



UNILA
Universidad Latina

UNIVERSIDAD LATINA S. C.
Campus Sur
3344-25

**SEGUIMIENTO DE EGRESADOS, UN
PREÁMBULO ANTE LA NUEVA NORMALIDAD**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

ARELI VIRIDIANA BONILLA PLATA

JOSÉ EDUARDO GONZÁLEZ BECERRIL

ASESOR

DR. OMAR M. ALMAZÁN

SINODALES

MTRA. LLIANA CHIMAL ORNELAS

DR. RENE ESTRADA CERVANTES

CIUDAD DE MÉXICO, MARZO, 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

Contenido

| | |
|--|----|
| Resumen..... | 5 |
| CAPÍTULO 1..... | 6 |
| EL CAMPO LABORAL EN LA ACTUALIDAD..... | 6 |
| 1.1 El trabajo en México y en el mundo | 9 |
| México | 9 |
| 1.2 El papel del psicólogo en la actualidad..... | 14 |
| 1.3 Las principales funciones de un psicólogo en México | 19 |
| 1.4 Proyecciones psicológicas | 23 |
| 1.5 La nueva normalidad en psicología por la SARS-CoV2 | 25 |
| 1.5.1 El papel del psicólogo en la pandemia..... | 29 |
| CAPÍTULO 2..... | 33 |
| RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL | 33 |
| 2.1 Tipos de reclutamiento de personal en la actualidad | 34 |
| 2.2.1 Tipos de reclutamiento de personal en pandemia y post pandemia..... | 38 |
| 2.3 Tipos de contratación..... | 39 |
| 2.4 Los outsourcing el nuevo método de contratación en empresas masivas..... | 41 |
| CAPÍTULO 3..... | 43 |
| PERFILES Y CURRÍCULUM DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA..... | 43 |
| 3.1 Plan de estudios de UNILA | 43 |

| | |
|---|----|
| 3.1.1 Asignaturas optativas de elección por áreas de formación profesional sustantiva | 46 |
| 3.1.2 Estructura curricular que se maneja en la universidad latina..... | 59 |
| 3.2 Perfil de egreso | 60 |
| 3.3 Requisitos de titulación..... | 60 |
| 3.4 Proyecciones de trabajo | 60 |
| 3.5 Algunas evidencias del trabajo del egresado en psicología | 61 |
| CAPÍTULO 4..... | 68 |
| METODOLOGÍA..... | 68 |
| 4.1 Planteamiento del problema..... | 68 |
| 4.2 Hipótesis | 69 |
| 4.3 Objetivo general..... | 69 |
| 4.4 Objetivos específicos | 69 |
| 4.5 Diseño | 70 |
| 4.5.1 Población..... | 70 |
| 4.5.2 Instrumento y recolección de datos..... | 71 |
| 4.6 Procedimiento | 71 |
| 4.7 Análisis estadístico..... | 72 |
| CAPÍTULO 5..... | 73 |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS..... | 73 |
| 5.1 Datos generales y académicos de los participantes..... | 73 |

| | |
|-----------------------|-----|
| CAPÍTULO 6..... | 94 |
| CONCLUSIONES | 94 |
| Recomendaciones | 97 |
| REFERENCIAS..... | 99 |
| Anexos | 105 |

Resumen

Los estudios de seguimiento de egresados de licenciatura en psicología estipulados al plan de estudios de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), así como sus universidades incorporadas en las cuales imparte dicha licenciatura han sido escasos. Sin embargo, ante las necesidades actuales del tejido social, resulta necesario analizar si los conocimientos que se incluyen actualmente en el plan de estudios en combinación con los métodos utilizados para impartir las asignaturas resultan óptimos para el desarrollo eficiente de los egresados y su posterior ingreso al campo laboral.

Ante dicho panorama, la presente investigación tiene como objetivo conocer cuál es el estatus de los egresados de la Universidad Latina (UNILA) Campus Sur, la expectativa que tienen de la universidad y el plan de estudios impartido y la afectación en la conclusión de los trámites de titulación o en su inclusión en el campo laboral a partir de la pandemia causada por el SarS covid-19 o covid-19 en las generaciones de egresados entre el 2016 al 2020 en las dos modalidades impartidas: Sistema Escolarizado y Sistema de Universidad Abierta.

Palabras clave:

Psicología, Seguimiento de egresados, campo laboral, plan de estudios, SarS-Cov2, Covid-19

CAPÍTULO 1

EL CAMPO LABORAL EN LA ACTUALIDAD

“El trabajo no es solamente un factor de producción o una fuerza impulsora para el desarrollo económico, este también proporciona identidad, es un medio clave para la integración en la sociedad y, para la gran mayoría de las personas, es la fuente principal de ingresos y la base de subsistencia. Por ende, un empleo de calidad debería: ser productivo, al menos cubrir las necesidades básicas, elegido en libertad, equitativo, ofrecer protección contra accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, así como promover estándares internacionales y derechos fundamentales en el lugar de trabajo” (Weller, Roethlisberger, 2011, pág.13).

Con respecto al Observatorio Laboral de la Secretaría Nacional de Empleo (OLA, 2020), en México la Licenciatura en Psicología cuenta con un número de ocupados de 305,224 profesionistas, en donde el 73.1% son mujeres y el 26.9% son hombres, los cuales tienen un salario mensual estimado de \$9,595.00 pesos mexicanos (OLA, 2020).

La Licenciatura en Psicología entra en el rango de las 10 licenciaturas con un mayor número de ocupados en México, obteniendo la posición número 8 y situándose por debajo de las licenciaturas en Administración y Gestión de empresas, Contabilidad y Fiscalización, Derecho, Formación docente para educación básica nivel primaria, Ingeniería Industrial, Medicina y Tecnologías de la Información y la Comunicación. Así

mismo, se encuentra por arriba de las licenciaturas en Enfermería y cuidados y Ciencias de la educación (OLA, 2020).

En los estudios del 2019 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) menciona que existe una tendencia a mantener la cantidad de puestos de trabajo, aunque existe la probabilidad de empeorar la calidad y equidad en el empleo como efecto de la ampliación de un cambio tecnológico (maquinarias, softwares, etc.) ya que estos pueden causar una baja importante de empleos en futuros años. En global, una cantidad específica de puestos de trabajo va a ir al alza, pero algunos pueden desaparecer o también otros crearse, aún con este pronóstico se dice que un cierto porcentaje de empleos desaparecerá en México (OCDE, 2019).

Entre las principales causas de la precarización del empleo en México se encuentran:

- Los crecientes desequilibrios en el mercado laboral son particularmente graves. La polarización de los empleos se ha traducido en una proporción cada vez mayor de empleos de baja cualificación en relación con los de media y alta cualificación.
- El riesgo de automatización debido a la generalización de las nuevas tecnologías, puede llegar a ser una preocupación importante, ya que el sector manufacturero representa 17% del empleo, por sobre el promedio de la OCDE (14%).
- En México, ciertas formas de trabajo atípico son frecuentes. En particular, con un 26,8%, la tasa de trabajo por cuenta propia es casi el doble del promedio OCDE (14,2%). Estos trabajos se caracterizan por una menor protección

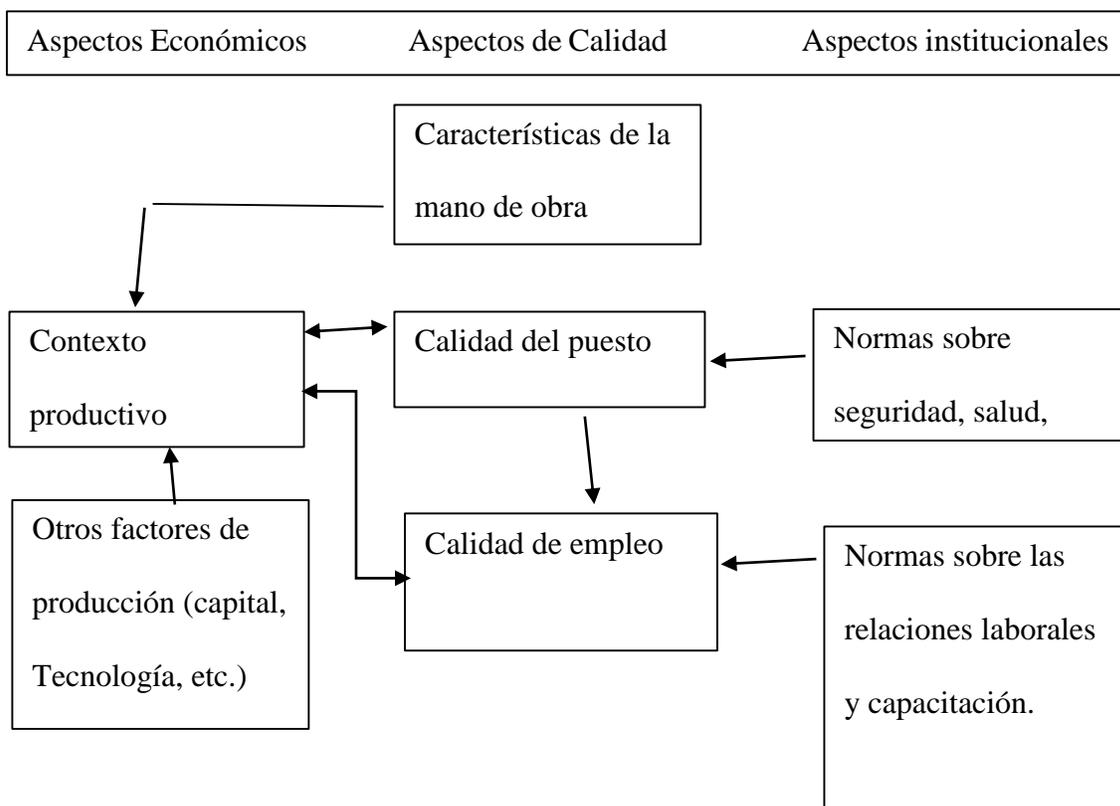
y seguridad social, menores oportunidades de capacitación y limitada representación colectiva. Además, la mayor parte del trabajo por cuenta propia es informal (78% en 2017), lo que plantea desafíos adicionales para las políticas públicas (OECD, 2019).

Así mismo Weller y Roethlisberger (2011) mencionan que para tener la calidad de empleo óptimo se necesita una buena productividad que es la noción de los salarios y eficiencia.

En la figura 1 se describen los factores determinantes de la calidad de empleo y cuál es su interrelación que se tienen entre ellas.

Figura 1.

Factores determinantes de la calidad del empleo.



Nota. Factores determinantes para la calidad de empleo. Muestra que factores económicos e institucionales influyen en la calidad del puesto de trabajo y del empleo. Fuente: La calidad del empleo en América Latina. Comisión económica para América Latina y el Caribe, 2011.

1.1 El trabajo en México y en el mundo

México

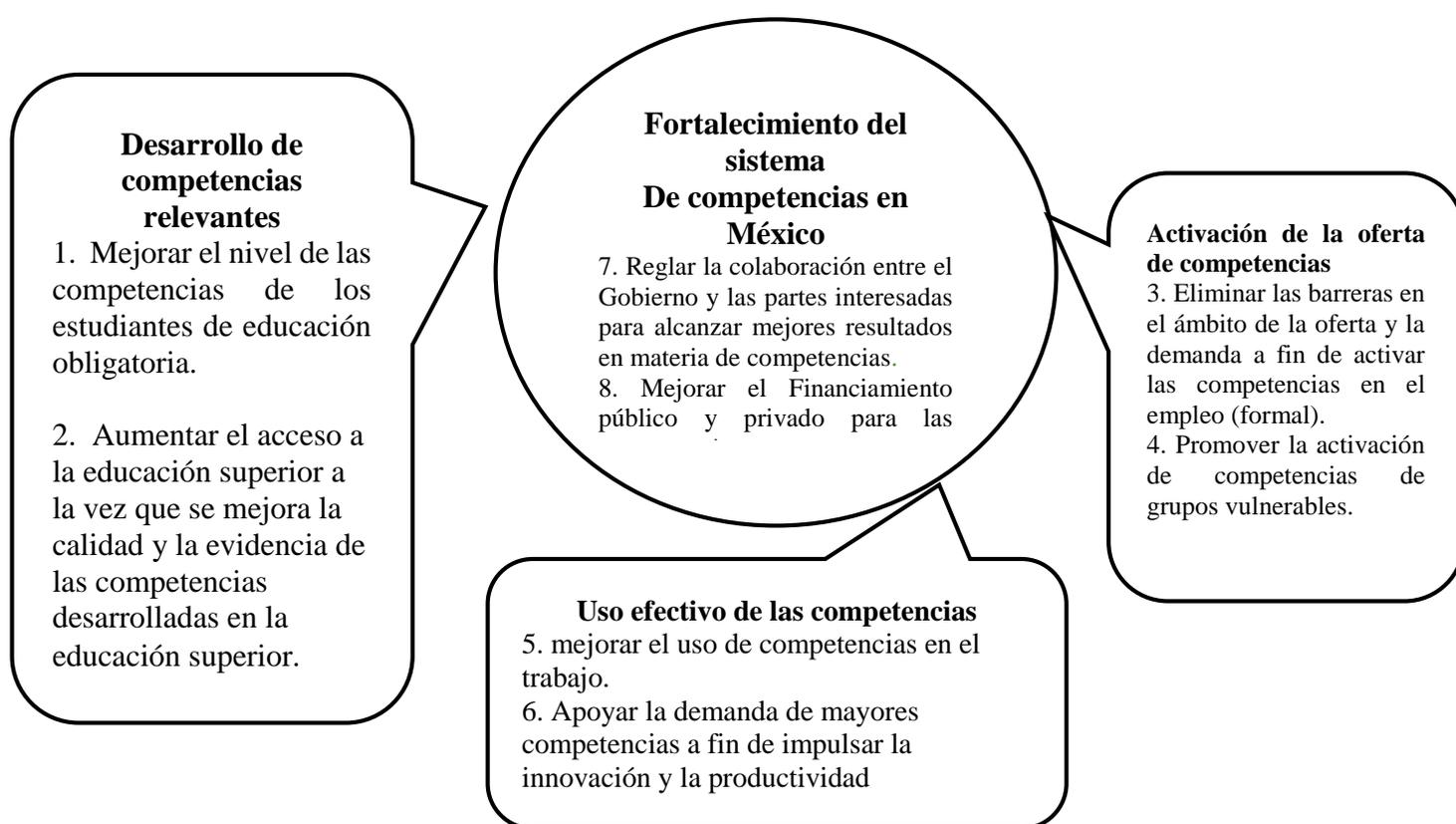
En la actualidad, los grupos poblacionales que componen a la población mexicana han cambiado respecto a la distribución que se observó en generaciones anteriores. Estrechamente relacionado a estos cambios se presentan modificaciones en la estructura del desempeño laboral y los requisitos de las empresas. La creación de nuevas tecnologías,

crecimiento del sector digital y el incremento de la penetración del internet consolidan gran parte las nuevas profesiones en las que a futuro habrá fuentes de empleo.

