tener las herramientas que realmente se ocupan en el trabajo real del psicólogo clínico, las cuales muchas veces superan la teoría, esto sin considerar la falta de experiencia y de supervisión en vivo del docente. Sin duda esto genera mucha inseguridad y sufrimiento, tanto en el estudiante como en el docente, ya que ambos se ven obligados a improvisar y, tratándose de la atención psicológica a una persona o institución, es algo delicado que implica un grave problema en términos de la ética profesional.

Lo anterior sin dejar de mencionar las complicaciones que enfrentan los estudiantes para conseguir un campo de aplicación, ya que el sistema SUAyED no garantiza ni facilita las estancias para las prácticas académicas, lo cual, sin duda representa un enorme desafío para los estudiantes, por no decir un terrible sufrimiento, ya que están obligados a encontrar alguna estancia que les facilite la práctica en un periodo de tiempo extremadamente corto, de lo contrario no aprueban la materia.

De igual forma, el hecho de no tener una institución que *dé la cara* por ellos, ya que en la mayoría de los casos el trato es de palabra o por conocidos; sin embargo, esto muchas veces no es suficiente para que una institución tenga la confianza de abrir sus puertas a un desconocido que, afirma ser estudiante de un sistema virtual, así sea validado o respaldado por una universidad tan prestigiosa como lo es la UNAM. Por lo que, hay que considerar que la modalidad en línea todavía resulta un sistema prejuiciado por muchos. Al respecto la egresada (Raquel) propone: “Abrir estancias, porque de otra forma uno estar toque y toque puertas y hay muchas negativas, sobre todo por ejemplo aquí en la SEP, que para mí fue imposible entrar”.

Otra de las carencias observadas por los egresados en el SUAyED sería la falta de seguimiento puntual de los docentes, al respecto Karina comenta: “Coincido totalmente en lo de la retroalimentación oportuna”. Es importante considerar que el sistema no facilita que la relación docente-alumno sea de forma física y cercana, debido a que el sistema ofrece su modalidad de estudio a la población mexicana del país y fuera de él, situación que genera un enorme reto para los docentes, ya que no conocen las características demográficas y socioculturales de su población estudiantil, lo que no favorece que el docente consiga generar un vínculo efectivo con cada estudiante, que tiene una forma de aprender única y particular.

Por otro lado, esto implica que los estudiantes asuman el costo de esta carencia, ya sea porque el sistema no es capaz de atenderla, por las complicaciones que enfrentan los docentes o por la negligencia de quienes no aprecian su labor docente y abandonan al estudiante *a su suerte*. En fin, los motivos pueden ser innumerables, el asunto es que la población estudiantil paga un costo muy caro en su formación profesional.

Retomando el punto del trabajo real versus el trabajo prescrito, se encuentran los docentes que no se limitan a lo que el empleo les exige, sino que buscan la manera de *conectar* con sus alumnos ya sea de forma síncrona o asíncrona, contemplando y analizando las carencias del sistema y sintiendo el peso de su responsabilidad como agentes sociales ante la formación de las nuevas generaciones de psicólogos SUAyED. Sin duda, estos docentes hacen la diferencia ofreciendo de acuerdo a sus posibilidades o fuera de ellas, ciertas soluciones externas a la plataforma y a la virtualidad, para los estudiantes que tengan esta las

facilidades de tiempo y espacio que son determinantes en su aprendizaje y formación profesional.

Al respecto Carmen refiere: “Yo tuve la *suerte* porque es inclusive *suerte* que te *toque* un tutor que dices, con este sí tuve más herramientas, que estuvo muy comprometido, en una ocasión me tocó un profesor excelente, yo tenía dudas de instrumentos y él inclusive me mando algunos instrumentos y cómo calificarlos, me dijo “¿Estás en Ciudad de México?, tal día voy a estar esté dando un taller, si quieres venirte” y así fue, tuve la oportunidad de egresar ya sabiendo calificar ciertos instrumentos, a nosotros sí nos revisaron las entrevistas, hacíamos enlace en vivo”.

Considerando lo anterior, surge la pregunta de si ¿estas carencias deberían ser consideradas normales o no?, por un lado, sabemos que la modalidad no permite ciertas facilidades para docentes y estudiantes, sin embargo, ¿existe el apoyo necesario para mejorar el sistema y adecuar soluciones factibles que favorezcan a las futuras generaciones de psicólogos y docentes SUAyED?

→ *Propuestas de mejora en el SUAyED*

¿Será posible considerar mejoras al sistema?, si la respuesta es sí, ¿qué tipo de mejoras?

Respecto al tema de la supervisión y seguimiento de las prácticas académicas, los egresados plantearon que los tutores fueran supervisados en relación a la calidad, puntualidad y calidez de su labor docente, como lo plantea García (2015) “La supervisión educativa tiene una gran relevancia dentro del sistema ya que sirve de agente que impulsa el dinamismo, la interactividad y retroalimentación constante dentro de la educación”.

Tal como Carmen expresa: ¿Quién supervisa a los profesores? ellos también necesitarían esta supervisión”.

Sin duda la supervisión pareciera ser un mecanismo eficiente para evaluar los niveles de excelencia de la docencia en SUAyED; sin embargo, es muy ambiguo cuando se queda a expensas de lo que el sistema considera como “excelencia” en la docencia, en la modalidad

a distancia, si consideramos lo que realmente sucede detrás del monitor del docente y alumno. Es ahí donde encontramos las fallas del sistema, debido a que el trabajo no es posible reducirlo a medición; un empleo sí, si consideramos que la institución que lo ofrece especifica claramente los criterios de lo que solicita al empleado y de acuerdo al cumplimiento o no de los mismos determina criterios de evaluación y remuneración económica. Sin embargo, lo que pasa por alto a dichos criterios, es el trabajo real que el trabajador realiza por encima de la idea prescrita, generalmente sin quererlo o buscarlo, ya que se ve obligado a hacerlo para mantenerse dentro del sistema.

Al respecto Hernández (2022) comenta la situación de los docentes del SUAyED:

Se integraron nuevas formas de evaluación del trabajo docente, mismas que contemplan:

- 1) la verificación del cumplimiento de lineamientos de trabajo dispuestos por la jefatura,
- 2) la medición de la presencia de los profesores dentro de la plataforma y 3) la evaluación del docente por parte del estudiante. Estos indicadores son parte importante de una evaluación general del desempeño y sirven para determinar si los docentes son candidatos a la obtención de una serie de estímulos económicos, que complementan su salario (p.15).

De acuerdo a lo anterior es lógico que, sí se evalúa y supervisa a los docentes, se podría generar cierto malestar interno, debido a que estos mecanismos pudieran ser considerados bastante hostiles por parte de la planta docente del sistema:

Una vigilancia constante del cumplimiento del trabajo que muestra la ausencia de confianza en el docente. Evidentemente, frente al ojo-maquina vigilante, los docentes generan trucos, astucias, trampas para parecer siempre conectados «el palanqueo», le llaman los docentes (...) es una forma de mostrar actividad en plataforma, de modo que el robot registre su presencia en plataforma educativa. De cualquier manera, el robot vigila, pero no piensa, no mira, sólo registra. Todo apunta a que estas formas

de control y vigilancia del trabajo, esta desconfianza, son las que generan formas de simulación silenciosa, pero que todos conocen y participan de ella (incluida la jerarquía), pero ¿sirve de algo esta simulación conocida-desconocida? Sí, esto permite que los indicadores que se reportan a la Institución muestren que se está haciendo un buen trabajo. Hernández, (2022, p.18).

Considerando lo anterior, es evidente que ningún extremo será una buena solución, la persecución a los docentes no permite que puedan desarrollar su labor docente correctamente, ya que se les condicionaría a ejercer su docencia de la manera en la que el sistema considera que es la docencia en línea, olvidando que el propio sistema falla y que este robot vigilante no observa el trabajo real que sucede detrás del monitor del docente SUAyED y que tampoco lo refuerza y promueve.

Por otro lado, la situación del docente en el SUAyED no es contemplada por el estudiante, ya que no tiene la menor idea de cómo funciona el sistema, tal como expresa Carmen: “Con estos maestros, no tendría que ser una *suerte*, sino tendría que ser la regla, la norma de que todos tengan este compromiso y esa disposición”.

Sin embargo, la pregunta que queda en el aire sería, ¿qué sucede con los docentes que no hacen este esfuerzo extra o que ni siquiera ejercen su docencia de acuerdo a lo solicitado por el sistema?, probablemente la respuesta está en que desempeñan una docencia simulada, ya que no es real, porque no acompañan ni dan seguimiento al estudiante al no retroalimentar las actividades solicitadas, únicamente ingresan y se encargan de que el robot vigilante no detecte su negligencia.

Tal como añade la egresada (Carmen): “Hay tutores que inclusive su retroalimentación es exactamente la misma que mandaron anteriormente, copiar, pegar, entonces, eso no es útil”. Resulta obvio pensar que el robot solo es capaz de identificar los ingresos a la plataforma, no es capaz de reportar la excelencia o negligencia de los docentes, es entonces cuando surge la pregunta, ¿cómo es posible darle tanto poder a un mecanismo artificial que no es funcional y realista?, ya que promueve la negligencia de la docencia simulada y castiga duramente a quienes se toman la molestia de rescatar al sistema fuera de la plataforma.

Otra propuesta de mejora de parte de Raquel es la siguiente: “Creo que en el área clínica sí tendría que ser obligatorio que los estudiantes estén en su propio proceso psicoterapéutico, creo que eso, aunque ha estado siempre presente no es algo como yo lo he visto en otras universidades, que les piden que demuestren que están llevando su proceso, yo llevé mi propio proceso, eso para mí sí hizo la diferencia en SUAyED. Empezar mi proceso desde tercer semestre me llevó a brincar un montón de situaciones adversas, me llevó a estar muy estable y a la vez a ver cómo era el proceso”.

Esta propuesta de incluir como requisito para los estudiantes el mantener un proceso terapéutico durante la carrera o especialización en el área clínica que garantice su salud mental y emocional, sin duda permitiría a los estudiantes estar más preparados para recibir la formación clínica dentro de la licenciatura y en la práctica profesional resultaría importante visto desde el punto de vista ético y profesional, ya que prepararía al estudiante emocionalmente para su formación teórica y práctica de esta compleja especialidad de la psicología. Sin embargo, es importante considerar que generalmente resulta costoso y complejo encontrar un profesional de la salud mental que sea excelente en su labor clínica, por ello, contemplar a esta propuesta como un requisito para la licenciatura SUAyED resulta complicado si consideramos los contextos socioeconómicos a los que el sistema abarca, ya que en caso de volverlo obligatorio podría resultar contraproducente.

Igualmente se contemplaba la posibilidad de buscar facilidades de terapia para los estudiantes, en instituciones que podrían crear un convenio con la UNAM para el sistema SUAyED psicología, sin embargo, al ser una modalidad que permite el acceso al servicio educativo en cualquier estado de la República Mexicana y aun en otros países, es casi imposible considerar esta propuesta como una posibilidad, ya que los contextos son demasiado complejos y diversos como para poder atender a esta problemática.

Sin duda, esta es una de las enormes complicaciones de extender y abarcar la oferta educativa a mayor población. Debido a que no es posible saber qué sería mejor: abarcar menor población ofreciendo una educación de mayor calidad, limitando esta posibilidad de estudiar psicología en cualquier espacio y tiempo u ofrecerla a quién sea a costa de estas complejidades, que quedan fuera del control del sistema.

Finalmente, y respecto a las propuestas de mejora al sistema SUAyED, Raquel agregó: “Creo que ese seguimiento tal vez sería algo importante que los egresados pudieran tener, sobre todo un acompañamiento durante un cierto período después de que salga, creo que eso sigue siendo un tema importante para no soltar dentro de la formación de los estudiantes de SUAyED en el área clínica”.

Esta propuesta resulta interesante e innovadora, ya que contempla la posibilidad de que la institución educativa no se focalice solamente en formar psicólogos clínicos que contemplen el trabajo prescrito como real, sino que concediera facilidades para los egresados, que permitieran que el egresado tuviera mayor claridad en su inserción laboral y que lo hiciera correcta y éticamente, específicamente en la preparación de los clínicos en su área.

Sin embargo, hay que reconocer que, a pesar de ser una propuesta ideal, resulta poco realista, ya que la situación de los egresados SUAyED es muy diversa, algunos requieren insertarse en el mundo laboral lo antes posible, otros buscan abrirse camino en el campo poco a poco y otros buscan comenzar de nuevo. Sin duda la mayoría desean seguir preparándose y sería ideal tener acceso a una formación posgrado que fuera de calidad y a un costo accesible, sin embargo, en la realidad se observa que esto generalmente sucede a la par de su inserción laboral. Lo que no sería ideal es que se obligara al egresado a participar, ya que se tornaría en una persecución y no en un seguimiento.

VI. Defensas de la psique ante el sufrimiento

→ *Resignificación de la profesión*

La Psicodinámica del Trabajo permite identificar las posibles defensas que las personas crean de manera inconsciente, con el propósito de protegerse ante una adversidad. Durante las entrevistas a los egresados, se puede notar el hecho de que algunos de ellos exponen lo difícil que fue adaptarse e incluso resistir en el SUAyED, pero también expresan que dicho *sufrimiento* al final resultó en un *beneficio*, que ahora, como profesionales, pueden

visualizar de manera positiva. Es entonces cuando surgen las siguientes preguntas: ¿Realmente el sistema resulta funcional o no?, ¿es necesario que los estudiantes estén expuestos a este grado de *sufrimiento* para conseguir concluir la licenciatura?, ¿se estará confundiendo el concepto de resiliencia y superación personal de forma inconsciente por parte de los egresados, para darle sentido a lo que experimentaron?, ¿podría considerarse un intento de protección ante la posibilidad de que la elección de estudiar psicología a través de SUAyED no fuera la mejor decisión?, ¿esto los expondría o les generaría inseguridad ante sus pares que egresan de un sistema presencial?

Karina comenta que para ella: “El sistema fue creado para dar espacios a personas que no se pueden conectar, que no pueden tener esta interacción y que quieren seguir estudiando, por supuesto, nunca se va a suplir el uno a uno, en la enseñanza, jamás se va a suplir ni va a tener las mismas bondades, una enseñanza uno a uno en donde esté la experiencia del profesor, en una carrera presencial o en clases presenciales, ese es el *plus*, lo presencial”.

Tal como se comenta, los egresados agradecen las bondades que el sistema ofrece en términos de tener la posibilidad de seguir estudiando sea cual sea su edad, su contexto demográfico y sociocultural, así como su historia académica. Sin embargo, esta egresada comenta que, a pesar de las ventajas que ofrece el SUAyED, para ella el sistema no consigue suplir la necesidad de que la educación sea *uno a uno*, como lo plantea el sistema presencial, entonces la pregunta que surge es ¿cómo considera la egresada la educación en línea?, ¿la observa carente, incompleta o sin este ingrediente fundamental? Como era de esperarse la misma egresada (Karina) termina comentando lo siguiente: “(El SUAyED) es un sistema en línea y es un *plus* el que podamos tener compañeras de Oaxaca, por ejemplo”.

Naturalmente, el sistema SUAyED ha conseguido logros que, en algún momento ni siquiera podían ser considerados como una posibilidad, y, que ahora dado el acelerado desarrollo de la tecnología y educación son una realidad, a esto nos referimos no solo a las ventajas mencionadas previamente, sino también a la posibilidad de que el alumno pueda “Determinar su propio ritmo de aprendizaje, pudiéndolo hacer a cualquier hora y en cualquier lugar, siempre y cuando se tenga acceso de una conexión a internet y un dispositivo electrónico” (Aparicio, Bacao y Oliveira, 2016). Así como la reducción de costos y tiempo

por parte de los estudiantes, sobre todo en términos de traslado, material físico y de tener la oportunidad de continuar sus estudios a pesar de mantener varias responsabilidades de tipo laboral y familiar.

Sin embargo, ya se han observado las fallas que un sistema tan plural tiene, así como las complejidades que experimenta su población docente y estudiantil, por ello no se pretende reiterar dicha información, no obstante, es evidente que ambos sistemas no son perfectos y tienen sus *pros y contras*.

A pesar de ello, la desconexión que la virtualidad ejerce sobre quienes conforman el sistema educativo del SUAyED es absurda, abandonando al estudiante a sobrevivir solo o casi solo ante el enorme desafío que implica estudiar en línea y en este sistema. De igual forma, el docente se visualiza como una figura inexistente y temida por la mayoría, ya que su labor está generalmente reducida a una calificación justificada o no mediante criterios de evaluación, no hay una cercanía, relación o conexión con el alumno, en la mayoría de los casos. Lo que nos lleva a cuestionarnos, ¿será este el mejor modelo educativo o realmente generará el aprendizaje esperado por el plan de estudios?

Tal como lo expresa Susana, otra egresada: “La universidad a mí no me ha dado una guía, (una maestra) me dice, lee este libro y ya tú sabes cómo y no se me complica, porque en el SUAyED eso nos hacían los profes, lee este libro y ya si tiene dudas me preguntas y esas son las herramientas que el sistema, la verdad nos regala”.

Si es posible notarlo, esto pareciera ser un logro, una ventaja que le ha servido a la egresada para enfrentar su formación posgrado, ya que según comenta, no ha tenido acompañamiento por otros profesionales e instituciones de psicología al egresar, por ello considera que el sistema SUAyED desarrolla exitosamente en el estudiante herramientas de aprendizaje autodidacta, lo que es muy útil al egreso de la licenciatura, dado que permite que el clínico continúe acrecentando su conocimiento y experiencia en la práctica profesional. Sin embargo, visto desde la psicodinámica del trabajo, pareciera ser una queja silenciada de la egresada mediante una estrategia defensiva ante lo que tuvo que experimentar en SUAyED, que no es otra cosa que abandono escolar por parte del propio sistema.

Al respecto Carmen comenta: “Creo que lo que nos da SUAyED es esta capacidad de sentir que no es suficiente y querer investigar hasta el final, que nunca hay un final, pero siempre estamos en esa línea”.

El tema del autodidactismo sin duda es muy amplio y tampoco se pretende abordar por completo, únicamente nos interesa analizarlo debido a su implicación en el sistema educativo propuesto por el SUAyED. En este sentido debemos abordar ambos modelos educativos y comprender que el sistema propuesto por SUAyED pareciera ser un intento de integrar el *nuevo* modelo educativo en la modalidad a distancia; sin embargo, pareciera que hasta el momento y en la realidad no es lo que se ha conseguido. En este sentido, es importante considerar que existen diferencias significativas de cada uno, sin duda el *nuevo* modelo se contrapone al tradicional, como comenta Wingartz, (1993):

Los métodos tradicionales de enseñanza quizá desarrollan la buena memoria, pero difícilmente las capacidades creativas. Muchos estudiantes pasan aproximadamente 30 horas semanales en las aulas, escuchando a los profesores y tomando apuntes, los que después memorizan y repiten en los exámenes. Por otra parte, hace mucho que la lectura ha dejado de ser una preocupación de educadores y de padres de familia. Esta enorme laguna comienza en la primaria y se hace más ancha y profunda con el paso de los años escolares. (Citado en Barrón, Flores, Ruiz y Terrazas, 2010, p.18).

De esta manera podemos considerar que el modelo tradicional tampoco pareciera ser el ideal, ya que generalmente observa al docente como la fuente absoluta de conocimiento y al alumno como un agente pasivo dentro del aula de clases y de la creación del conocimiento.

Tal como lo describen los autores Barrón, Flores, Ruiz y Terrazas (2010):

El estudiante así está destinado a asimilar únicamente lo que se le informa a diario en el salón de clases. Dicho alumno se estancará en cuanto a los avances más importantes en el mundo de la ciencia, perderá la cualidad intuitiva, la investigativa y sobre todo

se estará convirtiendo en un ser totalmente dependiente en la asimilación de conocimientos (p.18).

El término autodidacta se refiere a la persona que se autoinstruye a sí misma, convirtiéndose así, en su propio maestro, esto por interés, gusto y placer de continuar aprendiendo. “Aprender a aprender”, no se refiere únicamente a la capacidad de buscar información y apropiarse de ella, sino que implica aprender a discriminar información y fuentes de información (Barrón, Flores, Ruiz y Terrazas, 2010).

Como tal podríamos considerar al autodidactismo como el clímax, el pináculo de la educación, ya que no sería necesario contemplar la idea de subyugar a los educandos a un sistema particular si el estudiante por sí solo tiene *apetito* de aprender y de acrecentar su conocimiento, sin necesidad propiamente de observar al docente como el dueño del conocimiento, ni de abandonar al estudiante a su suerte, exigiéndole la aprobación de asignaturas, de exámenes y de formas de hacer educación que no siempre estimulan al alumno a generar esta capacidad, reduciéndolo a un sistema de almacenamiento: “Del recipiente vacío que debe ser llenado por un conglomerado de asignaturas por profesores o computadoras como si fuera un sistema de almacenamiento” (Barrón, Flores, Ruiz y Terrazas, 2010).

Visto de esta manera, el punto central no está en que el docente esté o no físicamente frente al estudiante, o en elegir la modalidad ideal para educar, ya que ambos sistemas han resultado ser insuficientes, sino que pareciera estar en encontrar un equilibrio que permita al alumno desarrollar esta capacidad y al docente potenciarla, considerándose a sí mismos eternos aprendices. Tal como lo plantean Barrón, Flores, Ruiz y Terrazas (2010):

¿Quién puede tan solo imaginar un salón de clase con 20 o 40 alumnos, reflexivos, críticos, analistas, con dependencia de juicio y soporte técnico para cuestionar lo que se está enseñando?, revelándose ante la asignación social de que alumno es el que aprende y maestro el que enseña y esto no en detrimento del papel del profesor, sino para su mutuo enriquecimiento (p.20).

Contemplando lo anterior, el aula no tiene que ser física o virtual, aquí es donde se desvanece la diferencia de la virtualidad como un obstáculo para la educación *uno a uno* y para la reciprocidad de mutuo enriquecimiento de la que hablan los autores, posibilitando así dicho intercambio sin obstáculos de tiempo y espacio. Planteando una propuesta educativa que resultara en un verdadero éxito, ya que el foco no estaría en si es físico o no, sino en promover un modelo educativo diferente, centrado en el alumno, que potencie realmente su aprendizaje de acuerdo a sus capacidades sin que se le imponga una forma de pensar, de educar y de aprender de acuerdo a intereses ajenos.

VII. Dificultades de la práctica clínica de la psicología

→ *Desgaste emocional*

Al ser la Psicología una profesión que pretende ayudar a las personas a transitar por situaciones negativas e incluso a manejar sus emociones para evitar la aparición de enfermedades; difícilmente el paciente piensa en cómo se siente el clínico que lo escucha y lo atiende. Sin duda, los psicólogos siguen siendo seres humanos y al tratar con distintas cuestiones en su día a día, también enfrentan problemas como los demás.

En este sentido, los egresados comentaron sus experiencias dentro de su práctica clínica. Carmen narró que, en la práctica de un diplomado de psicoterapia para parejas, uno de sus consultantes falleció repentinamente, por lo que inicialmente fue reportado como suicidio, ella comenta cómo esta noticia le impactó profundamente: “Dije, ¿cómo no la detecté?, ¿cómo no lo vi? y a lo mejor tenía esta ideación. Pasó la semana, me sentí muy mal y ya después dijeron que no fue un suicidio, sino que más bien fue peritonitis y que tuvo un colapso, pero al principio esa noticia me impactó, justamente tomé terapia después de eso”.

Según la psicodinámica del trabajo, el trabajo está interrelacionado con los procesos internos del trabajador, por ello las defensas de la psique surgen para atender estas situaciones de riesgo psicosocial que pudieran desencadenar problemas de salud física y mental. Entre las psicopatologías más comunes, observadas como estrategias defensivas ante la situación

experimentada por el trabajador, se destaca la depresión, como lo mencionaba la egresada, quién se culpa inmediatamente por la decisión de su usuario, siendo que existe la posibilidad de que dicha decisión no haya tenido nada que ver con su labor terapéutica, sin embargo, esto genera un enorme *sufrimiento* en el clínico.

Como comenta Hernández (2020):

Desde la psicodinámica del trabajo se analiza cómo la falta de reconocimiento, es decir, la pérdida de la mirada de ése que te reconoce y te da lugar en el trabajo es parte de los procesos depresivos, en los que la culpa y la sensación de inferioridad e insuficiencia invaden a las personas. Estos procesos se enmarcan en las exigencias de ser feliz en el trabajo, de calidad total, de excelencia, de *cero errores* (p.146-147).

Por otra parte Raquel comenta su experiencia: “Es saber decir que no en esta cuestión de auto cuidado, porque la demanda crece cuando saben que eres psicóloga, de verdad durante estos dos años, el síndrome de desgaste por empatía lo viví muy de cerca, de repente pasaron, no sé de 1, 2 a tener 10, 20 solicitudes de un círculo muy cercano, más atender estudiantes, más algunos pacientes, más mis temas personales, entonces creo que sí llegó un pequeño momento en el que sentí que colapsé y tuve que aprender a decir no, por eso comenté que yo había suspendido llevar pacientes, porque sabía que emocionalmente ya estaba muy desgastada”.

Este tema resulta de significativa importancia ya que representa un problema recurrente en los clínicos de la psicología, el desgaste emocional que experimentan al ejercer su profesión, sobre todo al estar expuestos a desencadenantes importantes, como el agotamiento físico y emocional crónico, así como múltiples factores situacionales, como por ejemplo, la pandemia de COVID-19 que no solo cobro víctimas mortales sino que también impactó directamente la salud emocional y mental de la población en general, sin excepción, incluyendo a los psicólogos.

Tal como lo dice Figley (1995):

Hay un costo de cuidar. Los profesionales que escuchan las historias de miedo, dolor y sufrimiento, pueden sufrir de miedo, dolor y sufrimiento similares, justamente porque se preocupan. A veces sentimos que estamos perdiendo nuestro sentido en función de los consultantes a los que atendemos. Irónicamente, los terapeutas más efectivos son los más vulnerables a este efecto de espejo o contagio, los que tienen una enorme capacidad para sentir y expresar empatía tienden a tener más riesgo de padecer desgaste por empatía (p. 1).

Este fenómeno es conocido como Desgaste por Empatía, el cual refiere a un sentimiento intenso de empatía y pena hacia la persona que sufre, así como por el deseo de atenuar su problema o dolor; esta condición es referente al trastorno de Estrés Postraumático.

La experiencia mencionada previamente, no es más que una prueba de lo que realmente sucede en este ámbito de la psicología, por ello no podemos dejar de considerar que los psicólogos son seres humanos como cualquier otro, tienen cuerpo, psique y emociones; naturalmente por estar expuestos a lo que implica su labor profesional tienen un alto riesgo de vulnerabilidad. Como profesionales de la salud mental requieren de atención psicológica oportuna. Sin duda este tipo de aportaciones permiten observar la valía del psicólogo en la clínica y en su importancia para el medio social, igualmente denota un indicador preventivo que todo profesional de la salud mental debería considerar como parte del mantenimiento de la salud.