El sector empresarial necesita a expertos en profesiones con altos conocimientos sobre las nuevas tecnologías, la forma de comunicar y las redes sociales (OLA, 2020).

Figura 2.

Ocho desafíos para la estrategia de habilidades.



Nota. Ocho desafíos para la estrategia de habilidades. Se muestran las diferentes estrategias de habilidades que son necesarias para la obtención de un empleo formal. Fuente: Diagnóstico de la OCDE sobre la estrategia de competencias, destrezas y habilidades en México (OCDE, 2017).

De acuerdo con la OLA en un futuro no muy lejano, no va a importar la licenciatura en la cual una persona se forme, ya que el dominio de idiomas, conocimientos de informática y

tecnología y también la capacidad de coordinar y gestionar serán herramientas necesarias para adquirir un empleo bien remunerado (OLA, 2020).

“Psicólogos. Estos profesionales actualmente están cada vez más solicitados por las empresas de cualquier ámbito. Según los pronósticos, esta profesión se verá reforzada en el futuro, ya que cada vez más empresas tienden a reservar un puesto de trabajo a estos profesionales. Analizar la psique de los aspirantes y de los empleados activos es de alta importancia. Los proyectos bajo presión aumentan y es importante controlar el estrés, los miedos al cambio, etc.” (OLA, 2020, https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Expectativas_laborales.html).

Uta Dirksen (2019) propuso que los componentes para un buen trabajo en el futuro incluyen:

- Nuevas estrategias de desarrollo, ya que estas estrategias podrían dar nuevos aires a formas novedosas para construir una estructura de realización y, el trabajo, porque se obtendrán formas más justas, equitativas, incluyentes y sustentables.
- Educación, formación profesional y capacitación, se debe elaborar una solución para los problemas de los sistemas educativos y así asegurar que las instituciones públicas brinden una educación de calidad y que las actitudes, aptitudes y capacidades requeridas para el empleo se fomenten en mujeres y hombres equitativamente. La educación debe ser percibida como una política de crecimiento y promover aquellos conocimientos que las nuevas actividades demanden. Se

debería profundizar en la capacitación y la optimización para ofrecer nuevas perspectivas a quienes ya tengan un empleo (Dirksen, 2019).

En la actualidad, en América Latina solo el 10% de los trabajadores y trabajadoras reciben capacitaciones en la empresa en que laboran (Dirksen, 2019).

Junto con la capacitación en el trabajo, debe considerarse la certificación de competencias, conceptualizada como un proceso de evaluación y validación de los conocimientos que los trabajadores adquieren y aplican en el transcurso de su vida. La certificación de competencias promueve la competitividad y la inserción de los empleados en los distintos cargos profesionales (UNESCO, 2019).

Mundo

La Organización Internacional del Trabajo (International Labor Organization, ILO por sus siglas en inglés) el principal problema de los mercados laborales en el mundo es un empleo de mala calidad, existen millones de empleados que se ven forzados a aceptar condiciones laborales precarias. En su informe Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2019, se indica que durante 2018 la mayoría de los trabajadores en el mundo no contaron con un nivel apto de seguridad económica, abundancia material y equidad de oportunidades (ILO, 2019).

Por su parte la ILO, pueden identificarse distintas problemáticas en cuestiones laborales que impactan diferenciadamente en el desarrollo social, dependiendo de la región a la que se haga referencia. Por ejemplo:

África: Con los datos obtenidos del año 2018, sólo el 4.5% de la población está en edad para trabajar y está desempleada, en contraste con el 60% que cuenta con empleo. Sin embargo, la tasa de empleo no implica un mercado laboral eficiente, ya que muchos de estos trabajadores se ven forzados a laborar en un empleo de baja calidad, con altas probabilidades de no contar con

esquemas de seguridad o con una gratificación acorde con las actividades realizadas; así mismo es notoria la falta de defensa social.

Se pronostica en un futuro que los trabajadores crecerán hasta alcanzar una población de más de 14 millones de personas, sin embargo, las tasas de crecimiento económico hasta el 2020 serán exageradamente bajas provocando que no se alcancen suficientes puestos de trabajo de buena calidad.

América del Norte: El pronóstico es que en el año 2019 se alcanzará el nivel de desempleo más bajo que se ha presentado, ya que este tendrá solamente el 4,1%. Así mismo para el 2020 se prevé que el crecimiento del empleo y la actividad económica disminuyan respecto a años anteriores.

Un dato que debe tomarse en cuenta es que las personas que tengan educación elemental, podrán tener mayores posibilidades de encontrarse sin empleo a diferencia de quienes cuenten con estudios superiores o especializaciones.

América Latina y el Caribe: Se estima que el empleo incrementa solo el 1.4% al año en 2019 y 2020. Las causas del desempleo regional dependen de situaciones particulares de cada país, considerando que los mercados de cada uno están regidos por condiciones y legislaciones distintas.

Asia y el Pacífico: Se mantendrá el aumento económico, pero en menor medida comparado con años anteriores, se pronostica que el desempleo permanezca en el 3.6% hasta el año 2020, siendo este un nivel por debajo de la media mundial.

Una de las principales transformaciones que han construido para la salida de los empleados de su función en la agricultura ha sido una reforma estructural orientada al aprovechamiento de la tecnología. Sin embargo, los cambios aún no resultan en cambios significativos para que los trabajadores tengan una condición de empleo óptimo. Una gran parte de los empleos generados

bajo esta reestructuración no cuentan con seguridad dentro de las instalaciones de trabajo, además de la falta de contratos formales y de tabuladores de ingresos como resultado a las funciones realizadas.

Adicionalmente, la ILO considera que en Europa y Asia Central actualmente se mantienen condiciones de pobreza laboral. Esto es, que las actividades para las que son contratados la mayoría de los trabajadores ponen en riesgo su integridad, además de que se mantiene una tendencia a la desigualdad en el mercado laboral. Adicionalmente, se espera que en algunos países el desempleo puede alcanzar no menos del 40% de la población ex empleada.

Específicamente en Europa el desempleo apunta su cuota más baja en 12 años y se pronostica que esta tendencia a la baja se mantenga durante el 2020 (ILO, 2019).

1.2 El papel del psicólogo en la actualidad

En la actualidad, para que se considere completo el proceso de titulación de un psicólogo deben cumplirse con una serie de pasos que incluyen: haber terminado satisfactoriamente un programa de estudios en una institución educativa a nivel superior pública o privada, que cuente con registro ante las autoridades federales o estatales correspondientes a su localidad; cumplir los requisitos de obtención de título profesional que dicha institución solicite; asimismo deberá haber obtenido una cédula profesional expedida por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública o bien por la dirección de profesiones en la que se encuentra ubicada la institución en donde concluyó sus estudios académico (FENAPSIME, 2018).

Durante grandes intervalos de tiempo, se consideró que el profesionista en psicología se identificaba socialmente como un profesionista que se dedicaba solamente a atender a personas llamadas con desequilibrios mentales. Sin embargo, en la actualidad ha cambiado la etiqueta con la que socialmente se identifica a dichos profesionistas, debido a la integración de nuevos

conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos que se conjuntan con habilidades, actitudes y valores de la prevención y solución de diversos problemas así como la resolución satisfactoria de distintas necesidades psicosociales que actualmente mantienen a las personas de distintas edades, parejas, familia, micro y macro grupos en sus vidas cotidianas (FENAPSIME, 2018).

La Federación Nacional De Colegios, Sociedades Y Asociaciones De Psicólogos De México, A. C. (FENAPSIME, 2018), menciona que el psicólogo es un profesional que tiene y hace las siguientes funciones:

- Detección.
- Evaluación.
- Planeación de la intervención.
- Intervención para resolver un problema o satisfacer una necesidad.
- Prevención de problemas.
- Promoción de la salud, el bienestar y la felicidad.
- Investigación.
- Enseñanza.
- Administración y gestión de servicios psicológicos.
- Consultoría y orientación.
- Supervisión.

Para llevar a cabo dichas funciones, el profesionalista tiene una extensa carpeta de conocimientos teórico - metodológicos y de una gran diversidad de herramientas técnicas que se derivan de estos mismos conocimientos.

Los psicólogos de forma individual o de forma grupal tienen la disponibilidad de participar en múltiples campos de la vida de un individuo, que como lo marca la FENAPSIME, son:

- Salud.
- Educación.
- Trabajo.
- Seguridad pública.
- Procuración, administración e impartición de justicia.
- Administración pública.
- Deporte.
- Política.
- Desarrollo urbano.
- Desarrollo comunitario.
- Asistencia social.
- Economía.
- Comunicación social.

Contraste de lo que existe en el plan 2008 vs lo que menciona la FENAPSIME.

La FENAPSIME menciona que existen 13 áreas en donde un psicólogo se puede desenvolver laboralmente, dichas áreas marcan un parámetro específico de la necesidad de licenciados en psicología en la actualidad. A continuación, se presenta un cuadro comparativo en el cual se enlistan las áreas de desempeño para los psicólogos de acuerdo con la FENAPSIME así como las áreas donde puede desempeñarse un psicólogo conforme a la información publicada en

el plan de estudios 2008 de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, en su modalidad incorporada.

Tabla 1

Áreas en donde se puede emplear un psicólogo según cada institución.

UNAM PLAN 2008

- Clínicas, hospitales, centros de salud y consultorios públicos y privados
- Área de recursos humanos en empresas e instituciones públicas y privadas
- Instituciones educativas
- Centros comunitarios y asociaciones civiles
- Asesoría y consultorías independientes
- Docencia e investigación
- Marketing y política

FENAPSIME 2019

- Salud.
- Educación.
- Trabajo.
- Seguridad pública.
- Procuración, administración e impartición de justicia.
- Administración pública.
- Deporte.
- Política.
- Desarrollo urbano.
- Desarrollo comunitario.
- Asistencia social.
- Economía.
- Comunicación social.

Nota. Datos tomados de plan UNAM 2008 y FENAPSIME 2019

A pesar de que se consideran diferentes ámbitos en los que los psicólogos pueden laborar, es notorio que hace falta una calibración acorde con las necesidades actuales de la psicología en México.

Por ejemplo, el alcance de la formación académica ofrecida en diferentes instituciones superiores es insuficiente para satisfacer las necesidades y los retos existentes en el mercado laboral dominantes en estos momentos. Hasta donde los autores del presente trabajo saben, no

existe un plan académico con el cual se satisfagan los requerimientos actuales de la sociedad y del entorno laboral actual, estancando el desarrollo de la psicología en México. La escasa información dedicada a las áreas faltantes es grave, ya que gracias a eso la psicología en México se ve afectada por el campo laboral provocando que no exista un número adecuado de psicólogos bien preparados en el país.

Con respecto a los datos de la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios de la UNAM (DGIRE, 2020), solo existen 8 universidades privadas las cuales imparten esta licenciatura a nivel Ciudad De México con el plan de estudios 2008 de la UNAM, las cuales todas presentan el mismo plan de estudios (2008) y este es inferior a lo que pide la FENAPSIME.

Tabla 2

Instituciones que imparten Psicología con el plan de estudios 2008 en la Ciudad de México.

| <i>Universidades privadas</i> | <i>Año y Tipo de plan</i> |
|---|---------------------------|
| <i>Tecnológico Universitario de México</i> | <i>2008- Escolarizado</i> |
| <i>Universidad Chapultepec, A.C</i> | <i>2008- Escolarizado</i> |
| <i>Universidad de Negocios ISEC</i> | <i>2008-Escolarizado</i> |
| <i>Universidad Insurgentes (Plantel Xola)</i> | <i>2008- Escolarizado</i> |
| <i>Universidad Latina, campus sur</i> | <i>2008- Escolarizado</i> |
| <i>Universidad Latina, campus sur</i> | <i>2008- SUA</i> |
| <i>Universidad Michael Faraday, A.C</i> | <i>2008-Escolarizado</i> |
| <i>Universidad Salesiana, A.C</i> | <i>2008-Escolarizado</i> |

Nota. Datos tomados del Catálogo de instituciones incorporados a la UNAM

1.3 Las principales funciones de un psicólogo en México

En función con la FENAPSIME en el Plan Nacional De Desarrollo De La Profesión Del Psicólogo en México (2013) dentro de las funciones que desarrolla un psicólogo en las áreas antes ya mencionadas son:

- Salud: Detección, diagnóstico, atención psicoterapéutica y prevención de problemas tales como: trastornos de ansiedad, estados de ánimo, depresivos, de personalidad, de la alimentación, aditivos, sexuales, ideación suicida, conflictos familiares, conflictos de pareja, trastornos relacionados con el uso de sustancias, cáncer, etc. Y promoción del desarrollo de: habilidades sociales, autoestima, creatividad, estilo saludable de vida, proyecto integral de la vida, la risa, la alegría y el buen humor, la resiliencia, etc.
- Educación: Elaboración de planes y programas de estudio, implementación de nuevos métodos educativos, orientación educativa, capacitación y actualización de profesores, detección, evaluación, diagnóstica y atención a problemas de aprendizaje, conflictos docentes-alumnos, conflictos alumnos-alumnos, conflictos padres-alumnos, capacitación, actualización orientación y canalización de padres de familia, elaboración e implementación de planes y programas de educación especial y rehabilitación, etc.
- Trabajo: Reclutamiento, selección e inducción de personal, capacitación y adiestramiento de personal, implementación de sistemas motivacionales para el personal, asesoría para directivos, mediación en conflictos obrero-patronales, asesoría para construcción del proyecto de vida y de carrera, orientación para desarrollo de planes de jubilación, etc.