No obstante, también se podría analizar la experiencia de esta egresada desde otro punto de vista, el cual no sería por el Desgaste por Empatía que experimentó, ni por estar al frente de la pandemia por COVID-19, sino el hecho de atender sin descanso a un círculo social cercano, al observar los daños mentales y emocionales que trajo consigo la pandemia.

Lo anterior, sin duda, no debería ser suficiente para que la egresada sintiera la obligación o el deber de atender a estas personas, o incluso, la libertad de intervenir, ya que, de acuerdo a la ética de la profesión, no se permite atender personas cercanas, como lo son familiares, esto porque pondría en duda la efectividad del proceso psicoterapéutico al no solucionarse con éxito la demanda del usuario por el preconcepto que existe del psicólogo y

de la persona cercana. Surge entonces la pregunta, ¿será que el incumplimiento del código ético del psicólogo por parte de la egresada sería un reflejo de las carencias recibidas dentro del sistema SUAyED?, sin duda es un cuestionamiento serio y que representaría un grave problema en términos del profesionalismo y formación de los estudiantes del sistema.

→ *Cobrar como clínico*

Pese a estar expuestos a experimentar un alto grado de *sufrimiento* por ayudar a otros en su sufrimiento emocional, los psicólogos clínicos son criticados por el precio de sus servicios y muchos de ellos se sienten obligados a proporcionarlos gratuitamente para ayudar a la gente que consideran que lo necesita, ya sean cercanos o con carencia económica, ¿es acaso esto necesario?, o mejor dicho, ¿es acaso esto justo para ellos como profesionales de la salud mental?, ¿no son los psicólogos clínicos personas como cualquier otra que tienen y necesitan suplir sus necesidades básicas?, además este servicio no es menor a cualquier otro; por el contrario posee relevancia e importancia para la salud integral de un individuo, como lo menciona Figley (1995) el *costo* de preocuparse por el dolor emocional de otros.

Al respecto Berenice comenta con molestia e impotencia su experiencia: “Me enoja con quién dice ella es psicóloga y puede que no te cobre mucho, eso molesta mucho, me enoja que los demás quieran decidir si yo ayudo o no ayudo, o quieran ponerle tarifa a mi trabajo (...) hay tanta gente que necesita, pero yo no puedo proporcionarles esa ayuda gratuita a todos, quisiera más tiempo de vida y más clientes o más pacientes que pagaran más para que yo pudiera ayudar a aquellos que no puedan”.

Estas complicaciones fueron comentadas por los egresados como un punto significativo, se discutió que algunos de ellos no sentían la *libertad* de cobrar lo justo por su trabajo clínico, muchos de ellos quieren ayudar a más personas con carencia económica de forma gratuita, sin embargo, les resulta imposible.

Otra de las complicaciones experimentadas por los egresados y psicólogos clínicos a nivel nacional es el abandono de parte de las organizaciones gubernamentales en la prevención, diagnóstico, tratamiento y seguimiento de la salud mental en la población mexicana, sin haber un apoyo significativo a las personas que más necesitan servicios de

salud mental. Tal como lo comenta Berenice: “Me frustra que las instituciones no quieran implementar trabajos sociales dirigidos específicamente a poblaciones vulnerables porque les cuesta mucho (dinero, recursos, personal)”.

Lo anterior no sólo son suposiciones de un grupo de egresados, debido a que hay cifras que permiten confirmar que el problema es realmente serio a nivel nacional. El INCyTU (2018) señala que:

Del presupuesto en salud en México, sólo se destina alrededor del 2% a la salud mental, cuando la Organización Mundial de la Salud, OMS, recomienda que se invierta entre el 5 y el 10%. Además, el 80% del gasto en salud mental se emplea para la operación de los hospitales psiquiátricos, mientras que se destina muy poco a detección, prevención y rehabilitación (p.1).

Según datos del INEGI (2021), el 42 por ciento de los suicidios registrados en 2021 ocurrieron en personas de los 10 a los 29 años. Es decir, de los 8 mil 432 suicidios anuales, 3 mil 579 son personas jóvenes; cómo es posible notar la pandemia ha sido un factor importante en las cifras, ya que los datos de 2020 y 2021 son los más elevados registrados desde que se tiene registro.

Podemos considerar que, efectivamente el tema de la salud mental en nuestro país no es atendido como debería y que resulta fundamental el trabajo que desarrollan los psicólogos clínicos de México, quienes permanecen sirviendo con su profesión a la sociedad a pesar de la precariedad a la cual están expuestos y el sufrimiento que esto genera.

→ *El reconocimiento del trabajo clínico*

Entre los aspectos que destacaron las aportaciones de los egresados respecto a las complicaciones que enfrentan en su práctica clínica, hicieron énfasis en que el reconocimiento del trabajo clínico del psicólogo está directamente relacionado con el valor que él mismo tenga de su labor profesional y en la manera en que éste aprenda a utilizar las habilidades y los recursos intrínsecos y extrínsecos de acuerdo al contexto en que labore.

Como Susana comentó: “Valoren su trabajo y valoren mucho cuando tienen una persona enfrente y el cómo lo van a tratar, porque de eso depende cómo lo vamos a dejar”.

Por otro lado, en la discusión se consideraron otros aspectos importantes, por ejemplo, el contexto donde se labore, ya que según la experiencia de los egresados este factor resulta determinante. Por ejemplo, hay una gran diferencia entre la consultaría privada e independiente a la dependencia de un empleo por parte de una organización ya sea pública o privada en la que el psicólogo clínico labore. En la primera, el psicólogo no tiene la obligación de rendir cuentas a ninguna institución y tiene la libertad de ejercer su profesión sin tener que aceptar las prescripciones exigidas para recibir una remuneración económica a costa de violar su propia identidad, ni depender del reconocimiento de su profesión por parte de esa organización.

Al respecto, algunas egresadas comentaron sus experiencias, Susana expresa: “Nos dan el valor que nosotros merecemos, nos dejan debajo de una escalera como fue mi caso o nos ponen en el rincón de la biblioteca y no nos dan las herramientas necesarias, pero eso sí, quieren que uno haga todo”. Por su parte, Carmen comentó: “Creo que más bien sí depende de los espacios donde te pueden reconocer, no es general”. Karina comenta desde su experiencia: “Desde mi *cancha* (de la práctica privada) no he tenido un problema de segregación por el hecho de ser psicóloga, sí depende mucho de lo que hace uno al interior del consultorio, la gente generalmente llega con una preocupación de me va a juzgar, me va a regañar, tengo miedo de todo lo que me va a decir y creen que es una prolongación de la crítica. Entonces cuando se enfrentan al proceso psicológico, en donde no hay juicio, en donde no hay señalización, obviamente se van sintiendo bien”.

Como es posible notar, cada egresada ha observado distintas ventajas y desventajas en sus áreas de trabajo, resaltando la práctica privada como el contexto laboral en el que parecieran tener mayor libertad para ejercer su profesión. Sin embargo, es importante notar la relevancia que tiene el reconocimiento para el psicólogo clínico sea el contexto laboral en el que se labore. En la psicodinámica del trabajo, este concepto es fundamental, ya se contempla la sublimación dentro del trabajo, la cual, en pocas palabras se refiere a cuándo el individuo ama su profesión, su oficio, su trabajo y siente placer al hacerlo. Dentro de este término se comprende el reconocimiento personal, de otro y el de la sociedad. Por ello es

fundamental y determinante en el placer o sufrimiento que el trabajador experimente en su oficio, tal como lo comenta la Doctora Hernández (2020):

Las patologías de la sobrecarga (*burnout*) se relacionan con los trabajos que implican el cuidado o la atención a personas, en los que la falta de reconocimiento es evidente y se muestra que todo esfuerzo y dedicación parece no tener sentido (...) Estas características se sostienen por una serie de circunstancias relacionadas con la gestión del trabajo, en las que los lazos con los compañeros se han deteriorado, las condiciones y recursos son insuficientes para el desempeño de la labor, los horarios son prolongados, los sueldos bajos y, como se dijo, el reconocimiento es escaso o nulo (p.152).

Evidentemente, no es posible esperar el reconocimiento de otros y de la sociedad, si el propio psicólogo no reconoce, aprecia o valoriza su profesión, su oficio y trabajo clínico, como lo comentaban las egresadas.

Carmen comentó en la discusión del tema que, para ella, no sólo depende del contexto sino de la forma en que el clínico ocupe y utilice las oportunidades para ofrecer su servicio a cualquier institución: “El cuidado de los detalles en el trato que tenemos en la forma que nos presentamos y en la forma que también de algún modo vendemos hablando de cómo exponemos nuestro servicio dentro de cualquier institución. Eso sí puede hacer la diferencia, nuestra labor será valorada dependiendo de cómo la gestionemos en cualquier espacio donde lleguemos”. Esta aportación resulta un tanto alarmante ya que muestra el nivel al que ha llegado el sistema actual, que observa todo como una mercancía, específicamente al propio individuo:

En la irracionalidad de la moderna sociedad capitalista, los seres humanos son tratados como si fuesen mercancías, sin serlo y bajo el predominio de la forma salario, los sujetos terminan por ser cosificados (...) la vida humana es subsumida por la

forma salario y tasada por un precio, en términos formales y reales. Márquez, (2017, p.61).

¿Es esto correcto?, ¿contemplar la idea de vender un servicio de salud mental?, considerando la importancia que tiene nuestra profesión a la sociedad en general, ¿esta concepción podría ser determinante en cómo desempeñemos nuestra profesión?, ¿cómo observa la egresada la profesión y el trabajo del clínico?

Tomando en cuenta que, el trabajo no implica ser remunerado económicamente para ser considerado trabajo, ¿qué implicaría considerar el oficio del psicólogo clínico desde el punto de vista de la egresada, como mercancía?, ¿qué implicaciones tendría para quienes dependen de la profesión como único empleo para cubrir sus necesidades personales y familiares?, quienes probablemente por el propio sistema se verían obligados a hacerlo para conseguir sobrevivir: “(...) se convierte en asalariado porque está obligado a vender su fuerza de trabajo para sobrevivir, a ofrecerse y cosificarse como una mercancía más en el mercado laboral” (Márquez, 2017).

Respecto a la discusión general y los hallazgos obtenidos respecto a las complicaciones que enfrentan los egresados en el campo clínico de la psicología, surgen las siguientes preguntas de análisis: ¿por qué los egresados comentan que enfrentan dificultades de este tipo en la labor clínica si lo que se observa en la teoría es un panorama ideal del trabajo que realizan los psicólogos en esta área?, ¿por qué no hay investigaciones de tipo cualitativo o mixto que supongan una comprensión en voz de los clínicos de la realidad de su campo de acción?, ¿por qué es común pretender encontrar un factor causal en el clínico o como último recurso en el usuario para observar su labor clínica como un fracaso o “poco efectiva”, considerando las complicaciones presentadas como algo aparte de o simplemente parte de, sin darle relevante importancia?.

Resulta mucho más sencillo encontrar información sobre el sueldo ideal del psicólogo, los índices de egresados de la carrera, así como de su posterior su inserción laboral, abordado desde lo cuantitativo. De igual forma, existe información sobre el posible desarrollo profesional del psicólogo y la forma en que desarrolla su labor clínica en distintos contextos laborales, idealizando el trabajo del psicólogo sin considerar la propia experiencia,

no solo de egreso e inserción laboral, sino de las innumerables complicaciones que enfrenta en un mundo laboral complejo y saturado de competencia, prejuicios y de mínimo apoyo a nivel nacional para la atención de la salud mental.

La contraposición del trabajo real al ideal, que como describen los egresados del estudio, resulta totalmente distinto. La realidad resulta ser tan cruda y hostil que es preferible no verla, exponerla, abordarla y cuestionarla.

VIII. Proyectos y desarrollo profesional

→ *Desarrollo profesional actual*

Respecto a los proyectos laborales y de desarrollo profesional actual, Susana menciona se desempeña como terapeuta en el área de Psicología Clínica y tiene el interés para en un futuro cercano, realizar una maestría en terapia cognitiva. Por su parte, Karina señala, que actualmente también se dedica a la atención de pacientes y para ello, se ha preparado de manera constante y diversa: “Tengo varios diplomados y tengo un *máster* de terapia breve estratégica y actualmente estoy haciendo una maestría en terapia cognitivo conductual”.

Raquel, en tanto, comenta que además de dedicarse a la práctica clínica, también forma parte de los profesores del SUAyED: “Tengo una maestría en terapia familiar y soy tutora SUAyED”; sin embargo, a raíz de la pandemia sus proyectos se vieron afectados: “Para mí ahorita este momento es para replantearme, ahorita estoy llevando muy poquitos pacientes. Creo que más, como en la medida en que me recupere de ciertas cuestiones, pérdidas en la pandemia, decidí que no estoy lista, no quiero, no puedo. Y ahorita que ya todo se estabilizó, un poquito más he empezado, pero muy lentamente, pero creo que esa es la razón”.

Elena comenta lo siguiente sobre sus proyectos actuales: “Participo en muchísimos proyectos referentes a la construcción socioemocional particularmente, la cuestión de orientación, orientación vocacional, diplomados y demás, y pero finalmente mi trabajo se

vuelve pedagógico, entonces sí, como que a la par mi intención era consultorio definitivamente, pero a la par se vuelve como una mezcla de todo y se dirige mucho más a la parte pedagógica y entonces ahí mismo le ocurre todo lo que es, diseño curricular, planeaciones, evaluación, etcétera”. De igual forma, subraya: “Mi proyecto es y el interés por este proyecto es en sí, ya dedicarme la parte clínica donde se me da mucho más formal”. Al respecto de qué la detiene para continuar el plan hacia lo clínico, Elena responde: “El tiempo... el trabajo me absorbe al cien, entonces es precisamente la idea de liberar tiempo para poder sí, dedicarme a la clínica”.