- Seguridad pública: Inseguridad ciudadana, carencia de programas efectivos de prevención del delito, procesos de investigación de los actos delictivos ineficientes y violatorios de los derechos humanos, corrupción en los procesos de investigación de los actos delictivos, Ineficiencia de las evaluaciones de control de confianza de los cuerpos policíacos, inadecuados procesos de selección de los policías y de los mandos superiores, inadecuados programas de capacitación, adiestramiento y actualización de los policías y de los mandos superiores, Insuficientes programas de atención psicológica para los policías y para sus familias, insuficientes e inadecuados programas de atención integral a las víctimas del delito, imagen negativa de los cuerpos policíacos, militarización de las funciones policíacas, ineficientes e inadecuados procesos de readaptación social de los delincuentes, carencia de un programa de seguimiento penitenciario, violaciones a los derechos humanos en los centros de readaptación social, corrupción en los centros de readaptación social, Impunidad ante los delitos cometidos por los altos funcionarios de la administración pública, magistrados y legisladores, carencia de una cultura de protección civil
- Procuración, administración e impartición de la justicia: Procesos jurídicos lentos y costosos, insuficiente tratamiento integral e interdisciplinario de los procesos jurídicos, ineficientes procesos de capacitación integral y actualización de los integrantes de los tribunales, corrupción en los tribunales, abuso de autoridad en los tribunales, inadecuada regulación para la acreditación de los peritos, carencia de infraestructura en los tribunales para la atención justa de personas con

discapacidad ,corrupción y falta de transparencia en los procesos de adopción de niños.

- Administración pública: Insuficientes políticas públicas, programas y acciones de gobierno integrales, científicas y eficientes en los distintos niveles de gobierno, insuficientes procesos administrativos integrales, eficientes y ágiles en los distintos niveles de gobierno, elevados salarios, prestaciones, compensaciones y bonos para los altos funcionarios públicos en los distintos niveles de gobierno, ineficiencia en el gasto público en los distintos niveles de gobierno, compras a sobreprecio en las distintas áreas de la administración pública en los distintos niveles de gobierno, tráfico de influencias en el otorgamiento de permisos y licencias en los distintos niveles de gobierno, inadecuadas designaciones de los altos funcionarios públicos en los distintos niveles de gobierno, insuficiente transparencia y rendición de cuentas en los distintos niveles de gobierno, insuficientes programas de capacitación integral y actualización de los servidores públicos en los distintos niveles de gobierno, deficientes procesos de contratación de los servidores públicos que al término de las administraciones implican grandes cantidades de dinero para los litigios laborales y las liquidaciones.
- Deporte: Elaboración de programas para la integración de equipos deportivos, asesoría a deportistas para mejorar su rendimiento deportivo, asesoría a dirigentes deportivos y entrenadores, orientación para disfrutar el ejercicio, el arte, el baile, el juego y el teatro, elaboración de programas de promoción del deporte para personas con discapacidad, de esparcimiento en las organizaciones, etc.

- Política: Detección de las necesidades sociales para la elaboración de las propuestas de las campañas políticas, asesoría a los candidatos a puestos de funcionario o representante popular, orientación de los mensajes políticos en las campañas, diseño y desarrollo de encuestas ciudadanas sobre preferencias electorales, etc.
- Desarrollo urbano: Asesoría psicoambiental para el diseño de desarrollos habitacionales, elaboración e implementación de programas de educación ambiental, elaboración e implementación de programas para la optimización de la movilidad urbana, etc.
- Desarrollo comunitario: Elaboración e implementación de programas de organización ciudadana, asesoría para la organización de cooperativas de producción y consumo, elaboración e implementación de programas de educación para la salud, elaboración e implementación de programas de defensa de los derechos humanos, etc.
- Asistencia social: Asesoría para la organización y funcionamiento de organizaciones asistenciales, elaboración de programas operativos de organizaciones no gubernamentales, implementación de programas de servicios asistenciales para grupos vulnerables, etc.
- Economía: Elaboración e implementación de programas de educación financiera, investigación de comportamientos de consumo, asesoría en la toma de decisiones económicas, etc.
- Comunicación social: Asesoría en el manejo de la información, elaboración e implementación de programas de educación para la salud, elaboración e

implementación de programas de participación ciudadana, asesoría en el manejo de la publicidad, etc.

1.4 Proyecciones psicológicas

En la actualidad los estudios en el área de la psicología se caracterizan por el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación¹ para un mejor progreso, estas tecnologías son de muy útiles para consultar diferentes tipos de información ya sea en un lugar geográfico o en donde haya algún otro medio tecnológico.

Hoy en día la psicología presenta una nueva etapa en la cual se han modificado las tendencias llevando a una mejor investigación renovando habilidades y competencias para quienes la desarrollan para afrontar los cambios que suceden marcando una mayor interacción en diferentes disciplinas como, por ejemplo: Psicología, Sociología, Estadística, Recursos Humanos, Computación, Administración, entre otros y así poder responder a los requisitos de la información (Ascensión. D, Ochoa. E, 2013).

Gracias a la pandemia, las ciencias aplicadas en el área de salud como la psicología están teniendo cambios e introducciones a las TICS. Se han notado nuevas incursiones en el área clínica logrando avances en las diversas prácticas de intervención y/o ayuda psicológica, con apoyo de nuevas tecnologías de información ya sea por vía telefónica o plataformas digitales Online. Estos nuevos métodos de comunicación para estas ciencias se están integrando actualmente como las nuevas modalidades del trabajo en psicólogos mediante un nuevo enfoque llamado telepsicología (Lorenzo. A, Díaz. Kenny, 2020).

¹ Tecnologías de la Información y la Comunicación por sus siglas TICS.

De acuerdo con la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés) La telepsicología se define, a los efectos de estas directrices, como la prestación de servicios psicológicos utilizando tecnologías de telecomunicaciones. Las telecomunicaciones son la preparación, transmisión, comunicación o procesamiento relacionado de información por medios eléctricos, electromagnéticos, electromecánicos, electroópticos o electrónicos (Comité de Sistemas de Seguridad Nacional, 2010). Las tecnologías de telecomunicaciones incluyen, entre otras, teléfonos, dispositivos móviles, videoconferencias interactivas, correo electrónico, chat, mensajes de texto e Internet (por ejemplo, sitios web de autoayuda, blogs y redes sociales). La información que se transmite puede ser por escrito o incluir imágenes, sonidos u otros datos. Estas comunicaciones pueden ser sincrónicas con varias partes que se comunican en tiempo real (por ejemplo, videoconferencia interactiva, teléfono) o asincrónicas (por ejemplo, correo electrónico, tableros de anuncios en línea, almacenamiento y reenvío de información). Las tecnologías pueden aumentar los servicios tradicionales en persona (p. Ej., Materiales psicoeducativos en línea después de una sesión de terapia en persona) o utilizarse como servicios independientes (p. Ej., Terapia o desarrollo de liderazgo proporcionado por videoconferencia). Se pueden utilizar diferentes tecnologías en diversas combinaciones y para diferentes propósitos durante la prestación de servicios de telepsicología (APA, 2013, <http://www.apa.org/practice/guidelines/telepsychology>).

En 2020 inició un cambio epidemiológico a nivel global, con la pandemia del COVID 19, dicha pandemia puede provocar un estado de incertidumbre al cual las empresas deberán

adaptarse, aprendiendo y desarrollando actitudes y comportamientos resilientes que les permitirán salir favorecidas en diferentes aspectos.

Sin embargo, tal resiliencia puede ayudar para tener una mejor preparación proactiva para los obstáculos dentro de la empresa, más potencial, ya que el objetivo esencial de la resiliencia es anticipar, organizar y disminuir el impacto de los eventos más difíciles y/o estresantes que se presentan cotidianamente (Salanova.M, 2020).

Para tener dicha resiliencia se tiene que tener recursos específicos para ponerlos en práctica antes, durante y después de un evento como este (pandemia) sin los cuales se podrían afectar a las empresas. Entre los recursos para tener una óptima resiliencia se encuentran (Salanova.M, 2020):

1. Recursos psicológicos positivos: Ya que son habilidades y fortalezas de los empleados los cuales se pueden manejar de manera viable en manera de presión laboral y así puedan ayudar a los demás y tener mayor empatía.
2. Relaciones sociales positivas: las empresas deben fomentar interacciones positivas para sus empleados para así mismo ayudar a enfrentar posturas adversas y así mismo también para hacer fuerte la interacción tanto profesional como personal.
3. Prácticas organizacionales saludables: Tienen una importancia dentro de las empresas para que se tenga una interacción de equilibrio trabajo-familia, protocolo para prevenir el acoso psicológico, para tener una eficacia colectiva y liderazgo positivo: tener líderes que inspiran a los trabajadores y que les transmitan un coraje y valentía positivas en tiempo de riesgo.

1.5 La nueva normalidad en psicología por la SARS-CoV2

El papel del psicólogo dentro de la nueva normalidad se implementa en las capacitaciones, orientaciones y la organización para crear nuevos modelos para el sano retorno a la normalidad en

las distintas áreas laborales que existen en México y así poder evitar y moderar la propagación de la covid-19 tanto en el ámbito laboral como en sus hogares.

El contenido del informe “Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral” de la secretaría de salud (2020) da a conocer información sobre la capacitación para los trabajadores sobre medidas de protección de la salud en las cuales su objetivo es capacitar a los empleados sobre las medidas de seguridad que se deben poner en marcha en los centros de trabajo siendo esta una planificación hacia la nueva normalidad en el cual se habla la utilización de las tecnologías para el trabajo.

Las Naciones Unidas realizaron un informe de políticas llamado “La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental” (2020), en el cual mencionan ejecutar un enfoque dirigido a la población para impulsar, resguardar y cuidar la salud mental esto con el fin de disminuir las consecuencias de la pandemia.

La Organización de las Naciones Unidas propone tres medidas recomendadas para que se lleven a cabo con tal de minimizar tales consecuencias, las cuales son:

1. Aplicar un enfoque que abarque a toda la sociedad para promover, proteger y cuidar la salud mental. Las acciones en materia de salud mental deben ser consideradas componentes esenciales de las respuestas nacionales a la COVID-19:
 - a. Dar atención psicosocial en materia de salud mental para planes de acción nacional en sectores que sean esenciales, por ejemplo: la ayuda en aprendizaje para menores de edad los cuales están resguardados en casa.
 - b. Otorgar respuestas proactivas con el fin de disminuir los problemas que conlleven la pandemia los cuales tengan efectos negativos dentro de la salud mental tales como violencia intrafamiliar o la falta de recursos económicos.

- c. También tener en cuenta las comunicaciones, ya que podría tener también una huella negativa en la salud mental de la población, por ejemplo: manifestar empatía con el prójimo por sufrimiento e incurrir en consejos para fomentar una estabilidad emocional positiva.
2. Garantizar la disponibilidad amplia de apoyo psicosocial y en materia de salud mental de emergencia. Los servicios de salud mental y el apoyo psicosocial deben estar disponibles en cualquier emergencia. Para lograr ese objetivo durante la pandemia de COVID-19, se debe proceder a lo siguiente:
 - a. Patrocinar acciones comunitarias que fortalezcan una cohesión social y disminuya la soledad, por ejemplo: ayudando en actividades que apoyen a personas de la tercera edad a tener contacto con la sociedad.
 - b. Dedicar apoyo en intervenciones de cuestión de salud mental que se puedan ejercer a distancia tales como: los apoyos psicológicos para el personal médico y/o sanitario de contacto directo con pacientes COVID-19; además también necesitan este apoyo las personas que están en confinamiento y así como también la población que presenta depresión o ansiedad.
 - c. Otorgar una atención continua para personas con trastornos mentales definiéndolos como un servicio primordial que debe de llevar una continuidad durante el confinamiento de la pandemia.
 - d. Resguardar y promover los derechos humanos de la población con alguna situación de salud mental y discapacidad psicosocial grave, por ejemplo: constatar que puedan tener acceso a una circunstancia de igualdad para la atención médica o sanitaria vinculado a la COVID-19.

3. Apoyar la respuesta a la covid-19 creando servicios de salud mental para el futuro. Los servicios de salud mental han tenido que buscar formas novedosas de reorganizar y adaptar la prestación de servicios para seguir ofreciendo una atención ininterrumpida durante la pandemia todas las comunidades afectadas necesitarán servicios de salud mental de calidad para contribuir a la respuesta de la sociedad a la COVID-19, lo que requiere lo siguiente:
 - a. Utilizar un beneficio para la salud mental para crear nuevas reformas en el aspecto de ese campo, por ejemplo, implementar estrategias de organización sobre servicios nacionales para direccionar la atención de las instituciones a la asistencia comunitaria y sufragar su aplicación.
 - b. Reforzar la salud mental de manera universal con una mayor cobertura, por ejemplo, incorporar atención de los trastornos mentales por consumo de sustancias y neurológicos.
 - c. Incrementar los recursos humanos para ofrecer servicios sociales y de salud mental, por ejemplo, a trabajadores expertos en el área y que puedan ofrecer un apoyo para proteger y promover los derechos humanos de la sociedad, una mejor aplicación de ellos y para su vigilancia.

La rápida aplicación de estas medidas recomendadas será esencial para proteger mejor a las personas y las sociedades de los efectos de la COVID-19 en la salud mental (ONU, 2020).

“Los servicios de salud mental han tenido que buscar formas novedosas de reorganizar y adaptar la prestación de servicios para seguir ofreciendo una atención ininterrumpida durante la pandemia.

La respuesta a la pandemia es una oportunidad para mejorar la escala y la eficacia en función de los costos de diversas intervenciones en el ámbito de la salud

mental, por ejemplo, en la ciudad de Madrid... también fue necesario colaborar con expertos en tecnología de la información para permitir a los profesionales de la salud mental que trabajan desde casa acceder por medios electrónicos a los historiales clínicos a la vez que se mantenía la confidencialidad”. (ONU, 2020)

1.5.1 El papel del psicólogo en la pandemia

En México durante el año 2020 se presentó una epidemia de un virus llamado SARS CoV2 o en otras palabras Covid-19, en esta emergencia sanitaria la exposición de este virus dañaba la salud física es por eso que la secretaría de salud ordenó a la población resguardarse en casa para que así no hubiese contagios y cuidar a la población de este virus (Álvarez. J, Andrade, Vieyra, V, 2020).

Entre las consecuencias de la pandemia se encuentra el impacto en la población a nivel emocional, psicológico y del comportamiento, es por eso que los psicólogos se vieron en la necesidad de crear estrategias para mitigar estas consecuencias que trajo la Covid-19.

Diferentes instituciones como la Secretaría de Salud y el Instituto Nacional de Psiquiatría “Ramón de la Fuente” elaboraron en conjunto un manual para que los profesionales en psicología actuarán en la población para hacer intervenciones de manera no presencial con el propósito de brindar ayuda psicológica a pacientes perjudicados por este virus y también a familiares y población en general.

En dicho manual se plantean de manera explícita los conceptos básicos sobre los efectos de mantenerse en confinamiento, el concepto de emergencia, crisis, tipos de crisis, crisis sanitaria, distanciamiento social y los tipos de reacción que podemos tener los seres humanos ante una situación de crisis.

Asimismo, explica que son los primeros auxilios psicológicos, el proceso para llevarlos a cabo de manera óptima, así como también aspectos generales en una intervención en crisis, técnicas de intervención en crisis ya sea por desactivación fisiológica (respiración diafragmática, relajación mental por imaginación y atención plena o mindfulness), terapia de aceptación y compromiso de Hayes, Strosahl y Wilson, además de la técnica de relajación muscular progresiva de Jacobson entre otras.

Gracias a la nueva normalidad que enfrenta el mundo referente a la emergencia sanitaria, surgió un cambio radical hacia la visión que se tenía del papel que desarrollan los psicólogos con la humanidad, así como también cambió la manera de visualizar el trabajo de un psicólogo en su entorno ya que la consecuencia traída por esta nueva cepa de virus cambió los estilos de vida cotidiana en la población mundial.

Antes de que se diera a conocer este nuevo virus el papel del psicólogo estaba muy desvalorizado, en parte por las creencias en las cuales solo las personas inestables debían asistir a terapia, consulta o trabajar con ellos en caso de presentar algún problema psicológico o psiquiátrico. Así mismo las personas que comenzaban a asistir a este tipo de servicios tenían como objetivo mejorar y/o superar lo que les provocaba algún malestar en cuestión de mente y la manera de desarrollarse en el ámbito social e incluso a cambiar sus estilos de vida con las herramientas que se le brindaban gracias a la ayuda del profesional (Álvarez. J, Andrade, Vieyra. V, 2020).

Zhang, Wu, Zhao y Zhang describen un modelo de dos etapas para la intervención psicológica en una epidemia. En primer lugar, durante la epidemia hay una fuerte respuesta de estrés que requiere la implementación de primeros auxilios psicológicos. Por otra parte, después de la epidemia, es necesario proveer de servicios de apoyo psicológico y mejorar el sistema de salud mental (Santillán, 2020).

La Organización Mundial de la Salud propuso una Guía de Intervención Humanitaria (2016) en la cual se describen cinco problemáticas muy puntuales respecto a las cuales deberían estar atentos los psicólogos, tanto los insertos en las ciencias sociales, como los que trabajan en las ciencias de la salud.

Estas problemáticas que deberán atender por psicólogos conforme al área correspondiente son:

- **Estrés agudo** ya que este sufren las personas cuando se expusieron a una muerte, lesión y/o violencia sexual así mismo también lo pueden presentar el personal en primera línea de la salud como doctores, enfermeras, camilleros, policías entre otros. Estos próximos pacientes psicológicos tendrán **insomnio** para conciliar el sueño, mantenerlo durante la noche o despertarán mucho más temprano de lo normal. Adicionalmente estos pacientes podrían experimentar comportamiento irritable o hiper-vigilancia que se puede manifestar en comportamientos como obsesionarse con la desinfección de manos, dinero, cosas que vienen de la calle a su casa, así como de las partes de su cuerpo expuestas al aire libre.
- Otra de las complicaciones que menciona la OMS será **el duelo complicado** ya que gracias al COVID se tendrán decesos de familiares, amigos y conocidos.
- El **trastorno depresivo moderado o grave**, caracterizado entre otras cosas por la pérdida de interés en las actividades cotidianas, así como la falta de sensaciones placenteras obtenidas por actividades generalmente recompensantes. Adicionalmente es posible observar tristeza la mayor parte del día; estos síntomas deben mantenerse por al menos 15 días para considerarse diagnosticable (Santillán, 2013).

- La cuarta problemática que tendrían las pacientes será el **estrés post traumático** encadenado a una mala exposición a los medios de comunicación, un diagnóstico por parte médico no adecuado o también por haber contraído la enfermedad o alguno de sus familiares o seres cercanos
- Por último, **las conductas asociadas al suicidio**, que pueden presentarse tanto el personal médico, las personas que pierden el empleo durante la contingencia sanitaria y aquellos pacientes dado positivo por COVID 19.

Estos puntos específicos dentro de la psicología en el área clínica deben tener un valor fundamental dentro del proceso de enseñanza y tener un importante dominio sobre estos ya que como menciona la Organización Mundial de la Salud (2020) serán los padecimientos importantes a futuro gracias a los acontecimientos tenidos durante este confinamiento y la manera en que los estilos de vida se van adaptando a los cambios dentro de sí mismo y la sociedad.

Es de suma importancia tanto como profesores y alumnos se tenga un compromiso de dedicación y ética para la enseñanza y adquisición de dichos conocimientos dejando en claro que la responsabilidad no solo recae en el docente, sino que también en el alumno interesado en la enseñanza y practicidad de estos temas.

CAPÍTULO 2

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

En el presente capítulo se da una breve explicación del reclutamiento, tipos de reclutamiento, las herramientas más usadas para llevarlo a cabo, como ha cambiado con la nueva normalidad por el SarS coV-2, los tipos de contratación y el papel importante que tiene el outsourcing como método de contratación masiva.

El reclutamiento es el periodo antes de la selección de aspirantes para un puesto específico. La empresa reclutadora abre una convocatoria con la vacante solicitada para comenzar así el proceso de reclutamiento de personal buscando características específicas, experiencia laboral, aptitudes profesionales y valores, entre otras cosas para así tener una relación de candidatos que cubren las necesidades de la vacante antes ya postulada. Después de esos procesos inicia la siguiente etapa de reclutamiento que son entrevistas o la aplicación de pruebas psicométricas, entre otros.

El reclutamiento de personal se puede ejecutar a través de distintos métodos alternativos, los cuales se pueden admitir los papeles que se necesitan para la iniciación de este proceso y así mismo el reclutador revisarlos para hacer un análisis preciso del candidato y determinar los criterios para la contratación en esta organización.

Dentro de los procesos de reclutamiento y selección de personal el psicólogo debe de cumplir con los conocimientos específicos que obtuvo dentro de la institución educativa en su proceso de formación (Universidad de Internet, 2020):

- Estudia los puestos de trabajo que la empresa requiere cubrir
- Analiza las funciones que debería desempeñar el seleccionado
- Define el perfil del trabajador capacitado para desarrollar dicha tarea.

2.1 Tipos de reclutamiento de personal en la actualidad

Para iniciar este proceso es indispensable hacer una identificación de talento que se refiere al proceso de encontrar e interesar a candidatos aptos para cubrir los puestos vacantes de la organización que lo solicita.

Este proceso de identificación comienza con la indagación de candidatos y concluye cuando estos llevan las solicitudes de empleo deseadas por dicha organización, esto permite conseguir candidatos de trabajo, de los cuales pasarán filtros para obtener a los nuevos empleados.

En el área de recursos humanos la mayoría suelen tener el desempeño de identificación de talento. Los métodos de reclutamiento pueden ser diferentes, y los reclutadores se encuentran apegados a oficios legales que muestran diferentes aspectos, Por ejemplo, los reclutadores de un país como México o Venezuela deben tener en cuenta las leyes nacionales en lo que toca al empleo de ciudadanos extranjeros (Werther & Davis, 2008).

Por ejemplo, puede emplearse el reclutamiento externo, el cual ofrece ciertas ventajas como la evaluación de los conocimientos recientes de los candidatos a cubrir un puesto, la revisión de perspectivas nuevas en el mercado y que dentro de la empresa haya un nivel de competencia interna elevado.

Sin embargo, este tipo de reclutamiento cuenta con desventajas, como los costos asociados al proceso de cubrir una vacante, por la complejidad que se necesita para terminar la contratación,

generalmente toma más tiempo que el proceso interno y es más inseguro ya que no se cuenta con exactitud por cuánto tiempo se ocupará el puesto.

Reclutamiento interno

Este proceso se lleva a cabo dentro de la institución y exige a sus empleados una mayor competitividad para así ellos tengan la posibilidad de ascender y/o puedan obtener una nueva visión hacia su futuro.

Entre las desventajas puede que exista un ambiente de nerviosismo o frustración de las personas que no puedan alcanzar este puesto.

Reclutamiento local, nacional e internacional

El proceso que se lleva localmente la mayoría es para cubrir puestos de bajo nivel ya que estos puestos son de mayor demanda.

El reclutamiento nacional espera obtener a candidatos en donde se puedan desenvolver de manera específica y así mismo el internacional se trata para ocupar puestos a nivel directivo este último reclutamiento incluye “desde enfrentar un marco legal diferente hasta adaptarse a una psicología distinta a la nacional, manejar canales de comunicación nuevos, hasta minimizar los gastos del proceso, que también requiere de un plazo mayor, pero asegurando dentro de lo posible que sea un proceso de alta calidad.” (Werther & Davis, 2008).

Dentro del proceso de selección y contratación de empleados en una empresa, se están incorporando las nuevas tecnologías en sus prácticas usuales de administración de recursos

humanos, por este motivo se están aprovechando cada vez más las redes sociales para reclutar, reconocer y atraer a los candidatos necesarios para la empresa. (Pérez & Morales ,2019).

“Durante estos últimos años, Internet se ha consolidado como herramienta más eficaz, versátil y necesaria para obtener y desarrollar la información, por un lado, y por otro, transformarla en conocimiento.” (Mababu, 2016).

“Uno de los cambios que más rápidamente ha estado madurando en los últimos años es el de la búsqueda de personal a través de las redes sociales, en el denominado reclutamiento y selección 2.0” (Rojas, 2010).

Gracias a la tecnología, el reclutamiento y la búsqueda de empleo ha ido evolucionando con el paso del tiempo obligando a las empresas a integrar las nuevas TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) ya que con anterioridad la forma de buscar trabajo y hacer el proceso de reclutamiento se realizaba de manera más directa (OCC, 2021).

La búsqueda de trabajo consistía en echar vistazos al periódico para checar las vacantes y posteriormente ir a la empresa seleccionada a dejar su Curriculum Vitae; por otro lado, los reclutadores anunciaban y ponían carteles de los puestos que solicitaban las empresas en los periódicos (OCC, 2019).

Otro de los métodos eficaces para el reclutamiento era el de boca a boca, es decir, las personas que trabajaban dentro de la empresa presentaban a sus candidatos o bien les comentaban a conocidos sobre determinado puesto (OCC, 2021).

Al paso del tiempo estas estrategias de reclutamiento cambiaron, en la actualidad existen nuevos procesos de reclutamiento, por ejemplo: reclutamiento 2.0, 3.0 y 4.0

El reclutamiento 2.0 se encaminó a estar en internet en el cual las herramientas principales consisten en carteles solo con información, el uso de blogs y redes sociales (Mababu, 2016).

Las herramientas más usadas para el reclutamiento son (Pérez & Morales, 2019):

- LinkedIn: Es una red social orientada para empresas, negocios y personas.
- OCC Mundial: Es una bolsa de trabajo en donde tiene a las mejores empresas, vacantes, ofertas para empleados y empleos
- CompuTrabajo: Es una página web que te permite introducirte a las herramientas necesarias para trabajos.
- Facebook: redes sociales.
- Twitter: es una gran herramienta para promover empleos
- Indeed: Que funciona como página similar a Google, pero aquí puedes encontrar empleo.

Reclutamiento 3.0

Se define como el desarrollo en el cual la empresa identifica a los probables candidatos y así poder ocupar los requisitos internos del trabajo, esto por vía de las redes sociales y multiplataforma de internet.

En este tipo de reclutamiento, las empresas son las que buscan a los candidatos que creen ajustarse a los puestos de empleo que buscan cubrir, siendo necesario a los profesionales del área de Recursos Humanos adaptar nuevas habilidades a este nuevo entorno (Mababu, 2016).

En este nuevo contexto el objetivo es que por medio de la web se facilite la accesibilidad a los candidatos sobre la información del empleo en diferentes plataformas o dispositivos y así conectar y obtener los resultados esperados (OCC, 2021).

Reclutamiento 4.0

El objetivo de este reclutamiento es ya no solo encontrar candidatos, se le da valor a la empresa creando contenidos interesantes para informar de ella y así adquirir atención de los posibles candidatos para que se conviertan en sus colaboradores.

Este reclutamiento crea una consistencia en atracción e interacción con los candidatos, para el reclutamiento 4.0 es más factible el coaching, capacitaciones e impulsos de blogs (OCC, 2021).