Jorge subraya que, antes de la pandemia se dedicaba además de la práctica empresarial, a llevar una página web en colaboración con un colega, pero después de la pandemia perdió su trabajo en la empresa: “Viene la pandemia, me quedo sin trabajo, me ofrecen trabajar de planta con un contrato muy malo, muy gandalla y por *outsourcing*, o sea por otro lado, no directamente para la empresa” y es cuando decide enfocarse a la página: “Y bueno, pues me quedé ahí, empezamos con las redes sociales, la página en YouTube empieza a *jalar* muy bien, empieza a salir trabajo, cursos...mi amigo sigue ahí...pero yo me fui por otro camino, actualmente estoy trabajando en una empresa internacional con presencia en México como consultor en seguridad vial”. Sobre si existe interés en dedicarse a la parte clínica, Jorge menciona: “Sí, la verdad, sí, porque sí, me gusta, pero tampoco, no quiero dejar esta parte de las empresas”.

Berenice menciona que ella está cien por ciento enfocada en la atención terapéutica tanto de manera presencial como en línea, alternativa que le permite tener pacientes de distintos estados y países: “Yo tengo una maestría, actualmente me dedico a la terapia psicológica, soy psicóloga clínica... afortunadamente puedo decirles que he trabajado, he trabajado duro para tener un grupo de pacientes, especialmente me dedico a la terapia con mujeres violentadas y situación de riesgo. Y con la terapia infantil es uno de mis fuertes también.” Y agrega: “Tengo consultorio en Polanco y aparte doy terapia psicológica en línea, tengo pacientes varios lugares de Estados Unidos, (y) desde Yucatán hasta Baja California, o sea es un grupo muy nutrido de pacientes”.

Analizando lo que comentaron los egresados anteriormente, resulta relevante el hecho de que, Raquel y Berenice tengan estudios de posgrado y ambas se dediquen a la práctica

psicoterapéutica. Berenice lo hace de tiempo completo, de manera presencial y virtual lo que le permite vivir sólo de esta cuestión. Raquel, por su parte, lo combina con ser profesora del SUAyED.

De igual forma, llama la atención el hecho de que algunas egresadas tienen un interés por seguirse preparando. En el caso de Karina, se encuentra hoy en día cursando una maestría; en el caso de Elena, ella se encuentra inmersa en cursos y diplomados de actualización profesional. Por último, Susana también manifiesta su interés por hacer un posgrado.

Karina y Susana son egresadas que al igual que Berenice se dedican de lleno a la atención psicológica en el medio privado. Por su parte, Elena, al trabajar para una institución educativa, se desempeña en el área pedagógica, misma que le absorbe mucho tiempo y le ha significado no poder ejercer en la clínica. Finalmente, Jorge, menciona que trabaja en una organización como consultor, además de llevar otros proyectos de la mano de las redes sociales, muestra interés en ejercer como psicoterapeuta, pero sin que esto le represente tener que dejar sus demás proyectos.

Sobre el hecho de tener más de un empleo, como en el caso de Raquel y Jorge, Pouliakas (2017) comenta lo siguiente:

El pluriempleo puede ayudar a los trabajadores a mantener el nivel de vida deseado cuando su trabajo principal no ofrece las horas o ingresos adecuados. Además, las habilidades adquiridas con el pluriempleo pueden influir después en la movilidad ocupacional, incluido el paso al autoempleo. Pero un segundo empleo puede también asociarse con mayor desgaste físico y mental. Así, las políticas relacionadas con el pluriempleo deben proteger a los trabajadores vulnerables para que no estén expuestos a condiciones laborales precarias o informales. Más allá de este papel protector, también pueden ser parte de una estrategia que trate de estimular la movilidad del mercado laboral y el emprendimiento (p.1).

En este sentido, sería importante preguntarnos, los egresados que llevan a cabo varios proyectos profesionales, al mismo tiempo, ¿lo hacen como parte de su proyecto profesional o por qué la situación económica los orilla a esto?

→ **Expectativas profesionales**

Es importante considerar que el desarrollo profesional está mediado por variables socioculturales y socioeconómicas, a pesar de que todos los egresados comentaron tener varios diplomados en distintas áreas en psicología clínica de acuerdo a las necesidades presentadas en su contexto laboral, se observa que únicamente una minoría han tenido acceso o las posibilidades de estudiar un posgrado. De esta manera, los objetivos a corto y a largo plazo de cada egresado estarán enfocados a las limitaciones y oportunidades que tengan en el presente y en el futuro.

→ *Objetivos a corto plazo*

Entre los objetivos a corto plazo los egresados que participaron comentaron el panorama que alcanzan a visualizar dadas sus circunstancias presentes, Carmen que reside en un municipio de riesgo en la CDMX, Iztapalapa, comenta que actualmente está ocupada y enfocada en establecer su consultorio dentro la sociedad que tiene con su familia, cuando consiga eso podrá considerar la maestría como una opción: “ahorita todavía estoy terminando de llevar a cabo mi proceso de establecimiento de nuestro negocio porque es una sociedad. Entonces este año todavía lo voy a dedicar justamente a eso, yo pienso que en un año estaré presentando el examen para la maestría y eso sería como a corto plazo”. Como es posible notar, la egresada ha tenido complicaciones en conseguir abrir un consultorio, dada su situación económica y la zona donde reside, de esta manera opta por apoyarse en una red social cercana, en este caso su familia.

Por su parte Karina que comentó que no le fue complicado abrir su consultorio, comenta que pretende seguir con la práctica privada, así como seguirse preparando a nivel posgrado: “yo voy a seguir trabajando como psicóloga clínica no tengo otro camino hacia donde quisiera yo ir, o sea realmente esto es lo que me gusta, ya tengo un máster en terapia

breve estratégica, estoy haciendo una maestría en terapia cognitiva, de ahí salen más cosas, yo creo que mientras me dedico a esto, voy a seguir estudiando”.

En este caso particular es posible observar que las posibilidades que la egresada tiene le permiten considerar la profesión como una forma de vida para el presente y el futuro, así como el formar parte de la minoría de egresados que posee una formación posgrado y que tiene la posibilidad de seguirse preparando a la par de estar laborando y desempeñando su rol de madre. ¿Cuáles podrían ser estas posibilidades?, parecieran estar relacionadas en que el cónyuge de la egresada cumple el rol de proveedor y tiene una estabilidad económica, ya que anteriormente, ella manifestó que a pesar de abandonar su primera carrera (contaduría) que le ofrecía un sueldo mucho mayor en relación a la psicología clínica, no tuvo el menor problema en ello, ni en abrir un consultorio, ni continuar estudiando un posgrado.

Raquel comentó que continuar la práctica privada y docencia en el sistema SUAyED, son las expectativas inmediatas y a corto plazo que observa para su vida profesional: “creo que para mí es el equilibrio perfecto entre la docencia y tener práctica clínica”. Haciendo memoria, la egresada se encuentra en el estado de Tlaxcala donde su labor inicial estuvo enfocada en el apoyo de víctimas y en la atención clínica de la población en un Centro de Salud Regional, a pesar de las complicaciones presentadas en este contexto laboral, no manifestó que le fuera complicado poner un consultorio en la zona, esto puede deberse a que la egresada no es madre ni tampoco está casada, lo que pareciera ser determinante, ya que cuenta con menos responsabilidades, más tiempo y mayores posibilidades económicas, que le permiten dedicarse a la docencia en SUAyED y continuar con la práctica clínica.

Sin duda, hemos podido observar que los objetivos a corto plazo son muy particulares para cada uno de los egresados, ¿serán estos los mismos objetivos que soñaron o se plantearon cuando estudiaron en el SUAyED?

→ *Objetivos a largo plazo*

Carmen que reside en el municipio de Iztapalapa, comenta que desea especializarse con una maestría en neuropsicología impartida por la UNAM: “A mí me gustaría cursar una maestría, pero sí en UNAM digamos que por la cuestión económica, porque es una institución que es muy reconocida inclusive mucho más allá de las instituciones privadas, así como lo

que yo recibí a distancia fue excelente; me interesan dos áreas específicas como la neuropsicología y la terapia familiar sistémica, pero mi corazón se va más hacia la neuropsicología y, a mediano plazo ya veremos”.

Efectivamente la UNAM ofrece una formación posgrado con supervisión clínica de forma gratuita, con posibilidades de acceso a una beca CONACYT, la cual brinda un apoyo económico considerable a los estudiantes que aprueben los exámenes que el sistema solicita por área de especialización. Sin embargo, se les requiere como requisito fundamental el ser alumnos a tiempo completo, sin tener otro tipo de responsabilidades fuera de la universidad. En el caso particular de la egresada, ella no debería continuar con la práctica clínica como su principal fuente de ingreso, por consiguiente, no podría considerar esta opción como una posibilidad real ante su situación presente.

Aquí surge una cuestión, ¿por qué la UNAM no ofrece formación posgrado en una modalidad híbrida o a distancia en psicología?, ¿será que considera estas modalidades carentes para la formación posgrado en psicología? Se cuál sea la razón, está claro que un número considerable de egresados no pueden solventar un gasto mensual de un posgrado en una institución de calidad y en el tema de interés del psicólogo clínico. Quedando así a expensas de sobrevivir en un mundo tan competitivo y desigual, brindando una atención clínica que pudiera resultar deficiente para el usuario.

Por su parte Karina que ha tenido mayores posibilidades que la mayoría de egresados, comenta: “tengo otros proyectos, he escrito algunos artículos en revistas electrónicas, finalmente me he vuelto bien analítica de diversas situaciones sociales y me gustaría plasmarlas, incluso tengo pensado hacer un libro algún día, pero igual los tiempos, esos serían mis planes a futuro, ser la mejor, siempre buscar mi mejor versión, a continuar tratando, como dice *Cerebro* tratando de conquistar el mundo, nada más.”

Como es posible notar, la egresada puede considerar su desarrollo y crecimiento académico y profesional enfocado al área de la investigación, que hasta el momento ninguno de los demás egresados consideró, el único impedimento que la egresada observa es el tiempo, debido a sus actividades y responsabilidades actuales, no el aspecto económico.

Raquel que reside en el estado de Tlaxcala comenta: “me gustaría tratar de incursionar en organizaciones con este tema de la NOM 035, (es) una industria muy agresiva con estos temas de productividad, yo lidio diario con el nivel de estrés que vive mi pareja, que es enorme y como él, todos sus compañeros están en las mismas, este tema de pandemia lo agudizó enormemente, entonces creo que para los clínicos el poder indagar en esta parte de las organizaciones, justo haciendo o tomando como plataforma de salida esta norma que va más hacia lo clínico, siento yo. Creo que es algo en lo que me quiero enfocar en este regreso un poco, lo quiero ver así desde el trabajo clínico”.

Esta aportación resulta interesante ya que no es común observar interés en el clínico en estos temas, específicamente en nuestro país, siendo un área poco estudiada, sumamente carente de atención psicoterapéutica, específicamente en temas de estrés, demandas absurdas y efectos postpandemia. Esta expectativa pareciera estar relacionada directamente con el contexto de la egresada, la cual estudió administración industrial, trabajó muchos años en organizaciones y actualmente observa directamente el tema desde la clínica al notar los efectos psicopatológicos que los excesos de las demandas generan en el trabajador y la población obrera, por su relación de pareja.

Como es posible observar, debemos reconocer a cada egresado con sus características y también con sus proyectos profesionales de manera particular, es desconcertante observar el contexto del psicólogo como ingrediente fundamental en su desarrollo y crecimiento profesional. ¿Es entonces el contexto socioeconómico determinante para el desarrollo profesional de los egresados de SUAyED psicología?, de acuerdo a lo revisado en esta discusión, efectivamente, el contexto socioeconómico del egresado resulta un facilitador o una limitante para la especialización del mismo, esto sin duda hace relucir nuevamente las grietas de desigualdad existentes en la nuestra sociedad.

6. HACIA UNA CONCLUSIÓN

Cuando se habla de estudiar y egresar del SUAyED, ¿qué es en lo que se piensa o se dice de este sistema? ¿de quién proviene esta información? ¿es confiable? ¿se puede generalizar, o no? Éstas y otras interrogantes surgieron durante la planeación y posterior desarrollo de la presente investigación.

Al ser la licenciatura en Psicología del SUAyED una carrera que nació hace apenas dieciocho años, que se apoya y hace uso de las nuevas tecnologías de la información, lo que se sabe de ella proviene en mayor medida, del Observatorio de Datos de la UNAM y de investigaciones (la mayoría educativas) en torno al SUAyED, estos datos brindan información sobre la matrícula, el sexo y edad de los estudiantes y egresados, y se utilizan para mostrar cuantitativamente, el comportamiento de dichas poblaciones. Sin embargo, es también necesario, voltear hacia la metodología cualitativa y tratar de escuchar a quienes en su momento transitaron por el sistema, y lo conocen muy bien. El hecho de visibilizar sus historias y su punto de vista particular hacia la inserción laboral, abre una brecha importante para reconocer lo que, a su parecer, sucede en las organizaciones de todo tipo, públicas y privadas.

Para la realización de esta investigación fue imprescindible hacer notar que el trabajo trasciende al empleo, porque en el trabajo, el ser se modifica. De igual forma, es importante señalar que el trabajo tiene efectos en la salud mental de las personas, porque el trabajo incluye tanto placer como sufrimiento. Es por ello que el tema del trabajo debe ser abordado desde la psicología.

No es una sorpresa de que al ser el SUAyED un sistema sumamente inclusivo, que acepta a hombres y mujeres de todas las edades, muchos de ellos con títulos de licenciaturas previas, e incluso posgrados; se haya cuestionado la calidad de sus egresados y las posibles desventajas de estos, versus a los egresados de otros sistemas presenciales. Por lo anterior, resulta significativo conocer la opinión, las experiencias, los sentires y las trayectorias de vida de un grupo de egresados del SUAyED al respecto.

Esta investigación no pretendió hacer consensos entre los participantes, ni generalizar hacia otros sistemas educativos lo aquí narrado por este grupo de egresados. Pero sí pretendió

darle voz a cada una de las historias y vivencias narradas bajo su óptica y privilegiando así, lo maravilloso de lo singular.

→ *Problemáticas a las que se enfrentaron al egresar*

Los egresados hablaron de las problemáticas a las que se han enfrentado una vez que egresaron del SUAyED, una de que cobra relevancia es la edad. Debido a que en edad, los egresados son mayores que los de otros sistemas, para algunos participantes, esta característica les ha representado una desventaja respecto a otras personas, al momento de aplicar para un puesto de trabajo; incluso pudimos percatarnos de cómo narraban experiencias en las que se eligió a personas más jóvenes, pero con menos preparación para desempeñar un trabajo, y, hablaron de este hecho no sólo como una práctica común en las organizaciones privadas, sino incluso en programas de empleo pertenecientes al gobierno. El ser rechazado de un trabajo representó no sólo una decepción para los egresados, sino también un sufrimiento emocional.

Un punto interesante que encontramos en esta investigación es que, al pretender ingresar a laborar a una organización, los egresados parecieran estar aspirando al trabajo asalariado. Ese, que ha sido estudiado durante décadas, exhibiendo sus carencias y que, en nuestros días, se muestra, en algunos lugares como trabajo esclavizante. Pudiera ser que la generación en que fueron educados los egresados pudiera influir en esta decisión, ya que, el hecho de tener un trabajo “seguro” y con prestaciones de ley, es algo que se rehúsan a rechazar, así las jornadas laborales sean de doce horas. Ciertamente, las generaciones más jóvenes no conciben este pensamiento y han buscado emprender. Ros, Núñez y Benedetto, (2022) exponen que, en los jóvenes, el permanecer en proyectos de trabajo a largo plazo, no se instala como un escenario posible y/o deseable; ellos, prefieren autoemplearse, autogestionarse y tristemente también auto explotarse.

Sin embargo, no todos los egresados tienen la misma percepción en cuanto a que la edad es una limitante y han buscado construir sus propias oportunidades laborales debido a la falta de opciones de inserción laboral; para ellos sobre todo al buscar ejercer en el área clínica, la edad es una ventaja. Consideran que, las personas pueden preferir a un psicólogo debido a la experiencia de vida. Y es en este ámbito, es en el que algunos buscan

desempeñarse abriendo su propio consultorio. El ámbito clínico les ofrece la posibilidad de ser aceptados, reconocidos y llevar a cabo su misión de vida.

Además, el emprender también ofrece ciertas ventajas, de acuerdo a los egresados, como son la posibilidad de organizar sus tiempos y poder así, hacer frente al trabajo de cuidados. No es sorprendente, que, al poseer este grupo de egresados, una mayoría del sexo femenino, este tema se hiciera presente. Aunque la realidad es que el emprendedor suele enfrentar dificultades para limitar sus horarios, lo cual más allá de beneficiar el trabajo de cuidados lo afecta. Y es que, en países como el nuestro, el cuidado del hogar y los hijos, sigue siendo una tarea que se encarga al género femenino. En este sentido, la investigación deja al descubierto como también el hecho de tener hijos dificulta de cierta forma la inserción laboral y el crecimiento profesional, lo cual, en definitiva, no es algo sencillo.

Es posible que, sin darse cuenta los egresados al emprender también renuncien a la colectividad y a la oportunidad de aprender del otro. Fomentando así, la individualidad que tanto daño hace en el trabajo y que caracteriza nuestros tiempos, pues éste, se construye colectivamente. Los egresados llegan al emprendimiento, por necesidad, que por otra razón. Es evidente que la precarización laboral ha conducido al autoempleo y asimismo ha sustituido a la estabilidad laboral con una naturalidad que parece nadie cuestionar y que representa la raíz de este problema.

Como bien señala Berardi, (2017):

... El semiocapitalismo se basa en una constante explotación de la energía mental y la competencia constituye la forma generalizada de las relaciones en el precario mercado laboral, el sufrimiento mental se ha convertido en una epidemia social (p. 52).

→ *La psicología como producto*

La imagen del psicólogo fue un aspecto que también se discutió con los egresados, en algunos puntos de vista logramos ver que la imagen les es importante debido a que pudiera estar compensando algunas deficiencias en la calidad de la formación, como pudieran ser conocimientos no enseñados, no adquiridos o prácticas con pacientes que les resultaron

insuficientes o sin la adecuada supervisión. Es entonces, cuando parecer el tener que exitoso, por medio de la imagen cobra sentido como una defensa que aparece en los egresados.

En otros puntos de vista, pareciera que hay una tendencia a comercializar la psicología como si fuera cualquier otro producto y así, como en la mercadotecnia, esta imagen debe ir dirigida al segmento de la población que se desea atraer, es decir, si el público objetivo es la clase media-alta entonces la vestimenta del psicólogo debería ser más formal; si, por el contrario, se desea atraer pacientes que viven en comunidades rurales, entonces la imagen debería ser más informal. Sin embargo, hubo también quién opinó que la imagen no es tan importante como la generación de un vínculo auténtico con el paciente.

Las implicaciones éticas que se derivan de quienes intentan vender servicios psicológicos como un servicio más, anteponiendo el dinero sobre el bienestar de sus pacientes, pueden dar pie a que los psicólogos decidan vender también falsos diagnósticos, exagerar los niveles de malestar de los pacientes, interesarse más y/o preferir a los pacientes con solvencia económica, dejando de lado los valores éticos y morales por los cuales deberían regirse profesionalmente. Un psicólogo no ético puede afectar seriamente la salud mental de sus pacientes.

Como psicólogas a punto de egresar consideramos que es muy peligrosa esta tendencia que se propicia desde los sistemas económicos actuales, de configurar todo como si fuera una mercancía. El vender a la psicología como producto o servicio es reducirla al intercambio económico. El verdadero fin de la psicología es lograr que el psicólogo se conduzca de manera ética, la creación de un lazo de confianza con el paciente, un aprendizaje que se construye mutuamente y que ayuda a sanar. Y que, por lo tanto, posee un valor inmensurable e incuantificable.

→ *Las organizaciones*

En esta investigación, los egresados hablaron de las organizaciones públicas y privadas, y de la dificultad para insertarse laboralmente en cada una de ellas. En cuanto a las organizaciones públicas pudimos notar cómo el número de psicólogos clínicos en las principales instituciones de salud del país, son insuficientes para la cantidad de demanda. Ha sido así desde hace mucho tiempo y ha continuado, a pesar de que la pandemia por COVID-

19 demostró que la demanda en servicios de atención mental aumentó debido al encierro y al aislamiento social. Con una situación así en el país, es comprensible que las experiencias de los egresados no sean positivas. La pregunta es ¿hasta cuándo se tendrá acceso a un sistema de salud digno, que pueda destinar más psicólogos clínicos para atender a quien se le requiera? ¿por qué este número de profesionales es menor comparado con otros? ¿será que el trabajo del psicólogo clínico es considerado menos importante que, por ejemplo, el de un médico, en las instituciones de salud?

En relación al trabajo independiente en el ámbito privado, los egresados, como comentamos anteriormente, se ven forzados a emprender debido a la precariedad laboral existente en la actualidad. Sin embargo, no para todos resulta fácil hacerlo. Los que lo han logrado, hablaron de que se necesita cierta base, como son el soporte económico y familiar, que funjan como apoyo. Es cierto que emprender cuesta y la inversión inicial debe provenir de ahorros, muchas veces contruidos en conjunto con la pareja. Por otra parte, el incentivo que a nivel familiar se pueda mostrar, ha sido, para algunos egresados, una fuerte motivación para el cumplimiento de sus metas y objetivos, tener su propio lugar de trabajo, es uno de ellos.

En cuanto a habilidades, como el saber administrarse o cómo publicitarse, algunos egresados hablaron de que son fundamentales para poder emprender; sin embargo, éstas no fueron aprendidas en el SUAyED o en la UNAM. Cuando narraron, hablaron de lo que, por el contrario, sí aprendieron en su etapa de estudiantes: la autonomía, la autorregulación y la tolerancia a la frustración. A pesar de que estos conceptos no son los más positivos ni los esperados como productos de conocimiento en la universidad, los egresados lo plantearon como si fuera un aprendizaje. Parecería que toman todas esas experiencias negativas, buscando encontrar sus ventajas. Esto en la Teoría de la Psicodinámica del Trabajo, es una estrategia defensiva que se construye en las personas, de manera individual, con el objetivo de poder hacer frente y además evitar el sufrimiento.

→ *El trabajo invisible*

Son las egresadas del sexo femenino quienes platicaron sus experiencias haciendo frente al trabajo de cuidados; pareciera ser, entonces, que, los hombres no hablan de este trabajo, dejando clara la existencia de la división sexual de las labores del hogar.

El trabajo de cuidados, como se describió en la investigación, es muchas veces invisibilizado, infravalorado, que puede ser analizado como una cuestión cultural y estructural, que se encuentra más marcada en ciertos países. Además, de acuerdo con Dejours (citado en Hernández, 2021), la falta de reconocimiento que existe en este trabajo genera en quien lo vive mucho sufrimiento (un sufrimiento suplementario). Nuestras participantes comentaron lo difícil que ha sido para ellas combinar su profesión con el trabajo que hay en el hogar y con los hijos. Incluso, hubo quien mencionó que, a pesar de tener pareja, ella es la que se encarga sola de este rol al que ni siquiera identifica como trabajo o si debería existir alguna remuneración económica por hacerlo.

Podría suponerse que en hogares en donde existe mayor nivel educativo y un nivel socioeconómico más alto, como los de nuestras egresadas, el tema del trabajo de cuidados sería un tema de responsabilidades compartidas con el cónyuge. Pero esta investigación muestra que no necesariamente es así. Asimismo, muestra que hombres y mujeres utilizan el tiempo de manera distinta, lo que representa una inequidad en la que las mujeres además de sus trabajos fuera de casa regresan a ésta para seguir trabajando, lo que termina por sobrecargarlas física y mentalmente. Se sabe, de acuerdo con Dejours (2015) que el sufrimiento nace no sólo como resultado de las obligaciones de los trabajos, sino de aquello que resiste al trabajo. De tal forma que para poder sobrellevar el sufrimiento y evitar enfermar de acuerdo a la lógica de la Psicodinámica del Trabajo, elaboran diferentes estrategias defensivas como son: el falso heroísmo y la abnegación.

Es, además, fundamental concluir que si bien el trabajo de cuidados es un trabajo muy poco valorado y reconocido, es este trabajo no remunerado el que sostiene al trabajo remunerado. Al respecto, Durán (2012), expone lo que ocurre en el caso particular de España:

El trabajo no remunerado apenas existe para el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA). Sin embargo, el lugar en que más frecuentemente se produce, los hogares, sí recibe atención de las cuentas. Aunque solo lo hace desde los aspectos monetizados de la vida económica y principalmente desde la perspectiva de los flujos, al menos facilita la tarea de ubicar el trabajo no remunerado (TNR) en un contexto que, a su

vez, se ubica de modo sistemático y periódico en el conjunto de lo que convencionalmente se considera economía (p.126).

Es decir, sin el trabajo de cuidados, no se podría hacer ningún otro. Es este trabajo, el que permite que los demás se realicen. Por lo que es pieza fundamental de las economías locales y globales.

→ *¿Ejercer en la clínica al egresar?*

A pesar de que los egresados hablaron de todo lo aprendido en el SUAyED con cierta confianza, hay una disyuntiva entre ellos muy particular: ¿se puede o se debe ejercer la psicoterapia al egresar del SUAyED? Unos aseguraron que sí es posible, mientras que otros opinaron que esto es poco ético, dejando ver un juicio personal en torno a la decisión que cada uno pudiera tomar. Llamó la atención que no mencionaron si este tema se discutió o no durante la formación en el SUAyED.

Lo cierto es que, sólo en la Ciudad de México hay una regulación para que los servicios de psicoterapia sean ofrecidos por profesionales en psicología con al menos, una maestría en el área. De hecho, hay sanciones para quienes incumplan con esta ley. Sin embargo, en el resto del país no hay legislación al respecto y los psicólogos, se rigen, por lo general, por el Código Ético del Psicólogo, que, como su nombre lo indica, habla únicamente de la ética que se debería seguir en la profesión, sin consecuencias legales para quienes no se rijan por estos puntos.

Al ser un tema tan complejo y que depende de la ética personal de cada egresado, no pretendemos opinar de las decisiones que toma cada participante al ejercer en la práctica clínica. Simplemente es la intención, reflexionar al respecto sobre qué, la regulación de la psicología debería ser uniforme a nivel nacional, porque de lo contrario se genera confusión. No sólo en el gremio, sino en una sociedad que merece atención de calidad. Incluso, esta falta de regulación también trae consigo, el que personas no profesionales de la psicología oferten servicios de sanación o de coaching, que pudieran en lugar de ayudar, afectar más la salud mental de sus usuarios.

→ *Ventajas y desventajas de estudiar psicología en SUAyED*

Durante la discusión se observaron comentarios a favor y en contra del SUAyED, cada egresado que participó manifestó su opinión personal del tema de acuerdo a su propia experiencia.

Las ventajas más evidentes observadas por los egresados son la posibilidad de estudiar dónde y cuándo sea, evidentemente se requiere de un dispositivo electrónico con acceso a internet; sin embargo, no se requiere asistir a un aula, en horarios rígidos y pasar horas atascado en el tráfico. Los gastos son menores, la edad tampoco resulta un problema, es una educación gratuita y el sistema permite estudiar a la par de responsabilidades familiares y laborales.