2.2.1 Tipos de reclutamiento de personal en pandemia y post pandemia

En cuanto al portal OCC mundial (2020), el impacto generado por la pandemia de COVID 19 traerá una nueva normalidad en el reclutamiento de empresas. Gracias a esto las acciones del reclutamiento se tendrán que hacer en línea logrando poco a poco la consolidación de los procesos de reclutamiento remoto y permitiendo demostrar la efectividad de administrar el capital humano mediante herramientas digitales y a distancia. Algunas de las herramientas que serán clave para el reclutamiento tras el COVID 19 será:

- Video-entrevistas
- Inteligencia artificial
- Ciberseguridad y Privacidad de datos
- Ferias virtuales

En esta nueva normalidad las empresas tendrán que hacer cambios obligatorios dentro de su estructura organizacional, como, por ejemplo, los empleados tendrán que regresar con horarios escalonados, se tendrán que hacer adaptaciones en los lugares de trabajo y proporcionar la modalidad de trabajo híbrido que consiste en intercambiar el método de trabajo en ir a la oficina y

hacer home office. Estas estrategias son fundamentales para evitar contagios por contactos cercanos, al permitir aplicar la sana distancia.

2.3 Tipos de contratación

Cada tipo de contrato depende del tipo de puesto y las necesidades que tienen la empresa o dependencia para el óptimo desempeño del trabajador.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) manifiesta que existen 5 tipos de contratación de personal, que son:

- 1 Contrato por obra o tiempo determinado (artículo 37): El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:
 - I Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
 - II Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
 - III En los demás casos previstos por esta Ley.
- 2 Contrato por tiempo indeterminado (artículo 39-A) en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.
- 3 Contrato por tiempo indeterminado (artículo 39-A): comprende las relaciones de trabajo indeterminadas o que excedan los 180 días de trabajo. Aquí en este contrato se establece un periodo de prueba, el cual no puede más de 30 días, con el fin de verificar si el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos óptimos para desarrollar un buen papel en el trabajo que solicita la empresa. Solamente el este periodo de prueba se puede extender a 180 días

siempre y cuando el puesto se trate de un nivel alto dentro de la empresa ya sea de: dirección, gerencia o empleados que ejecuten funciones dentro de dirección o administración.

- 4 Contrato de periodo de prueba (artículo 39-A): en el número dos se habló sobre los días que deben de estar a prueba los empleados y en qué condiciones se puede prolongar esta misma, ahora bien, al término de este periodo, puede el patrón decidir si el empleado sigue trabajando en la empresa o no, así es que deberá tomar en cuenta la opinión de la Comisión de Capacitación, Adiestramiento y Productividad para poder despedir al trabajador. Así mismo esto se hace para evitar abusos en el uso de nuevas figuras, además los contratos deberán constar por escrito, los periodos de prueba o capacitación se harán constar por escrito, los periodos de prueba y de capacitación serán inaplazables, mas no se podrán utilizar de manera simultánea o más de una ocasión por el empleado.
- 5 Contrato por capacitación inicial (artículo 39-F): es la nueva modalidad de relación de trabajo, con el fin de que personas quieran entrar a una empresa y no tengan experiencia la adquieran y así prestar los servicios.

En este artículo se considera que existe una relación de trabajo por capacitación inicial cuando un empleado se presta para dar sus servicios bajo la dirección un mando de la empresa o patrón, que conlleva a que primero adquiera los conocimientos y/o habilidades necesarias para la actividad que hará dentro de la empresa, este contrato dura tres meses o 6 meses dependiendo el puesto.

Cuando el contrato de periodo de prueba o capacitación termina y existe aún una relación de trabajo este se da por tiempo indeterminado.

1. Contrato por relación de trabajo por temporada (artículo 39-F): en este artículo se maneja que la relación de trabajo es por tiempo en específico y que dentro de la empresa el

empleado tendrá los mismo derechos y obligaciones de los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo que se trabaje.

2.4 Los outsourcing el nuevo método de contratación en empresas masivas

Con referencia al Colegio de Contadores Públicos de México (2016) el outsourcing tiene como objetivo: Colaborar con las empresas en la realización de tareas y actividades, ya sean operativas o de soporte, que permite a éstas concentrarse en las actividades que sí dominan y, por ende, en el logro de sus objetivos, incrementando su productividad, eficiencia y crecimiento.

Este colegio cita a Robert White y a Barry James, quienes plantean que para tener una adecuada calificación en la contratación del outsourcing es necesario:

- Tener una línea base de la mejora interna, en la cual es tener una visión de hasta donde se puede llegar a mejorar un rendimiento sin recurrir a terceros en apoyos significativos.
- Una línea base de la mejora externa, tener una visión de hasta donde se puede mejorar el rendimiento con estos servicios.
- Un umbral de oferta, que es la provisión de servicios de terceros que sea apropiada y que se pueden utilizar los dos puntos anteriores.

Por su parte en la OCC (2019) menciona que existen ventajas y desventajas dentro de una empresa que contrata por medio de un outsourcing, las más importantes son:

- Ventajas
 - Reducen gastos y tiempos en capital humano.
 - Reduce las sanciones por parte del SAT.
 - Dedicar más tiempo y presupuesto en productividad.
 - Facilita la gestión de personal desde el extranjero.

- Desventajas
 - El trabajador no pertenece a la empresa.
 - Caer en falsas empresas de outsourcing.
 - En caso de que el outsourcing desaparezca o no sea legal, el patrón asumirá toda la responsabilidad de los trabajadores contratados por este medio.
 - Ausencia de un buen desarrollo en el capital humano de la empresa en las bolsas de trabajo.

En el sexenio actual el presidente quiere implementar nuevas reformas para la eliminación de empresas dedicadas al outsourcing esto es debido a que dichas empresas evaden impuestos ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT) y al mismo tiempo, precariza las condiciones laborales al evadir responsabilidades patronales y, por lo tanto, minimiza los derechos laborales.

CAPÍTULO 3

PERFILES Y CURRÍCULUM DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

En el siguiente capítulo se abordarán los planes que tiene la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para la licenciatura en psicología, así mismo las materias optativas para cada área de formación académica, además el perfil del egresado, requisitos de titulación para sistema incorporado, proyección del trabajo y evidencias del psicólogo para tener un amplio conocimiento de esta licenciatura.

3.1 Plan de estudios de UNILA

El plan de estudios de Psicología que se imparte actualmente en la UNILA, es el que está aprobado por la UNAM, en conjunto con la Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios (DGIRE). Dicho plan está pensado para ser cubierto en ocho semestres que se componen por cuatro semestres de tronco común, tres semestres de formación especializada y uno para definir una línea terminal.

Durante los últimos cuatro semestres se incluyen asignaturas con las que se espera que los alumnos sean capaces de asociar sus conocimientos teóricos con su entorno social y con otras ciencias enfocadas en la mejora de la calidad de vida de los humanos.

A pesar de la estructura del programa, los alcances del mismo no cubren con la totalidad de los aspectos planteados por la FENAPSIME, tal como se expuso en el capítulo 1 del presente trabajo.

A continuación, se enlistan las asignaturas del plan de licenciatura en psicología de la UNAM.

En el área de formación general (AFG) está constituida por los primeros cuatro semestres en los cuales son 22 asignaturas obligatorias con respecto a una organización de aprendizaje en tradiciones psicológicas, contenidos histórico-filosóficos, metodológicos e integradores, tales asignaturas solamente representan el 47% de los créditos estipulados dentro del plan de estudios 2008.

En el área de formación contextual (AFC) se obtienen ocho asignaturas de carácter obligatorio, estas se cursan una por cada semestre y representan un poco más del 10% de los créditos necesarios.

Tabla 3.

Materias obligatorias dentro de los 8 semestres de la licenciatura en psicología.

| Semestres | Asignaturas |
|------------------|---|
| Primer semestre: | <ul style="list-style-type: none"> • Bases biológicas de la conducta • Historia de la psicología • Identidad universitaria • Modelos en psicología clínica • Psicología social de la interacción • Teoría computacional de la mente |
| Segundo semestre | <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje y conducta adaptativa 1 • Aproximaciones al proceso salud enfermedad |

| | |
|-----------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la metodología psicológica • Neurobiología y adaptación • Teoría psicogenética constructivista • Transdisciplina |
| Tercer semestre | <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje conducto adaptativo II • Ciclo de vida • Medición y evaluación psicológica • Psicología social de los grupos • Taller de psicofarmacología • Transdisciplina • Método clínico |
| Cuarto semestre | <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje y conducta adaptativa III • Compresión de la realidad social I • Filosofía de la psicología • Neurocognición • Prácticas de psicobiología • Psicología social de lo colectivo • Teoría sociocultural |
| Quinto semestre | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de frontera I • Optativos de selección: |
| Sexto semestre | <ul style="list-style-type: none"> • Ético profesional |

| | |
|------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Optativos de elección: |
| Séptimo semestre | <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de la realidad social II • Optativos de elección: |
| Octavo semestre | <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión de la realidad social II • Optativos de elección |

Nota: Datos obtenidos de Página UNILA

3.1.1 Asignaturas optativas de elección por áreas de formación profesional sustantiva

A continuación, se presentan las materias optativas a las que tienen acceso los alumnos para completar su formación en alguna de las áreas disponibles, así como los cursos de las líneas terminales para cada área.

En el área de formación profesional (AFP) que se encuentra del quinto al octavo semestre está integrada por las especialidades de conocimiento que se organizan de manera terminal.

Las asignaturas de cada uno de los campos de conocimiento dan al alumno la facilidad de elegir y esto ayuda a desarrollar distintas trayectorias académicas, en las cuales el alumno deberá obtener el restante de los créditos de la licenciatura.

Tabla 4.

Materias optativas para el área de Procesos Psicosociales y Culturales.

| |
|--|
| Área: Procesos Psicosociales y Culturales (PPC) |
| Semestre: Quinto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación social • Metodología • Construcción de instrumentos • Lenguaje, sentido y acción social • Procesos colectivos y problemas sociales |
| Semestre: Sexto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Conflicto, conformidad y consenso • Estrategia inferencial en psicología • Fuentes de información • Investigación social • Psicología de la vida cotidiana |
| Semestre: Séptimo |
| <ul style="list-style-type: none"> • Análisis del discurso • Análisis semiótico • Cultura, tecnología y diversidad • Estrategias de intervención • Intervención en procesos psicosociales |

| | |
|--|--|
| Semestre: Octavo | |
| Línea terminal: acción comunitaria, ambiente, sexualidad y género | Línea terminal: comunicación, criminología y poder |
| <ul style="list-style-type: none"> • Intervención social en comunidades • Seminarios de comunicación • Sexualidad humana y género | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de construcción de sentido • Comunicación y psicología política • Delito: una construcción social |

Nota: Datos obtenidos de Plan de estudios 2008 de la Facultad de psicología

Tabla 5.

Materias optativas para el área de Ciencias Cognitivas y del Comportamiento.

| |
|---|
| Área: Ciencias Cognitivas y del Comportamiento (CCC) |
| Semestre: Quinto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje, motivación y cognición • Desarrollos actuales en cognición y comportamiento • Investigación y análisis de datos I • Taller de investigación I |
| Semestre: Sexto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje, motivación y cognición II • Desarrollos actuales en cognición y comportamiento II • Investigación y análisis de datos II • Taller de investigación II |
| Semestre; Séptimo |
| <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje, motivación y cognición III • Desarrollos actuales en cognición y comportamiento III • Investigación y análisis de datos III • Taller de investigación III |

| Semestre : Octavo | | |
|--|---|---|
| <p>Línea terminal: Investigación y docencia</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelos de aprendizaje, motivación y cognición I • Taller de investigación y docencia supervisada I • Temas selectos en comportamiento y cognición I | <p>Línea terminal: Evaluación, intervención y valoración del cambio actitudinal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias de evaluación y cambio del comportamiento I • Principios y técnicas de cambio del comportamiento • Taller de práctica supervisada I • Temas selectos de evaluación conductual I • Temas selectos de intervención conductual I | <p>Línea terminal: evaluación y forjamiento del desarrollo cognitivo y el aprendizaje complejo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aprendizaje complejo en dominios diversos I • Diseños cognitivos en aprendizaje complejo I • Investigación supervisada en aprendizaje complejo I |

Nota: Datos obtenidos de Plan de estudios 2008 de la Facultad de psicología

Tabla 6.

Materias optativas para el área de Psicología clínica y de la salud.

| |
|--|
| Área: Psicología clínica y de la salud |
| Semestre: Quinto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bioética • Métodos y técnicas de investigación • Psicodiagnóstico I • Teoría y técnica de la entrevista I |
| Semestre: Sexto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Epidemiología y salud pública • Psicodiagnóstico II • Psicodinámica de grupos • Teoría y técnica de la entrevista II |
| Semestre: Séptimo |
| <ul style="list-style-type: none"> • Integración de informes psicológicos • Psicopatología y personalidad • Teorías psicológicas de la salud • Teorías y sistemas terapéuticos |

| Semestre: Octavo | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Línea terminal:</p> <p>Promoción de la salud y prevención del comportamiento adictivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principios del comportamiento adictivo • Teorías y modelos de prevención I • Tópicos selectos en adicciones | <p>Línea terminal:</p> <p>Intervención en adultos y grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervención en grupos I • Psicogerontología • Psicopatología de la adultez | <p>Línea terminal:</p> <p>Intervención en niños y adolescentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alternativas terapéuticas en niños y adolescentes • Intervención en niños I • Psicopatología del desarrollo infantil | <p>Línea terminal:</p> <p>Promoción de la salud y prevención de la enfermedad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción y educación para la salud • Salud comunitaria y epidemiología • Temas selectos en psicología de la salud |

Nota: Datos obtenidos de Plan de estudios 2008 de la Facultad de psicología

Tabla 7.*Materias optativas para el área de Psicología Organizacional*

| |
|---|
| Área: Psicología organizacional |
| Semestre: Quinto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y desarrollo de personal • Conducta organizacional y administración • Seguridad, higiene y ambiente de trabajo |
| Semestre: Sexto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Administración de personal • Capacitación y desarrollo de personal II • Integración de personal I |
| Semestre: Séptimo |
| <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación de desarrollo de personal III • Elaboración de pruebas industriales • Integración de personal II • Relaciones laborales |

| Semestre: Octavo | | | |
|--|---|---|---|
| <p>Línea terminal: procesos psicosociales en las organizaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura y comportamiento organizacional • Desarrollo de equipos de trabajo • Formación de directivos • Impacto psicosocial de las empresas • Psicología de la salud en el trabajo | <p>Línea terminal: calidad, productividad y competitividad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad, productividad y competitividad • Procesos de mejora continua • Formación de directivos • Desarrollo de equipos de trabajo • Cultura y comportamiento organizacional | <p>Línea terminal: psicología del consumidor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introducción a la mercadotecnia • Investigación de mercado • Formación de directivos • Desarrollo de equipos de trabajo • Calidad, productividad y competitividad | <p>Línea terminal: Salud organizacional y del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metrología psicológica • Psicología de la salud en el trabajo • Impacto psicosocial de las empresas • Formación de directivos • Desarrollo de equipos de trabajo |

Nota: Datos obtenidos de Plan de estudios 2008 de la Facultad de psicología

Tabla 8.*Materias optativas para el área de Psicología de la educación*

| | | | |
|--|------------------------------------|---|------------------------------------|
| Área: psicología de la educación | | | |
| Semestre: Quinto | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación educativa • Evaluación en psicología de la educación • Paradigmas psicológicos en la educación • Procesos psicosociales en el aula | | | |
| Semestre: Sexto | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Investigación cuantitativa en educación • Investigación en educación • Paradigmas psicoeducativos contemporáneos • Programas de intervención psicoeducativa | | | |
| Semestre: Séptimo | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Análisis del tema educativo mexicano • Inducción a la intervención en educación • Investigación cualitativa en educación • Nuevas tecnologías en educación | | | |
| Semestre: Octavo | | | |
| Línea terminal: Diseño y | Línea terminal: educación en la | Línea terminal: Psicología escolar y | Línea terminal: formación en la |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>evaluación educativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo curricular • Diseños de modelos y estrategias educativas • Diseño y evaluación educativos I • Enseñanza de la psicología | <p>diversidad y el desarrollo humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integración educativa enfoques actuales • Integración I: enfoque educativo • Intervención en educación en la diversidad I • Modelos de evaluación psicopedagógica | <p>asesoría psicoeducativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Construcción de conocimientos escolares • Formación de agentes educativos • Intervención en psicología escolar I <p>Modelos de orientación psicoeducativa</p> | <p>educación abierta y a distancia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Educación a distancia: fundamentos • Educación a distancia: diseño instruccional • Intervención a distancia I <p>Planeación didáctica y educación a distancia</p> |
|--|---|---|---|

Nota: Datos obtenidos de Plan de estudios 2008 de la Facultad de psicología

Tabla 9.

Materias optativas para el área de Psicobiología y neurociencias

| |
|---|
| Área: Psicobiología y Neurociencias |
| Semestre: Quinto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Psicofisiológica sistémica • Métodos en neurociencias • Métodos de observación en psicobiología • Psicobiología evolutiva y etología • Registro psicofisiológico • Temas selectos en psicobiología I |
| Semestre: Sexto |
| <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación neuropsicológica • Psicofisiológica del sueño • Psicofisiológica de la atención • Temas selectos de psicobiología II • Técnicas de imagenología cerebral • Psicofarmacología y adicción |
| Semestre: Séptimo |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bioestadística • Estudios de señales eléctricas cerebrales • Neurobiología del aprendizaje y memoria |

| | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Neurociencias cognoscitivas • Psicobiología del desarrollo • Temas selectos en psicobiología | | |
| Semestre: Octavo | | |
| Línea terminal: psicobiología y neurociencias: <ul style="list-style-type: none"> • Genética de la conducta • Métodos en neuropsicología • Neuropsicología básica • Seminario de neuropsicología | Línea terminal: psicofisiología: <ul style="list-style-type: none"> • Intercepción y conducta I • Problematización en la psicofisiología • Psicofisiología clínica • Seminario de psicofisiología | Línea terminal: neurobiología de la conducta: <ul style="list-style-type: none"> • Neurociología básica • Genética de la conducta • Problematización en neurobiología • Seminario de neurobiología conductual |

Nota: Datos obtenidos de Plan de estudios 2008 de la Facultad de psicología

3.1.2 Estructura curricular que se maneja en la universidad latina

Tabla 10.

Las asignaturas se encuentran agrupadas en tres áreas curriculares.

| Área | | Semestre | Créditos | Asignaturas |
|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--|
| Formación General | | (AFG) De primero a cuarto | 145 créditos (47%) | 22 obligatorias |
| Formación Profesional (AFP) | Sustantiva | De quinto a séptimo | Valor aproximado de 111 créditos (31%) | Se conforma por seis campos de conocimiento y un total de 79 asignaturas, todas ellas optativas de elección. |
| | Terminal | Octavo | Valor aproximado de 38 créditos (12%) | 65 optativas de elección agrupadas en 20 líneas terminales. |
| Formación Contextual (AFC) | | De primero a octavo | 32 créditos (10%). | 8 obligatorias |

Nota: Datos obtenidos de Plan de estudios 2008 de la Facultad de psicología

3.2 Perfil de egreso

El egresado será competente para manejar los diversos campos de los conocimientos de la psicóloga como son:

- Procesos psicosociales y culturales.
- Ciencias cognitivas y del conocimiento
- Psicología clínica y de la salud
- Psicología organizacional
- Psicología de la educación
- Psicobiología y neurociencias

3.3 Requisitos de titulación

- Acreditación del idioma inglés
- Liberación del servicio social
- Obtención del 100% de créditos de la licenciatura
- Elección de la opción de titulación
- Pagar derechos y trámites de la titulación

3.4 Proyecciones de trabajo

El Licenciado en Psicología estará apto para atender diversas necesidades sociales, problemas de salud mental, neurológicos, educativos, organizacionales o culturales (Facultad de Psicología. 2008)

Por lo tanto, el Licenciado en Psicología es el profesional que posee los conocimientos, procedimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para comprender, diagnosticar e

intervenir en la satisfacción de necesidades y la solución de problemas psicológicos en escenarios diversos, complejos y cambiantes (Facultad de Psicología. 2008)

Siendo profesionistas tendrá como campo laboral:

- Clínicas, hospitales, centros de salud y consultorios públicos y privados
- Área de recursos humanos en empresas e instituciones públicas y privadas
- Instituciones educativas
- Centros comunitarios y asociaciones civiles
- Asesoría y consultorías independientes
- Docencia e investigación
- Marketing y política

3.5 Algunas evidencias del trabajo del egresado en psicología

El seguimiento de egresados en psicología en los últimos 10 años ha sido escaso ya que no se tiene un contacto directo con el campo laboral previo a egresar de la universidad. Adicionalmente, no existe una vinculación entre los cambios actuales en el mercado laboral y los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera.

En una revisión exhaustiva acerca de la ocupación laboral de los egresados de distintas universidades, se encontró que existen estudios hechos por instituciones públicas y privadas los cuales datan de hace más de 20 años. Estos estudios se enfocaron en ciertas áreas de la psicología, sin tomar en cuenta todas las ramas posibles; adicionalmente se consideran los resultados a partir de los planes de estudio vigentes al momento de las investigaciones, así como a las necesidades vigentes en aquel momento.

En las investigaciones revisadas, se resaltan las necesidades específicas en las proyecciones de trabajo dentro de sus ramas de interés y los complementos para la manera óptima de ejercer en el campo laboral.

Entre las instituciones que han hecho un seguimiento de sus egresados se encuentran:

- Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
- Universidad Nacional Autónoma De México (UNAM)
- Instituto Politécnico Nacional (IPN)
- Escuela Nacional De Estudios Profesionales (ENEP)
- Universidad Veracruzana (UV)
- Universidad Autónoma De Nuevo León (UANL)

En un estudio de la UAM (2017), se enlistan las exigencias cotidianas para el trabajo acorde con las vivencias y testimonios recabados entre los miembros de la generación 2012. Dichas exigencias incluyen:

- Ninguna exigencia: habilidades para el manejo de paquetes computacionales, razonamiento lógico- analítico, búsqueda de información pertinente y actualidad, habilidad de trabajar en equipo y habilidad de dirección - coordinación.
- Poca exigencia: conocimientos generales de la disciplina, conocimientos especializados, conocimientos de lenguas extranjeras, habilidad administrativa, disposición para manejo de riesgo, habilidades para relaciones públicas e identificación con la empresa - institución.
- Exigencia mayor: habilidad para identificar problemas y encontrar soluciones, habilidad para tomar decisiones, habilidad para procesar y utilizar información y habilidad para trabajar independientemente (UAM, 2017).

En la tabla 11 se presentan los puntajes referentes a cada una de las actividades que se evaluaron, así como el nivel de exigencia en el que resultaron más representativas.

Tabla 11.

Exigencias del campo laboral

| Exigencias | Ninguna Exigencia | Poca exigencia | Exigencia + Mucha exigencia |
|---|----------------------|-------------------|-----------------------------------|
| Conocimientos generales de la disciplina | 4.7 | 22.4 | 72.9 |
| Conocimientos especializados | 3.5 | 23.5 | 72.9 |
| Conocimientos inter y multidisciplinarios | 5.9 | 20 | 74.1 |
| Conocimientos de lenguas extranjeras | 20 | 42.4 | 37.6 |
| Habilidades para el manejo de paquetes computacionales | 9.4 | 36.5 | 54.1 |
| Razonamiento lógico analítico | 8.2 | 15.3 | 76.5 |
| Habilidad para la aplicación del conocimiento diagnóstico experiencia/proyección/planeación/evaluación | 4.7 | 14.1 | 81.2 |
| Habilidad para tomar decisiones | 2.4 | 9.4 | 88.2 |
| Habilidad para identificar problemas y encontrar soluciones | 2.4 | 8.2 | 89.4 |
| Búsqueda de información pertinente y actualizada | 8.2 | 15.3 | 76.5 |
| Habilidades para procesar y utilizar información | 2.4 | 8.2 | 89.4 |
| Habilidad para trabajar en equipo | 7.1 | 12.9 | 80 |

| | | | |
|---|------|------|------|
| Habilidad de dirección/coordiación | 7.1 | 25.9 | 67.1 |
| Habilidad de administrativa | 8.2 | 24.7 | 67.1 |
| Disposición para aprender constantemente | 0 | 17.6 | 82.4 |
| Disposición para el manejo de riesgo | 10.6 | 25.9 | 63.5 |
| Habilidades para relación publicas | 7.1 | 23.5 | 69.4 |
| Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica | 3.5 | 16.5 | 80 |
| Puntualidad | 2.4 | 12.9 | 84.7 |
| Buena presentación | 1.2 | 18.8 | 80 |
| Creatividad e innovación | 5.9 | 14.1 | 80 |
| Identificación con la empresa-institución | 8.2 | 21.2 | 70.6 |
| Disposición a la rendición de cuentas y transparencia | 8.2 | 15.3 | 76.5 |
| Adaptación a cambios (organizacionales y nuevas tecnologías) | 5.9 | 15.3 | 78.8 |
| Habilidad para trabajar independientemente | 4.7 | 12.9 | 82.4 |
| Total promedios | 6.1 | 18.9 | 75 |

Fuente: Nota: Datos obtenidos de la Universidad Autónoma Metropolitana, 2017

Por su parte, Crisóstomo (2014) realizó un estudio enfocado en el seguimiento de egresados de la carrera de psicología de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), considerando que la formación en esa casa de estudios está enfocada predominantemente en la psicología educativa.

El autor propone la necesidad de revisar y actualizar los contenidos de los programas de estudio de las distintas asignaturas. Respecto al medio principal con el que los entrevistados consiguieron emplearse, la gran mayoría reportó el utilizar una recomendación de un amigo o familiar para conseguir su ocupación en aquél momento.

La tabla 12 resume las principales fuentes para obtener empleo y en qué porcentaje fueron utilizadas por los egresados que participaron en el estudio de Crisóstomo.

Tabla 12.

Medio de obtención de empleo de egresados en psicología

| | Convocatoria | | | | Promedio |
|---|--------------|----|----|----|----------|
| | 6% | 7% | 8% | 9% | |
| Bolsa de trabajo | 12 | 12 | 13 | 15 | 14 |
| Anuncio o periódico | 13 | 14 | 12 | 8 | 11 |
| Invitación expresa de empresa o institución | 12 | 4 | 6 | 6 | 7 |
| Recomendación de amigos de la licenciatura | 11 | 6 | 12 | 10 | 9 |

| | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|
| Recomendación de un profesor | 7 | 7 | 4 | 4 | 5 |
| Recomendación de amigos o un familiar | 30 | 27 | 23 | 25 | 26 |
| Relación hechas en empleos anteriores | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 |
| Crear mi propio negocio, despacho, empresa | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| Me integre al negocio familiar | 6 | 0 | 3 | 4 | 4 |
| Por servicio social | 2 | 8 | 5 | 5 | 5 |
| Otro | 5 | 2 | 10 | 12 | |

Nota: Datos obtenidos de Crisóstomo, 2014

Adicional a la recomendación de un amigo o familiar en la búsqueda de empleo, destacan también el bajo porcentaje de egresados que decidieron crear un negocio propio, despacho y/o empresa, dejando ver un alejamiento del emprendedurismo y el mantenimiento de las fuentes tradicionales de empleo (Crisóstomo, 2014).

Uno de los aspectos que se consideran en el estudio de Crisóstomo es el tipo de práctica laboral, destacando la importancia de los equipos multidisciplinarios y la necesidad de formarse adecuadamente para fomentar la cooperación y la resiliencia, en lo individual y en equipo con su disciplina (2014).

Figura 3.*Grafica laboral*

Nota: La figura muestra los porcentajes de tipo de práctica laboral. Fuente: Crisóstomo, 2014

CAPÍTULO 4

METODOLOGÍA

4.1 Planteamiento del problema

En las últimas actualizaciones del plan de estudios en la licenciatura en psicología se han visto rezagados los contenidos que se imparten dentro de esta, ya que en la actualidad en el campo laboral existen más y/o diferentes estrategias o modelos en los cuales se usan para ejercer y ser competitivos.

Así pues, tales renovaciones de planes quedan en bajos respecto a los parámetros de la psicología mundial ya que no muestran las mismas metas, conocimientos, actitudes y desenvolvimiento de los egresados a la hora de enfrentar los retos laborales. Lo que lleva consigo a que no hay una eficacia y eficiencia mayor a lo que se pueden impartir dentro de los planteles en los cuales se imparte esta licenciatura.