Se observó un punto en común, la población estudiantil del SUAyED es muy comprometida en sus estudios, la pregunta que surge es ¿por qué?, entre las posibles respuestas se encuentra un común denominador en las características sociodemográficas de la población, que es la edad, la experiencia de vida, laboral y profesional que la mayoría tiene. Otra ventaja que resalta es el enfoque de enseñanza del sistema, el cual está planteado a través de la investigación, dicho enfoque permite al estudiante tener una sólida adquisición del conocimiento al involucrarlo activamente dentro del proceso de aprendizaje, en palabras de los egresados, ésta es una ventaja del sistema.

Sin embargo, también es posible que dichas ventajas dejen al descubierto cómo funciona el sistema a distancia, por ejemplo, el forzar al estudiante a tener un alto nivel de compromiso y a desarrollar ciertas estrategias defensivas para resistir al sufrimiento que resulta de sujetar al alumno a un ritmo imparables, sin respetar sus tiempos, formas de estudio o contratiempos, mucho menos su desgaste físico y emocional, generado por sobrevivir a dicha presión. Esto sucede porque el SUAyED evalúa la productividad, excelencia y aprendizaje de sus estudiantes mediante la elaboración y entrega de una gran cantidad de trabajos semanales, donde la calidad de dichos trabajos queda condicionada a innumerables factores, siendo el primero de ellos, la necesidad de entregar varias actividades de aprendizaje sobre distintos temas y lineamientos en un mínimo periodo de tiempo.

Es entonces cuando surge la interrogante ¿el estudiante SUAyED, realmente consigue encontrar *placer* al estudiar en dicha modalidad a pesar de sufrir tanto en el proceso? dicha

interrogante no fue posible responderla tan satisfactoriamente como se deseaba, ya que las aportaciones de los egresados estaban teñidas por una evidente defensividad, de la que no eran conscientes, sin embargo, al comprender que el sufrimiento y el placer vienen de la mano dentro del trabajo, consideramos que efectivamente, de alguna manera, en algún grado, los egresados pudieron experimentar *placer* durante su formación.

Entre las desventajas observadas por los egresados, se mencionó que, dadas las características del SUAyED, no se tiene una construcción del conocimiento “uno a uno” entre docentes y alumnos, lo que resultó una grave carencia para su formación. Al respecto se deben considerar las limitaciones del sistema autogestivo propuesto por el SUAyED previo a tomar la decisión de estudiar la licenciatura, y, de entre ellas, la más significativa es la relación del docente y el alumno, que es vista como un simple acompañamiento.

→ ***¿Por qué estudiar psicología y qué significó estudiarla?***

Aunque evidentemente, cada egresado manifestó lo que le llevó a estudiar psicología, hay dos egresadas que coincidieron en tener una experiencia como pacientes, previo a la toma de esta decisión. Esta experiencia tan positiva, de cierto modo condujo a la elección de la psicología como una carrera factible e interesante de estudiar. En otros casos, elegir estudiar psicología representó una decisión madura de quien ya tenía un empleo previo y posiblemente insatisfactorio. Esta elección sin duda cambió el rumbo profesional y de vida de esta egresada.

De acuerdo a la Psicodinámica del Trabajo, en el trabajo existe tanto el sufrimiento como el placer y, es gracias al reconocimiento y a la posibilidad que ofrece el transformar algo a la par de poder transformarse a sí mismo gracias al trabajo bien hecho, que el sufrimiento puede convertirse en placer. Si bien los egresados comentaron todas las problemáticas a las que han debido hacer frente y las que siguen padeciendo en su vida diaria al trabajar, también han hablado del conquistar el trabajo, de cómo lograron formarse como psicólogos. Esta categoría mostró el otro lado de la moneda. Aquí, los egresados platicaron de lo bien que se siente ser psicólogos y del reconocimiento que conlleva. Sin duda, el graduarse representó para algunos de los egresados poder cumplir con una meta que se trazaron tiempo atrás y para otros, la oportunidad de dejar un anterior empleo y comenzar un nuevo camino, una posible reconfiguración de la vida.

Mendes y Tamayo (2001) explican de manera magistral las diferencias entre placer y sufrimiento laboral:

Las experiencias de placer-sufrimiento forman un solo constructo compuesto por tres factores: apreciación y reconocimiento, que definen el placer; y el agotamiento con el trabajo, que define el sufrimiento. El placer se experimenta cuando se experimentan sentimientos de aprecio y reconocimiento en el trabajo. La apreciación es el sentimiento de que el trabajo tiene sentido y valor en sí mismo, es importante y significativo para la organización y la sociedad. El reconocimiento es el sentimiento de ser aceptado y admirado en el trabajo y tener la libertad de expresar tu individualidad. El sufrimiento se experimenta al experimentar agotamiento en relación al trabajo, lo que significa la sensación de cansancio, desánimo e insatisfacción con el trabajo. Por tanto, el placer-sufrimiento son experiencias de sentimientos de aprecio, reconocimiento y/o agotamiento en el trabajo (p.40-41).

Sin duda, el hecho de que el SUAyED egrese a universitarios que sientan amor por su profesión es algo muy valioso, que, impacta no sólo de manera individual, sino a nivel sociedad. Debido a que los profesionales que muestran respeto y pasión por lo que hacen, se convierten en agentes de cambio y de esperanza para todas aquellas personas que sufren.

→ *Lo que hacen y viven actualmente los egresados*

Algunos de los egresados manifestaron en esta investigación dedicarse por completo a la clínica. Dado que este emprendimiento es suficiente para satisfacer sus necesidades. Además de permitirles disfrutar también de pasar tiempo en casa y en familia. Sin embargo, otros egresados comentaron sobre la necesidad por seguir preparándose, y por poder realizar varias actividades a la vez. Dando origen al pluriempleo.

El pluriempleo pareciera que nace de la precariedad laboral y de la necesidad económica; y aunque, no es algo que deba juzgarse, sí debemos ser puntuales para exponer que son situaciones que no deberían ser la única vía para conseguir ingresos dignos, ni en

nuestros egresados ni en otros profesionistas. Es evidente también, que el pluriempleo puede acarrear agotamiento físico y mental que se traduce en sufrimiento y pudiera dar cabida también a la aparición de enfermedades.

→ *¿Estudiar en SUAyED?*

Entre las carencias observadas por los egresados se mencionó el abandono del estudiante a su “suerte” por parte de los docentes, respecto a la supervisión puntual de las prácticas realizadas en el campo real del alumno y en la revisión de trabajos. Igualmente se evidenció la molestia de los egresados debido a las fallas del institucionales, específicamente en el abandono del sistema y de la universidad ante las prácticas exigidas, ya que se les solicita en un periodo de tiempo muy limitado encontrar a una institución que les permita realizar su servicio social, lo que resulta una enorme presión para el estudiante, sin dejar de considerar el prejuicio y la desconfianza de las instituciones respecto a la calidad de la formación de los estudiantes que provienen de sistemas a distancia, de esta manera se castiga al alumno, ya que en caso de no conseguir lo solicitado en tiempo y forma, reprueba la materia y queda rezagado.

Se evidenció también que la lógica de la educación actual en las instituciones, sin importar si son públicas o privadas, consiste en abaratar los servicios educativos, es decir, tratar de que el egreso ocurra en masa, sin importar que el alumno posiblemente no esté adquiriendo los conocimientos y habilidades necesarias para ejercer y preocupándose más por el hecho de que el alumno sea productivo a que entregue trabajos de calidad. Y por supuesto, sin importarle el hecho de que, afuera, en el mundo real, se enfrentarán al desempleo y a una muy competitiva inserción laboral.

Entre las propuestas de mejora al sistema, los egresados plantearon diversas soluciones de acuerdo a su experiencia y perspectiva personal. Respecto al tema de la supervisión de las prácticas académicas y de la retroalimentación a los trabajos enviados, los egresados plantearon que fuera supervisada la calidad y puntualidad del trabajo docente por parte del sistema. Esta propuesta resulta significativa desde el punto de vista de la población estudiantil; sin embargo, no considera la postura del docente, el cual queda muy desprotegido ante los mecanismos de “persecución” ya impuestos por las autoridades del sistema. El resultado es claro, no se ha conseguido estimular a los docentes a “mejorar” su docencia,

porque dicho mecanismo de supervisión no es capaz de considerar que al trabajo no es posible medirlo, tampoco contempla el trabajo extracurricular que realizan muchos docentes en un intento de “salvar” al sistema y al alumno del fracaso, por el contrario, se les castiga por no aparecer “tan” activos en plataforma y promueve la negligencia de quién simula su rol de docente. ¿Qué pasaría si se reforzaran los mecanismos de vigilancia contra los docentes?, ¿será que la planta docente soportaría este nivel de sufrimiento?, ¿o sería contraproducente, proliferando una docencia simulada, disminuyendo la calidad de su trabajo para conseguir sobrevivir a dentro del sistema?

Igualmente se propuso añadir como requisito para los estudiantes, el mantener un proceso terapéutico durante la carrera en los semestres de especialización en el área clínica, esto con el objeto de que se “certifique” la salud mental y emocional del estudiante en el proceso y pueda desempeñar sus prácticas en el campo de forma ética y profesional. Sin embargo, se observó que esta propuesta resultaría poco realista en la práctica, dadas las condiciones socioculturales y económicas de la población SUAyED, esta medida podría resultar contraproducente si se impusiera como obligatoria.

Entre las demás propuestas de mejora, se añadió la de realizar convenios con instituciones que faciliten las estancias de prácticas para los estudiantes en el campo real de la clínica, esta propuesta se analizó y se encontraron diversas complicaciones dadas las condiciones demográficas de la población SUAyED y de la enorme demanda que existe, ambas situaciones resultan en una imposibilidad para que se efectúe dicha propuesta.

Finalmente, se propuso que no se “abandonara” al egresado, ya que la inserción laboral resulta un enorme reto en la profesión de la psicología clínica, se planteó entonces, la posibilidad de que la institución realice un acompañamiento los meses siguientes al egreso, esto para disminuir el sufrimiento del egresado al campo real de la clínica. Igualmente se analizaron los pros y contras y se consideró poco factible, dada la diversidad de la población, debido a que no existe un patrón claro en la inserción laboral de los egresados SUAyED. De esta manera, se planteó como mejor opción, ofrecer posgrados que fueran más accesibles a la población de egresados y que les permitieran especializarse sin tantas complicaciones; sin embargo, que esto fuera opcional y no impositivo, ya que resultaría en otro mecanismo de “persecución”.

Como es posible notar, en cada propuesta se observan diversas complicaciones cuando se contrastan con la realidad, ¿cuál realidad?, la que muestra las deficiencias del sistema, de los docentes y de los alumnos, las cuales reflejan el miedo de exponer estas grietas y sus repercusiones para toda la población académica. En general, las complicaciones observadas están determinadas por las características de la población SUAyED, a razón de haber abierto la licenciatura a nivel nacional, ¿será que esta fue la mejor decisión?, ¿a cambio de qué?, ¿de aumentar los números de la universidad, facultad o sistema?, ahora cualquier decisión que se tome afecta a una población de casi cuarenta y dos mil estudiantes sin contar la planta docente y administrativa.

→ *Las estrategias defensivas*

Christophe Dejours en 1992 definió, de acuerdo a la Psicodinámica del Trabajo, las estrategias defensivas, de la siguiente manera:

Cada persona construye estrategias únicas para lidiar con el sufrimiento derivado del trabajo. Cada sujeto desarrolla mecanismos que buscan disminuir el sufrimiento. El trabajo es considerado peligroso cuando se realizan esfuerzos acentuados para lograr la adaptación. La imposibilidad del trabajador para ejercer su trabajo de forma libre ocasiona una gran presión que puede llegar al límite del sufrimiento, y puede conducir hacia la enfermedad propiamente dicha (Dejours, 1992, citado en Franceschi, Ribeiro y Pinheiro, 2017, p. 37).

En diversos momentos de las charlas que se sostuvieron con los egresados fue posible identificar cómo han intentado evitar el sufrimiento. Un claro ejemplo es cuando hablan sólo de lo positivo de emprender y trabajar por su cuenta; sin embargo, también exponen las dificultades que enfrentaron para poder emprender, como algo que ya pasó y a lo que no se le da mucha importancia de manera consciente. Sin embargo, es evidente que hubo un sufrimiento. Cuando una de las egresadas comentó que vendió pasteles para poder hacer su ahorro y abrir su consultorio, hay sufrimiento. Tal vez, ahora visto desde la distancia y bajo

su óptica, el sufrimiento se ve ahora como un aprendizaje, una de las defensas más comunes para poder lidiar con lo que se vive.

Cuando se habló del trabajo estudiantil mientras formaron parte del SUAyED, los egresados comentaron que, hubo momentos en que se sintieron solos, abandonados, sin la presencia o retroalimentación de sus maestros y con la frialdad de un sistema en línea que no les permitió tampoco crear amistades. Sin embargo, esto es narrado a la par de expresar que, gracias a lo vivido, ahora son autodidactas, proactivos, autorregulados, etc. Evidentemente, se tratan de defensas elaboradas de manera inconsciente, pero que están ahí a manera de protección del sufrimiento, que estas situaciones provocaron.

De acuerdo con Dejours (2015):

El aumento de las patologías mentales vinculadas con el trabajo es el resultado casi esencialmente de la fragilización, que es generada por ciertos métodos de organización del trabajo que destruye los vínculos que se establecen entre las personas y que, en lugar de la confianza, de la lealtad y de la solidaridad instalan en el mundo del trabajo el “salvase quien pueda”, la deslealtad, y finalmente una soledad implacable en el medio de la masa (p.7).

La virtualidad genera una desconexión absurda entre el docente y el alumno, como entre pares (alumno-alumno, docente-docente), todos se observan como extraños, ajenos al sufrimiento del otro, como competencia. El alumno observa al docente como una figura inexistente que, en algunos casos, resulta temida por la violencia ejercida contra el estudiante dentro de la plataforma. Mientras que el docente enfrenta sus propias complicaciones de lidiar solo con su sufrimiento. Cada uno busca sobrevivir dentro del sistema para preservar su posición dentro del mismo a costa de su propia salud mental, emocional y física, atentando directamente contra su propia identidad, su moral y ética. Las aportaciones de los egresados parecieran más bien quejas silenciadas, que ni siquiera ellos mismos son capaces de escuchar.

Sin embargo, no se pretende afirmar que, la modalidad virtual sea el problema, sin duda, hay una distancia física entre los involucrados que no ha podido suplirse o derribarse

completamente de forma virtual; no obstante, el modelo tradicional presencial, también ha fallado enormemente, el docente puede estar físicamente en un aula, sin conseguir “conectar” realmente con el alumno, ¿cuántos docentes, sea la modalidad que sea, se estancan en la prescripción y no se toman la molestia de cruzar la frontera al trabajo real, al placer que existe en la belleza de su oficio?

Ambos sistemas son insuficientes, el foco no debe de estar en el docente como la fuente de conocimiento, ni en la teoría o práctica únicamente, sino centrado en la reciprocidad de mutuo enriquecimiento, donde se integre activamente al alumno en la construcción del conocimiento, se le estimule el gusto por aprender y desarrollar sus capacidades. Sin encerrar al docente y al alumno en una caja fuerte que satisfaga los intereses de un sistema impersonal y hostil, que fractura esta “conexión” necesaria para el aprendizaje.

→ *¿La cruda realidad de la práctica clínica?*

Hay un costo de cuidar y una de las facturas más caras para el psicólogo clínico, es el desgaste que sufre en su oficio, el cual que representa un enorme riesgo, ya que su mejor aliado se puede convertir en un enemigo silencioso que aparece de forma inesperada, precisamente por el enorme placer que refiere ser clínicos: “Irónicamente, los terapeutas más efectivos son los más vulnerables a este efecto de espejo o contagio, los que tienen una enorme capacidad para sentir y expresar empatía tienden a tener más riesgo de padecer desgaste por empatía” (Figley, 1995, p. 1).

Como sociedad estamos tan acostumbrados a sentir que tenemos derecho de hacer uso de un servicio si lo hemos pagado, aunque eso resulte un sufrimiento para quién lo imparte, prácticamente es común pensar que se le paga al psicólogo para descargar toda la catarsis, olvidándonos que también es persona, que tiene sentimientos, emociones y que sufre con nuestro sufrimiento. Dadas las experiencias comentadas por los egresados, los psicólogos clínicos deben considerar el tema de recibir una atención y seguimiento psicológico como parte de un autocuidado, como una forma de prevención y mantenimiento de su salud.

Igualmente se observó un grave error en la práctica clínica de una de las egresadas, la cual narró su situación de desgaste por empatía, que fue detonado por una violación al código ético del psicólogo: “brindar atención psicológica a personas cercanas”, ella comentó que se

sintió obligada por las problemáticas que la pandemia trajo consigo en temas de salud mental a personas cercanas, de manera que consideró que podía suplirlas todas. Este punto resultó significativo ya que se planteó la posibilidad de que la respuesta de esta egresada sea en realidad una carencia a su formación en el SUAyED y si esto fuera cierto, ¿por qué pasaría por alto algo tan fundamental?, ¿será que no resultó importante transmitirlo dentro de la carrera?. A pesar de no tener la certeza de si lo efectuó consciente o inconscientemente, es una falla grave, ya que transgrede la ética de su oficio.

El sufrimiento del clínico no está únicamente en el desgaste que implica su oficio, la falta de reconocimiento de su profesión le genera mucho sufrimiento, sea o no consciente. Es lamentable reparar en el presupuesto que México otorga para salud mental: “2% donde el 80% es otorgado a los hospitales psiquiátricos” (INCyTU, 2018).

Por otra parte, y debido a que el campo de la psicología es constantemente comparado y menospreciado frente a la psiquiatría en nuestro país, la competencia es brutal y se rezaga al psicólogo a tener que brindar sus servicios bajo pésimas condiciones o a observar la consultoría privada como el único espacio para efectuar su práctica clínica.

Por si fuera poco, dentro de este espacio es criticado y estigmatizado por “cobrar mucho”, la sociedad es quién le pone un precio a su oficio y lo reduce a esto, de lo contrario lo castiga con su juicio y prejuicio, y, por más normal que esto resulta para algunos psicólogos, esto genera un enorme sufrimiento, ya que su profesión no es reconocida como debería, no es apreciada por la sociedad ni por otros profesionales y el tema de la salud mental es tomado en último término a nivel nacional, no es contemplado como una prioridad y por consiguiente a quienes se dedican a la prevención de trastornos o situaciones de malestar emocional, a su atención y seguimiento. Como dirían los teóricos de la Psicodinámica del Trabajo, los clínicos experimentan *las patologías de sobrecarga*. Lamentablemente ésta es la situación de nuestro país.

→ *¿La desigualdad de oportunidades?*

En la última categoría de análisis se observaron grietas que dividen a los egresados, determinadas por las desigualdades de sus condiciones sociales, culturales y económicas. Algunos mostraron tener mayores responsabilidades familiares, otros tenían una agenda laboral sumamente ocupada para considerar dedicarse a la clínica; sin embargo, otros

manifestaron el deseo de dedicarse a este oficio sin tener las condiciones necesarias para ello, debido a la falta de apoyo social e inestabilidad económica para “abrir” un consultorio y tener acceso a un posgrado.

Otro aspecto relevante, fue observar a los egresados con varios diplomados ejerciendo su práctica clínica, inclusive, en el caso de los egresados que tuvieron la necesidad de sustentar económicamente a sus familias al egresar, tomaron la decisión de insertarse laboralmente sin tener la preparación necesaria. Posteriormente, consideraron la posibilidad y necesidad de tomar dicha preparación en cuenta, sin embargo, de acuerdo a las posibilidades de cada egresado, ya que el campo está plagado por una competencia extenuante, donde la especialización es fundamental para el psicólogo clínico. Por su parte, la minoría que sí tuvo el apoyo social y económico necesario, consiguió prepararse con un posgrado y abrir un consultorio sin mayores complicaciones.

Al respecto, se observaron ciertos factores implicados en la inserción laboral de los egresados de clínica, como lo es, tener una segunda carrera como fuente de mayor ingreso, una red social de apoyo sólida y un status económico estable, estos elementos facilitan y posibilitan al egresado insertarse sin mayores complicaciones a la práctica clínica, así como, superarse y formarse adecuadamente para dedicarse al oficio como su principal fuente de ingresos.

→ *Haciendo un recuento*

Como es posible notar, el SUAyED, es un sistema único en sus características, abarca a una enorme población estudiantil de toda la República Mexicana y fuera de ella, facilita el alcance de una educación gratuita a nivel superior a cualquier estudiante de cualquier nacionalidad que tenga acceso a internet, un dispositivo tecnológico y que cumpla los requisitos de ingreso, permite controlar los tiempos y “concede” libertad al estudiante respecto a su horario, espacio o tiempo de estudio, integra al alumno de forma activa en la creación de conocimiento y observa al docente como un acompañante en el proceso.

Sin embargo, también se pudieron observar las limitaciones del sistema, se realizó una crítica por parte de los egresados en temas que involucran al docente y al alumno, específicamente sobre la desconexión existente entre la comunidad académica, la ausencia

del docente dentro del proceso de aprendizaje, el ritmo imparable de trabajo exigido a toda la comunidad, las complicaciones de efectuar las prácticas académicas sin el apoyo de la universidad y del supervisor, la falta de un curriculum más actualizado, amplio y práctico que prepare al alumno al campo real de la clínica y concientice sobre las complejidades implicadas en su egreso e inserción laboral.

Se hizo conciencia de la situación de insensibilidad e ineficacia que enfrenta el país en temas de salud mental, específicamente en el apoyo y reconocimiento de la psicología como una profesión tan digna y necesaria como la psiquiatría o cualquier otra del área de la salud, en las desiguales oportunidades laborales que enfrenta el clínico y en el acceso a servicios de calidad a la población de bajos recursos.

Se observa la urgente necesidad de preparación a nivel posgrado y especialización de los egresados mediante diplomados que les permitan formarse y superarse profesionalmente, sin embargo, también es fundamental que éstos sean ofrecidos por instituciones educativas con prestigio y cuotas accesibles como la UNAM. Esto ayudaría a que el egresado que no cuente con los recursos económicos necesarios tenga la posibilidad de seguirse preparando sin que las desigualdades sociales y económicas marquen su desarrollo y crecimiento profesional, así como la calidad de su práctica clínica y su dedicación a ella.

Igualmente, se observó la evidente evolución de la educación y de la incorporación de las tecnologías de la información como un arma de dos filos, pudiendo ser una herramienta invaluable en las manos correctas o un cruel verdugo dentro del sistema, absorbiendo la esencia de quién consigue sobrevivir al sufrimiento que genera atentar contra la propia identidad en un intento de alimentar a un sistema insaciable.

Las experiencias de cada egresado fueron escuchadas y analizadas más allá de las propias frases, se intentó reflejar lo que cada una de ellas mostraba, lo que podría subyacer a la punta del iceberg. Esto fue posible al observar cada tema desde la perspectiva de cada egresado, en el que su historia y su contexto hablan. Al contemplar cada detalle valioso y digno de ser escuchado y analizado, al observar la belleza del oficio del psicólogo, del sufrimiento y placer implicados en su labor, en su formación y en el proceso de convertirse en psicólogos clínicos. En el conflicto que esto significa para cada uno, en encontrarle sentido a su profesión en un mundo plagado de prejuicio, competencia y escepticismo a su oficio. A

lo invaluable que resulta sufrir por el sufrimiento de otros, de escuchar el dolor ajeno y de ofrecer una respuesta empática y satisfactoria a quién lo sufre.

Éste es el valor que existe en la investigación cualitativa, donde los números no resultan lo más importante, sino el observar detrás de cada número, de cada participante de la lista, de cada respuesta, de cada experiencia vivida, del sufrimiento implicado para estar entre las cifras de los egresados de una institución.

El tema igualmente nos resulta familiar, ya que, a pesar de mantener la neutralidad y distancia que nos permitió observar cada experiencia sin un sesgo personal en la presente investigación, permitió que lográramos hacer una introspección de nuestra propia trayectoria dentro del sistema, sentir en carne propia el dolor de los egresados y el sufrimiento de nuestros pares, ya que, el tema no resulta extraño cuando se tiene la experiencia de vivirlo; igualmente nos permitió observar el placer de convertirnos en psicólogas y de encontrar la belleza a nuestro oficio. En resumen, esta investigación también nos permitió visualizar el panorama real del trabajo del psicólogo clínico en nuestro país.

Sin filtros conscientes o inconscientes, así fue como se intentó visibilizar cada aportación, sin miedo a exponer al sistema SUAyED como es, con ventajas y desventajas, hablar libremente de la situación real de la psicología frente a otras profesiones, las desigualdades entre psicólogos clínicos, la educación en línea frente a la presencial, los riesgos implicados para toda la comunidad SUAyED si el sistema no está dispuesto a modificar y si el colectivo no contempla la posibilidad de actuar conjuntamente en pro de formar una respuesta resistente y no defensiva: “una posible sublevación, una emancipación tal vez, pero esto implicaría actos deliberados de resistencia, sobre todo como colectivo de trabajo” (Hernández, 2022).

Sin duda los temas podrían ser abordados con mayor población, tiempo y espacio para obtener un análisis mucho más completo, pero se espera, que la presente investigación resulte en interés de ser abordada posteriormente con las características antes mencionadas y que sirva como una pauta para que el tema sea visibilizado, considerado e investigado, aportando así un pequeño grano de arena para el cambio y la mejora del sistema y su colectivo.

“Mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, puede cambiar el mundo.”