De este modo se debe tener un compromiso para que existan nuevos métodos o estrategias en los cuales la formación académica pueda ser competitiva en la vida laboral y así mismo los egresados tengan una preparación académica óptima así como profesional gracias a la nueva adquisición de conocimientos dentro de un nuevo plan de estudios.

Por tal motivo esto genera un interés por una creación de seguimiento de egresados para así saber cuál es el impacto que genera el aprendizaje obtenido dentro de una institución de educación superior al campo laboral y así conocer cuáles son los conocimientos y herramientas faltantes para que así haya un conocimiento óptimo que lleve de la mano a un desempeño ejemplar dentro del ejercicio profesional.

Desafortunadamente en la Universidad Latina acompañada de la Universidad Autónoma de México son nulos los seguimientos de egresados en la licenciatura en psicología y no es posible tener un preámbulo sobre cuáles son las necesidades básicas dentro de un empleo para un buen desenvolvimiento de un psicólogo en la actualidad, así mismo dentro del proceso de esta investigación surgió un cambio inesperado sobre la manera de impartición de conocimientos ya que con la aparición de la pandemia por COVID-19 cambió la normalidad con la que se llevaban a cabo los procesos de enseñanza así como también en el ámbito laboral de los egresados de la licenciatura, también exhortando a un cambio drástico dentro de la impartición de nueva información, métodos relacionados en todas las áreas de la psicología.

4.2 Hipótesis

En el momento de finalizar la licenciatura en psicología impartida por la Universidad Latina, campus sur, ¿Los egresados contarán con conocimientos apropiados y suficientes para así enfrentarse al campo laboral además de adaptarse ante los cambios debidos a la normalidad por el Covid-19?

4.3 Objetivo general.

Explorar e identificar las principales características laborales y formativas de los egresados en la licenciatura en psicología, de la universidad latina, campus sur.

4.4 Objetivos específicos

En el presente seguimiento de egresados tiene como objetivo:

- Reconocer las fortalezas y debilidades del proceso formativo de la licenciatura

- Explorar áreas y ámbitos laborales de mayor ejercicio profesional, así como las condiciones de trabajo.
- Explorar y describir los cambios principales que hubo tras la pandemia por COVID -19 en el campo laboral del psicólogo.
- Reconocer cuales son las áreas de mayor oportunidad laboral en la licenciatura en psicología
- Reconocer el tiempo que puede necesitar un egresado en la obtención de un trabajo.
- Conocer la expectativa del nivel académico que tiene el egresado referente a la Universidad Latina, Campus Sur

4.5 Diseño

Para la obtención de datos en esta investigación se realizó una investigación de tipo no experimental, con un diseño transversal, descriptivo y comparativo. La muestra empleada fue no probabilística por conveniencia.

4.5.1 Población.

Participaron 102 egresados de la licenciatura en psicología de los años 2016 a 2020 provenientes de las modalidades de estudio disponibles en la Universidad Latina, Campus Sur, escolarizado y sistema abierto (SUA). Todos los participantes dieron su consentimiento para la recolección de sus datos demográficos y para el almacenamiento de sus respuestas con fines de investigación mediante la firma digital en el mismo instrumento que se utilizó.

4.5.2 Instrumento y recolección de datos.

Para la obtención de datos en esta investigación se realizó un cuestionario virtual de creación propia, dicho cuestionario está constituido por 35 reactivos en los cuales 33 preguntas fueron diseñadas para egresados titulados ejerciendo la licenciatura y para 25 los egresados titulados sin ejercer; 30 preguntas debían ser respondidas por los egresados no titulados ejerciendo la licenciatura y 23 preguntas estuvieron dirigidas a los egresados no titulados que tampoco ejercen la licenciatura.

4.6 Procedimiento

Esta investigación se realizó un cuestionario dirigido a los egresados de los años 2016 a 2020 en el cual tuvo un consentimiento informado sobre este, ya que es un cuestionario de cuestión académico.

Conforme a la investigación realizada se formularon preguntas dirigidas al egresado para conocer su estatus académico, así como también conocer cuál era la perspectiva que tenía hacia la escuela y el plan de estudios, por otra parte conocer si el egresado se encuentra laboralmente activo y en qué áreas se desenvuelve.

Dentro de la investigación se abordó el tema sobre el Covid-19 y la nueva normalidad que se produjo gracias a dicha pandemia en el ámbito laboral y escolar de los egresados.

La manera de recolección de cuestionarios se produjo por medio de redes sociales, en los cuales fueron enviados a los egresados de dichos años de egreso.

4.7 Análisis estadístico

En el presente trabajo se realizó un análisis descriptivo y un análisis de frecuencias en donde se muestran los datos sociodemográficos de los egresados que participaron en dicha investigación.

En el proceso del análisis de los datos obtenidos se utilizó el programa estadístico SPSS en el cual no arrojó resultados significativos debido al número de participantes que hubo en la encuesta realizada, por tal motivo se utilizaron las gráficas que se desarrollaron en el programa formularios de google que se utilizó para realizar las encuestas a los egresados en cual por cada pregunta realiza graficas con los datos obtenidos.

CAPÍTULO 5.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente trabajo se revisaron los contenidos que se imparten en el plan de estudios de la Universidad Latina Campus Sur, así como su posible influencia para una integración óptima en el campo laboral de los egresados de dicha institución en un contexto de experiencia laboral y dentro de la pandemia.

Para llevarlo a cabo se encuestaron a 102 egresados de la licenciatura en psicología de las dos modalidades impartidas en dicha institución, los cuales son escolarizado y abierto; los egresados respondieron un cuestionario elaborado específicamente para comprender su realidad laboral.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con una descripción de los datos sociodemográficos de los participantes y posteriormente se presentarán las distribuciones de las respuestas a dicho instrumento.

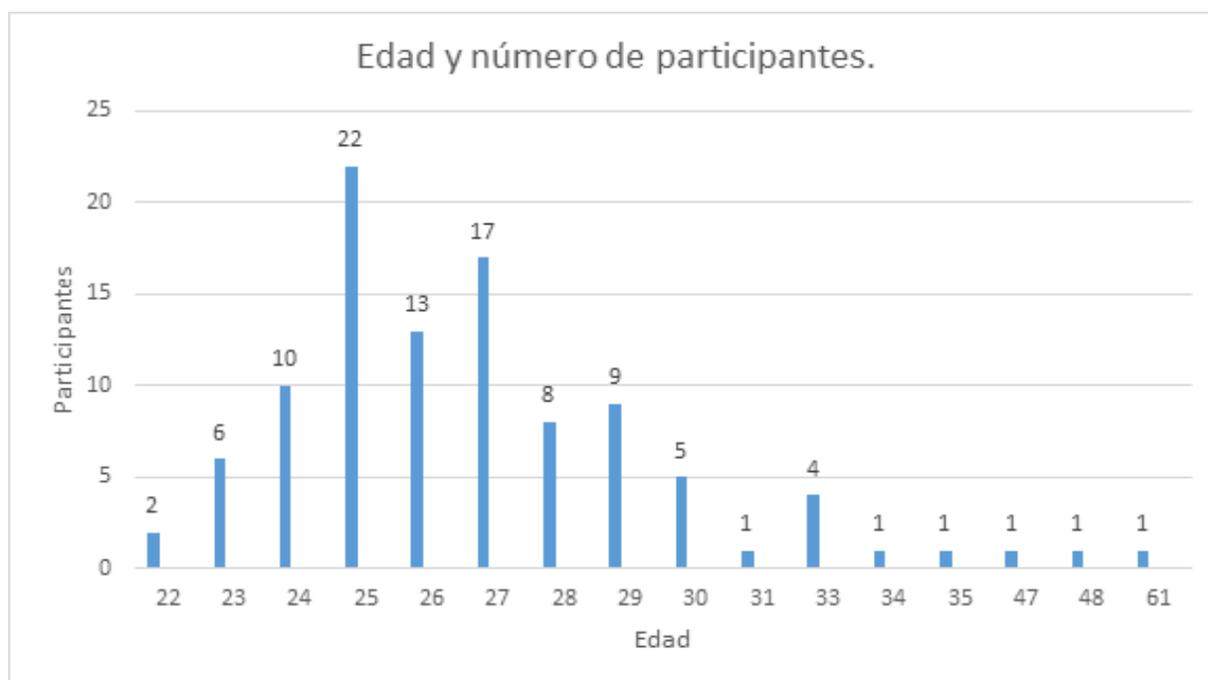
5.1 Datos generales y académicos de los participantes

Entre los datos sociodemográficos que se recolectaron en esta investigación se encuentran las edades, sexo, modalidad de estudio, tiempo en concluir la licenciatura, estatus como egresado, forma de titulación si aplica, razón para no completar el proceso para los no titulados y si han tomado cursos de actualización recientemente.

En la figura 4 se presentan las distribuciones por edad de todos los participantes en la investigación.

Figura 4

Edad y número de participantes del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



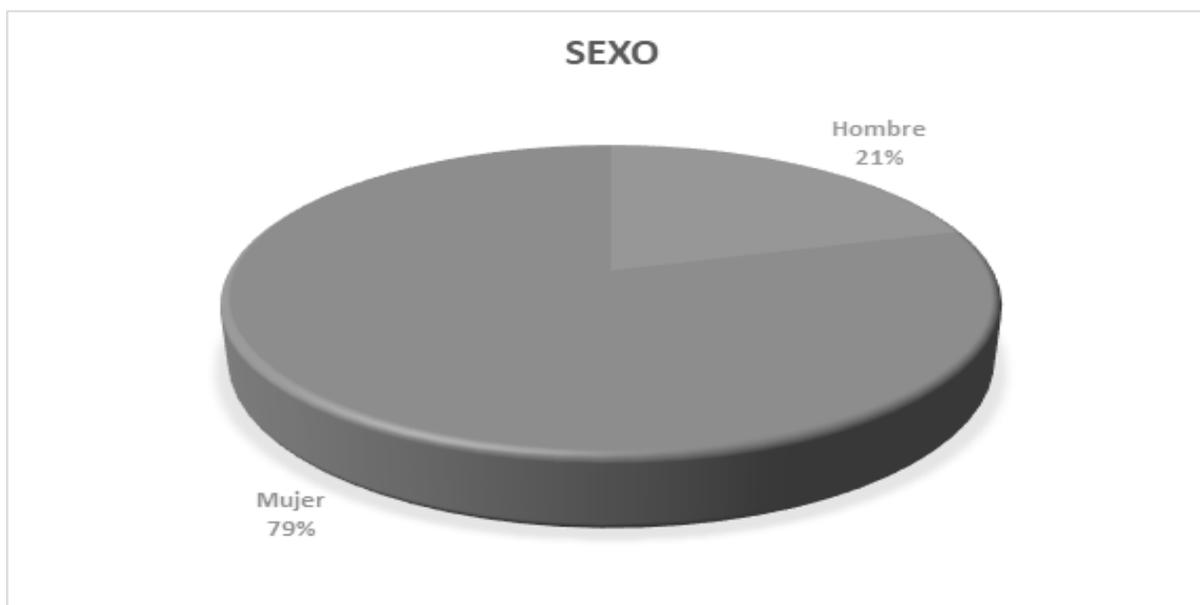
Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

En el proceso de esta investigación se respondieron 102 encuestas, se encontró que la edad de los participantes va de los 22 hasta los 61 años, siendo 25, 27 y 26 años las edades más recurrentes entre las personas que respondieron el cuestionario.

En la figura 5 se presentan los porcentajes del sexo declarado por los participantes en la presente investigación.

Figura 5.

Distribución porcentual por sexo de los participantes del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



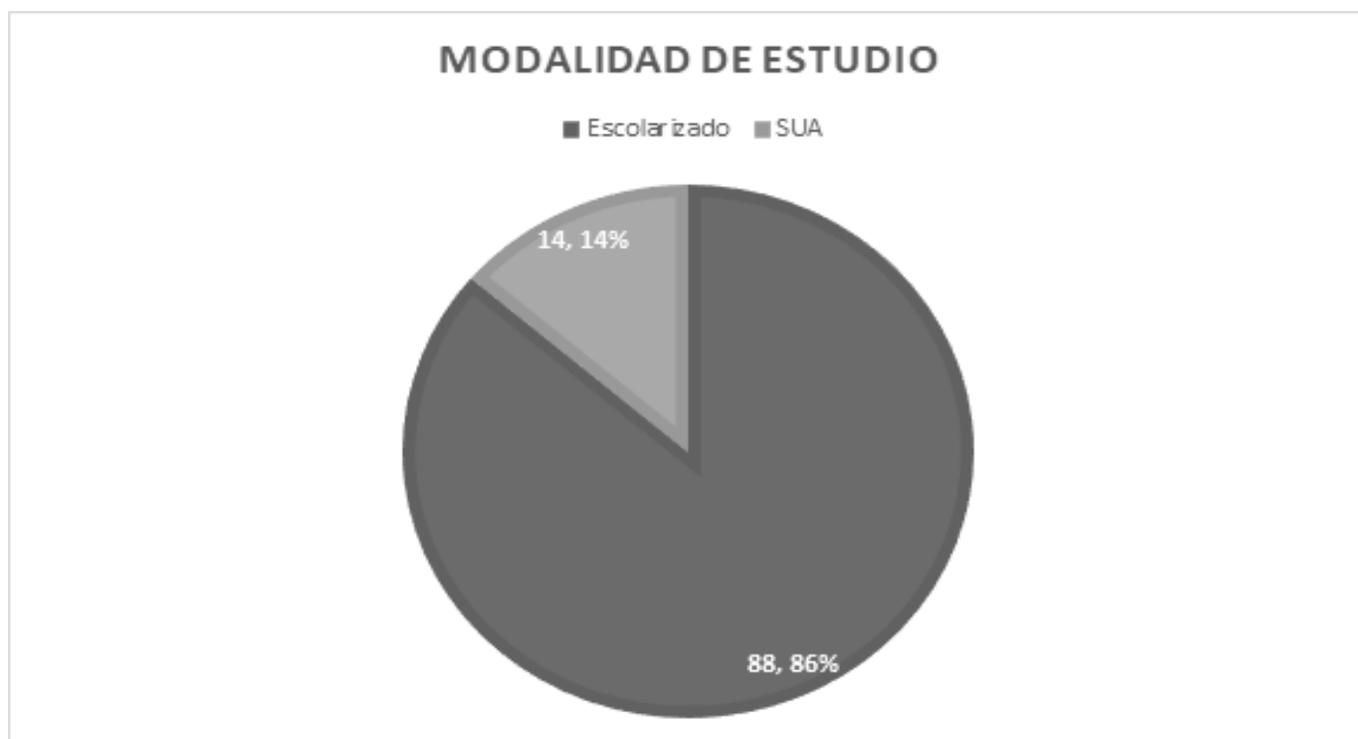
Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Como puede verse en la figura, la mayoría de los participantes son del sexo femenino alcanzando el 79%, mientras que los hombres que participaron conforman el 21% de la muestra.