Eduardo Galeano

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abasolo, O. y Montero, J. (2004). *Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género*.
- Arroyo, C. (2021). El Trabajo de Cuidados en México, 2014. ¿Quiénes lo proveen y cómo lo están brindando? *Semestre de las especializaciones 2* (2) 7 - 38.
https://www.depfe.unam.mx/especializaciones/revista/2-2-2021/01_DS_Arroyo-Cedillo_2021.pdf
- Azcurra, F. H. (2019). Marx y la Abolición del Trabajo Asalariado. *Cadernos do GPOSSHE On-line*, 3(1), 67-95.
https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:XHRcQDTEpYcJ:scholar.google.com/+trabajo+asalariado+marx&hl=es&as_sdt=0,5
- Abasolo, O., Montero, J., González, H. y Santiago, B. (s.f). *Igualdad en la diversidad*. Madrid: Fuhem Ecosocial.
https://www.inmujeres.gob.es/en/areasTematicas/educacion/publicaciones/docs/guia_didactica_ciudadania_FUHEM.pdf
- Albarracín, D. (2009). Dignidad humana, trabajo, mundo global. *Wester-Romero-Michelini-Pérez Zavala (Eds.). Dignidad humana y dignidad de los pueblos en un mundo global*, 353-357.
<https://educacion.uncuyo.edu.ar/upload/albarracin2009dignidadhumanatrabajomundoglobal.pdf>
- Barrón L., Flores G., Ruiz C y Terrazas, P. (2010). Departamento de Física y Matemáticas Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Autodidactismo: ¿Una alternativa para una educación de calidad?
https://www.researchgate.net/publication/277265660_Autodidactismo_Una_alternativa_para_una_educacion_de_calidad
- Berardi, F. (2017). *Fenomenología del fin: sensibilidad y mutación conectiva*. Caja negra.
- Calderón, A., Tavera, A., Becceril, M., Pérez, M., Meza, A., Montalvo, S., ... y Chaire, M. (2009). Código ético del psicólogo. *Huella de la Palabra*, (3).
<https://revistas.lasallep.edu.mx/index.php/huella/article/view/511>

- Campos M. (2016). Los egresados y su inserción laboral ¿estudias o trabajas? *Revista Fuentes*, (8), 322–332.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/fuentes/article/view/2531>
- Cisneros, M. (2015). Desempeño de nuevos negocios: perspectiva de género. *Contaduría y administración*, 60(2), 468-485.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0186104215300103?token=3E12AB579E401ECF6E040A5C0C4C72973121C6234ECAD58C940460E3C462DE7E160F695AAED49BE7AC220656103C8EA5&originRegion=us-east-1&originCreation=20230329232736>
- Coffey, C., Revollo, P., Harvey, R., Lawson, M., Butt, A., Piaget, K., y Thekkudan, J. (2020). Tiempo para el cuidado: El trabajo de cuidados y la crisis global de desigualdad. *Oxfam México*. <https://policycommons.net/artifacts/2230654/tiempo-para-el-cuidado/2988086/>
- Covarrubias P. (2013). Imagen social e identidad profesional de la psicología desde la perspectiva de sus estudiantes. *Revista iberoamericana de educación superior*, 4(10), 113-133. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722013000200006
- Dantés, O., Sesma, S., Becerril, V., Knaul, F., Arreola, H., y Frenk, J. (2011). Sistema de salud de México. *Salud pública de México*, 53(supl 2), s220-s232.
<https://www.scielosp.org/pdf/spm/v53s2/17.pdf>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. 5. ed. São Paulo:Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2011). Texto introductorio: Psicopatología del trabajo–psicodinámica del trabajo. *Laboreal*, 7(Nº1). <https://journals.openedition.org/laboreal/8030>
- Dejours, C. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. 1a ed. Topía Editorial.

- Del Trabajo, L. (2015). Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970. *Última reforma publicada DOF*, 12-06. <http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/resources/normatividad/61140.pdf>
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12(49), 37-73. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003
- División Técnica de Información Estadística en Salud. (2005). El IMSS en cifras. El consumo de alcohol y sustancias psicoactivas. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 43(5), 449-456. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745544011.pdf>
- Duarte, T., y Tibana, M. R. (2009). Emprendimiento, una opción para el desarrollo. *Scientia et technica*, 15(43), 326-331. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84917310058.pdf>
- Duran, S. y Parra, F. (2016). Condiciones Laborales y Calidad de vida en el trabajo: Un Desafío para la Gestión de Talento Humano en Venezuela. https://www.researchgate.net/publication/323845701_Condiciones_Laborales_y_Calidad_de_vida_en_el_trabajo_Un_Desafio_para_la_Gestion_de_Talento_Humano_en_Venezuela
- Durán, M. (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA. <https://ideas.repec.org/b/fbb/booklb/2012131.html>
- ENE. (2019). Encuesta Nacional de Egresados: Un estudio para contribuir a la mejora de la Educación Superior en México. México: UVM <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/ENE-2019digital.pdf>
- ENE. (2022). Encuesta Nacional de Egresados. México: UVM. https://opinionpublica.uvm.mx/wp-content/uploads/2022/09/BROCHURE_UVM.pdf
- Expósito, F., y Moya, M. (2011). Violencia de género. *Mente y cerebro*, 48(1), 20-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3634250>

- Franceschi, M., Ribeiro, L. y Pinheiro, S. (2017). Experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo de enfermería: una mirada desde la Teoría Psicodinámica del Trabajo. *Alternativas en Psicología*, 23(35), 34-52. <https://www.alternativas.me/attachments/article/122/Experiencias%20de%20placer%20y%20sufrimiento%20en%20el%20trabajo%20de%20enfermer%C3%ADa.pdf>
- García, T., Brandão, C., y Carvalho, J. (2021). Introducción: los enfoques metodológicos en el diseño de la investigación cualitativa. *A prática na investigação qualitativa: experiências de grupos de investigação= La práctica en investigación cualitativa: experiencias de grupos de investigación*. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/132256/2/443119.pdf>
- García, K., Tovar, J., Montaña, A., y Loyo, L. (2020). Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al COVID-19. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 10(1), 6430-6430. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890265>
- González, G., y Bejarano, R. (2014). La violencia de género: evolución, impacto y claves para su abordaje. *Enfermería global*, 13(1), 424-439. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/eglobal.13.1.181941/157351>
- Hernández, A. (2020). Malestar Subjetivo y Estrategias de Resistencia de Altos Ejecutivos: Análisis de las Formas Contemporáneas de Organización del Trabajo. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México]. https://www.researchgate.net/publication/346074901_Malestar_subjetivo_y_estrategias_de_resistencia_en_altos_ejecutivos_Analisis_de_las_formas_contemporaneas_de_organizacion_del_trabajo
- Hernández, A. (2021). La psicodinámica del trabajo. Entrevista con Christophe Dejours. *Metapolítica*.
- Hernández, A. (2022). ¿Degradación del trabajo docente? el caso de un modelo de educación a distancia en México. *Travailler*, 47, 79-98. <https://doi.org/10.3917/trav.047.0079>

- Holguín, A., Arroyave, L., Ramírez, V., Echeverry, W. y Rodríguez, A. (2020). El autocuidado como un componente de la salud mental del psicólogo desde una perspectiva biopsicosocial. *Poiésis* (En línea), 149-167. <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co//index.php/poiesis/article/view/3760/pdf>
- INEGI. (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2022_trim2.pdf
- INCyTU. (2018). Salud mental en México. *Nota INCyTU, 007*. https://www.foroconsultivo.org.mx/INCyTU/documentos/Completa/INCYTU_18-007.pdf
- Insa, L., Iñesta, A. y González, J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (51), 83-94. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Zerbitzuan51.pdf#page=83>
- Instituto De Investigaciones Parlamentarias de la Asamblea Legislativa Del Distrito Federal, VI Legislatura (2011). Ley de Salud Mental del Distrito Federal. *Gaceta Oficial del Distrito Federal*. <http://www.aldf.gob.mx/archivo-2b00f46641b3fa38c97453e24b3f8468.pdf>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2021). Licenciatura: Psicología. <https://imco.org.mx/comparacarreras/carrera/311>
- Insuasty, H., Lara, J., & Guerrero, D. (2021). Emprender desde la dificultad. *Travesía Emprendedora*, 5(1), 19-22. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/travesiaemprendedora/article/view/2762>
- Lascano S. y Cárdenas-P. (2023). Inserción laboral post penitenciaria de los privados de libertad. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6(1), 213-222. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/617>

- López, R. y Bastidas, G. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. *Revista Científica Hallazgos*, 21, 4(2), 173-189. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7148231>
- Márquez, C. (2017). Mercancía humana: mistificación del proletariado y centralidad de la cuestión laboral. 6 (18). <https://estudiosdeldesarrollo.mx/observatoriodeldesarrollo/wp-content/uploads/2019/05/OD186.pdf>
- Martínez L., Marroquín-A. y Ríos B. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis económico*, 34(86), 113-131. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000200113&script=sci_arttext
- Martínez, P. y González, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 25(1), 1-35. <https://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>
- Mendes, A. M y Tamayo, A. (2001). Valores Organizacionais e Prazer-Sofrimento no Trabalho. *Psico-USF*, 6, 39-46. <https://www.scielo.br/j/pusf/a/RM8VSqwSqgSYzgC7c8y7gBg/?lang=pt>
- Miguélez, M. (2004). Los grupos focales de discusión como método de investigación. *Heterotopía*, 26, 59-72. https://www.edumargen.org/docs/2018/curso36/unid04/apunte01_04.pdf
- Miranda, M. (2014). EMPRENDER en tiempos de crisis. *Observatorio Económico*, 80, 2-3. <https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2014/03/oe-marzo2014-web.pdf>
- Morales, P., Chateu, M., Imas, E., Gallardo, J., Mezzano, J., Carbullancautor, A. y Fuenzalida, M. (2019). Clínicas del trabajo en Chile: tres experiencias de intervención en una sociedad dañada por la gestión ‘managerial’. *Laboreal*, 15(Nº2). <https://journals.openedition.org/laboreal/15509>
- Moreno, P. (2010). Factores que intervienen en la elección de carrera de estudiantes de bachillerato de dos modalidades educativas. *XI Congreso Nacional de Investigación*

Educativa / 16. *Sujetos de la Educación*.
https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_16/2028.pdf

Observatorio Nacional de Datos (2021). Información estadística para el futuro académico y laboral en México. Ciencias Biológicas.
<https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Biologia.html>

Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: El malestar derivado de la fragmentación laboral*. Colombia: EAFIT.

Orejuela, J., Rico, R., Polanco, L. Y Benítez, C. (2013). *Inserción laboral de jóvenes profesionales: el caso de los psicólogos bonaventurianos*. Editorial Bonaventuriana, Universidad de San Buenaventura.
https://www.researchgate.net/publication/327152453_Insercion_laboral_de_jovenes_profesionales_El_caso_de_los_psicologos_bonaventurianos?enrichId=rgreq-6a81da76de3d5c904a39a7d99eead106-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMyNzE1MjQ1MztBUzo2NjlyMzQ1MjI5ODg1NDVAMTUzNDkwMDQyMjU2MA%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf

Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 91.a reunión 2003.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

Panaia, M. (2014). Introducción. Los desafíos de las sociologías de las profesiones hoy. *Revista de Antropología y Sociología: Virajes*, 16(1), 13-17.
https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ozF9BPsNP84J:scholar.google.com/+viraje+de+la+profesion&hl=es&as_sdt=0,5

- Pérez C., y Pinto, P. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200127&script=sci_arttext
- Pérez, C. (2014). Estudio sobre egresados de la Licenciatura en Psicología Educativa en la Universidad Pedagógica Nacional. México: UPN. <http://200.23.113.51/pdf/30549.pdf>
- Pérez, J. (2005). El sector informal en México. *El cotidiano*, (130), 31-45. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32513005.pdf>
- Pouliakas, K. (2017). Tener varios empleos: ¿proyecto profesional o situación desesperada? *IZA World of Labor*. <https://wol.iza.org/articles/multiple-job-holding-career-pathway-or-dire-straits/long>
- Real Academia de la Lengua, [RAE]. (2019). Definición de empleabilidad. <https://dle.rae.es/empleabilidad>
- Red GRADUA2 / Asociación Columbus. (2006). Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados. *Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey*. https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-136795_pdf.pdf
- Reyes, O. (2016). “*Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016*”. [Tesis] Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). Comportamiento Organizacional. *Editorial Pearson México. Quinceava Edición*
- Ros, C., Núñez, R., y Benedetto, V. (2022). Tensiones y continuidades con el modelo del emprendedor en jóvenes trabajadores del AMBA. *Revista del Centro de Estudios de*

- Sociología del Trabajo (CESOT)*, (14), 3-29.
<https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/2262/3027>
- Salgado, M. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de población*, 11(44), 255-285.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252005000200011
- Sanz H. (2005). El método biográfico en investigación social: potencialidades y limitaciones de las fuentes orales y los documentos personales. *Asclepio*, 57(1), 99-116.
<https://doi.org/10.3989/asclepio.2005.v57.i1.32>
- Sautu, R. (1997). Acerca de qué es y no es investigación. *La trastienda de la investigación*, 179.
<http://investigacionsocial.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/103/2013/03/Sautu.-Acerca-de-qu%C3%A9-es-y-no-es-investigaci%C3%B3n-cient%C3%ADfica-en-ciencias-sociales.pdf>
- Serrano, N. (2011). La edad como factor de discriminación en el empleo. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, (12), 17-43.
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11404/RUCT-2011-12-Edad-factor-discriminacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Solé M., Sánchez T., Arroyo, C. y Argila, I. (2018). Los egresados universitarios y la inserción laboral: un acercamiento al panorama latinoamericano y español. *Revista CEA*, 4(8), 67-74. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación (Vol. I)*. Barcelona: Paidós.
http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/MODELOSDEINVESTIGACIONII2019III/document/libro_metodo_de_investigacion.pdf
- UANL. (2015). *Estudio de seguimiento de egresados de la UANL*. México: Nuevo León.
<http://eprints.uanl.mx/12048/1/seguimiento%20de%20egresados%202015.pdf>
- UNAM. (2021). *Oferta Académica. Psicología*. <http://oferta.unam.mx/psicologia.html>

- Universidad de Valencia. (2018). *Inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad de los universitarios*. <https://www.uv.es/uvweb/departamento-psicologia-social/es/departamento-psicologiasocial/insercion-laboral-factores-determinantes-empleabilidad-universitarios1285859956308/Novetat.html?id=1286046777899>
- Vázquez, O., Orozco, M., Muñiz, R., Contreras, L., Ruíz, G. y García, A. (2020). Síntomas de ansiedad, depresión y conductas de autocuidado durante la pandemia de COVID-19 en la población general. *Gaceta médica de México*, 156(4), 298-305. https://www.gacetamedicademexico.com/frame_eng.php?id=442
- Weller, J. (2006). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. *Papeles de población*, 12(49), 09-36. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300002
- Wlosko, M., y Ros, C. (2019). El trabajo: Entre el placer y el sufrimiento. aportes desde la psicodinámica del trabajo. *Edunla*.
- Zabala, X., Guerrero, P., y Besoain, C. (Eds.). (2017). *Clínicas del trabajo: Teorías e intervenciones*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.