En la figura 6 se presenta la distribución por porcentajes del sistema al que estuvieron inscritos los participantes durante el curso de la licenciatura.

Figura 6.

Distribución porcentual por modalidad de estudio del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

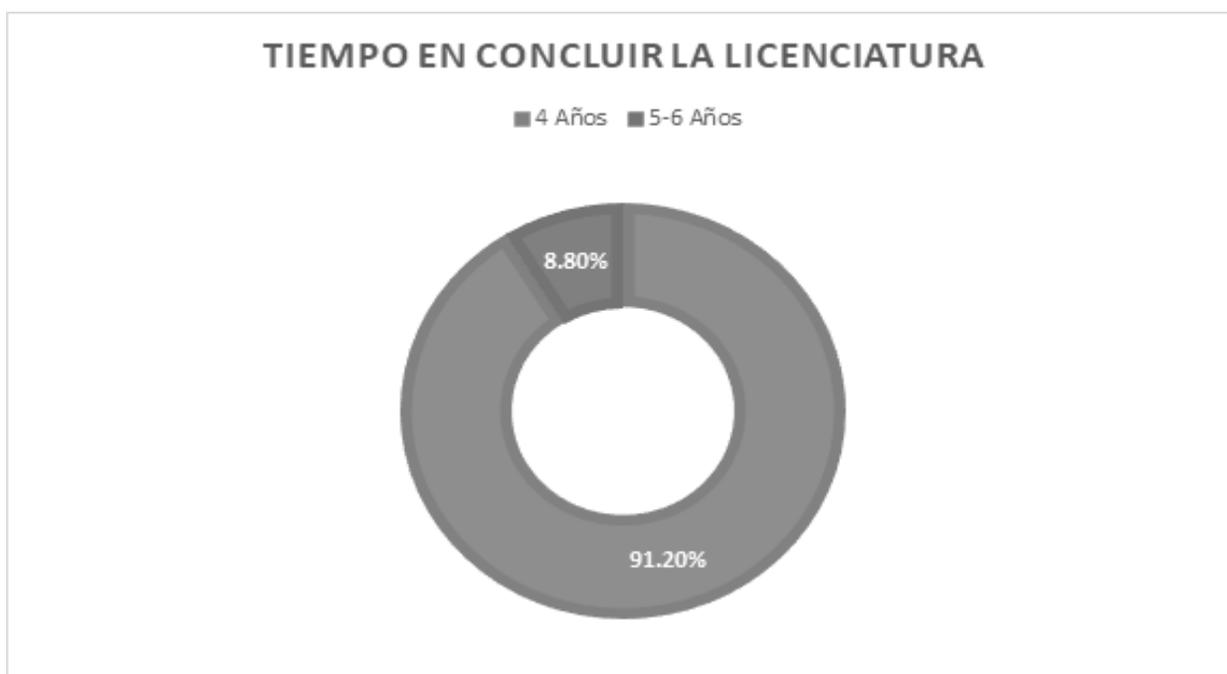
Respecto a la forma en que los participantes concluyeron con el plan de estudios, se tomaron en cuenta las dos modalidades que están disponibles en la Universidad Latina, campus sur. De los participantes, 88.86% finalizaron la licenciatura en la modalidad escolarizada, mientras que el 14.14% fueron estudiantes del Sistema de Universidad Abierto.

En razón con la información publicada en el portal de la Universidad Latina, el plan de estudios de la Licenciatura en Psicología está diseñado para concluirse en 4 años.

En la figura 7 se presenta la distribución porcentual del tiempo que les tomó a los participantes finalizar los créditos del plan de estudios.

Figura 7

Tiempo (años) que tardaron en concluir la licenciatura del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Conforme a lo que se presenta en la figura 7, en lo que se refiere al tiempo de conclusión de la licenciatura se puede apreciar que la mayoría de los encuestados (91.20%) terminaron satisfactoriamente los créditos del programa de estudio en tiempo, mientras que el 8.8% de los egresados tardó de 5 a 6 años en concluir los créditos correspondientes.

Para finalizar por completo la licenciatura, además de cubrir satisfactoriamente los créditos solicitados y realizar el servicio social correspondiente, es necesario realizar un trabajo de tesis o tesina y presentarlo ante un sínodo.

En la Figura 8 se presenta la distribución del estatus de los participantes del estudio.

Figura 8

Estatus de los participantes del estudio del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

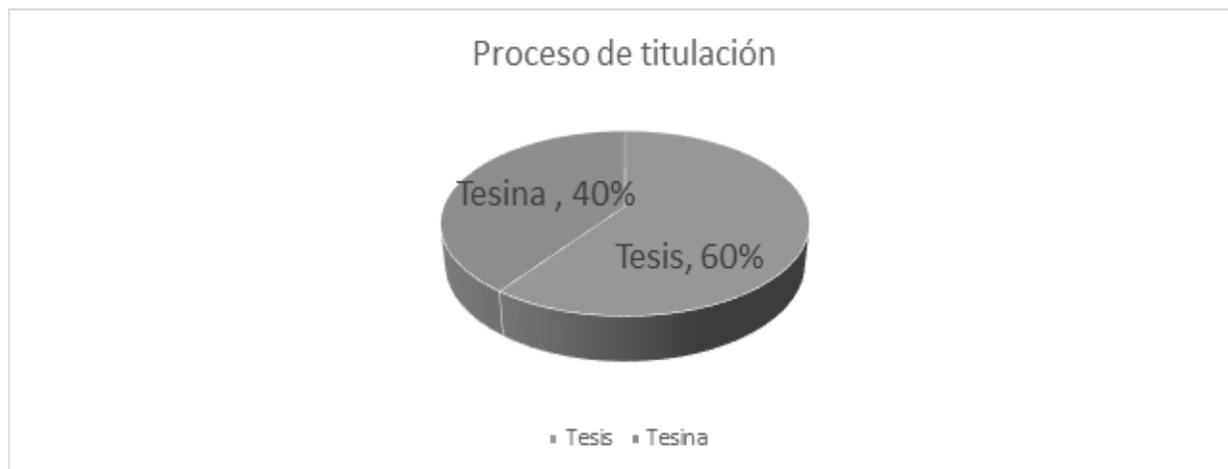
Como puede verse, sólo el 9.8% de los participantes concluyó con el proceso de titulación, mientras que 90.2% de los egresados no ha obtenido aún el título de licenciatura.

Como se mencionó, las modalidades de titulación aprobadas en la Universidad Latina son tesina, que consiste en un análisis documental en el cual se proponen hipótesis y líneas de investigación y la tesis, que consiste en un trabajo de investigación con el cual se busca falsear una hipótesis mediante un experimento o investigación.

En la figura 10 se presenta la modalidad elegida por los egresados ya titulados que participaron en el estudio.

Figura 10.

Modalidad de titulación del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Como puede observarse en la figura, el 60% de los egresados titulados eligieron realizar una tesis, mientras que el 40% restante obtuvo el título de licenciatura presentando una tesina.

Tal como se presentó en la figura 8, 90.2% de los egresados no ha obtenido el título de licenciatura. Con una de las preguntas del cuestionario se indagó acerca de las causas por las cuales no han terminado con el proceso de titulación.

En la figura 11 se presentan las respuestas obtenidas.

Figura 11.

Razones por las cuales los participantes no han obtenido el título del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



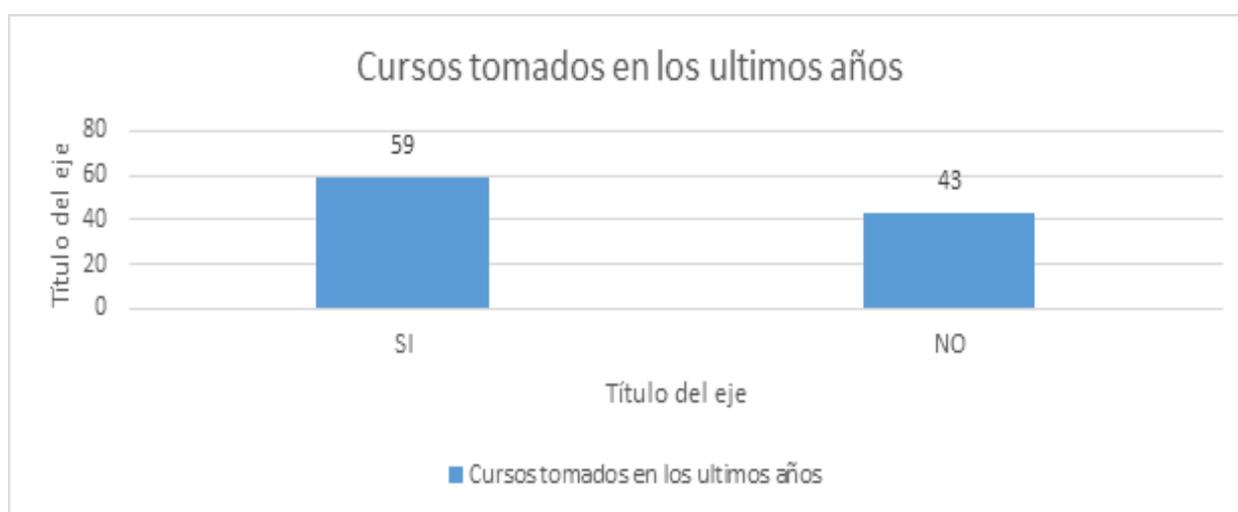
Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Por ende con las respuestas de los participantes, un tercio de los egresados no titulados mencionó que se encuentra en proceso de titulación, mientras que 23.5% dijo que no se ha titulado por falta de tiempo. De los egresados restantes, 12.70% no cuenta con los requerimientos necesarios para titularse, 11.80% tiene problemas administrativos para concluir el proceso y 3.90% no conoce las modalidades de titulación disponibles. Adicionalmente, 15.70% no lo ha realizado por motivos no relacionados con problemas académicos.

Como parte de su instrucción en el campo psicológico, se preguntó a todos los participantes si adicional a la formación que recibieron durante la licenciatura, decidieron tomar algún curso de actualización o instrucción adicional en los últimos años.

Figura 12

Cantidad de egresados que han tomado un curso adicional a la universidad en los últimos años del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



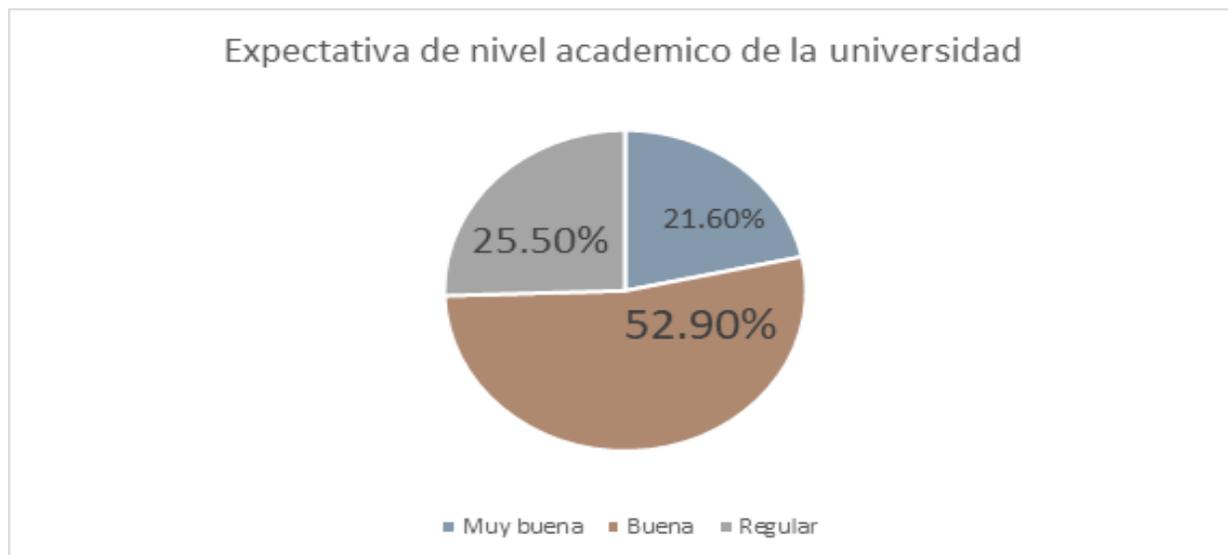
Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Se encontró que 59 de los egresados han tomado cursos de actualización para su desarrollo profesional en los últimos años, mientras que 43 de los participantes han decidido no tomar algún curso por el momento.

Como parte del instrumento se preguntó a los participantes acerca de la expectativa del nivel académico existente en la Universidad Latina, la distribución de las respuestas se presenta en la figura 13.

Figura 13

Expectativa de los egresados sobre el nivel académico de la universidad del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Como se observa, las respuestas se inclinaron hacia una expectativa buena y muy buena (52.9% y 21.6%, respectivamente), dejando sólo a un 25.50% de los participantes con una perspectiva regular sobre el nivel académico de la universidad. Ninguno de los participantes consideró el nivel académico como malo o deficiente.

Figura 14

Porcentaje de egresados que consideran necesario mejorar el plan de estudios del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

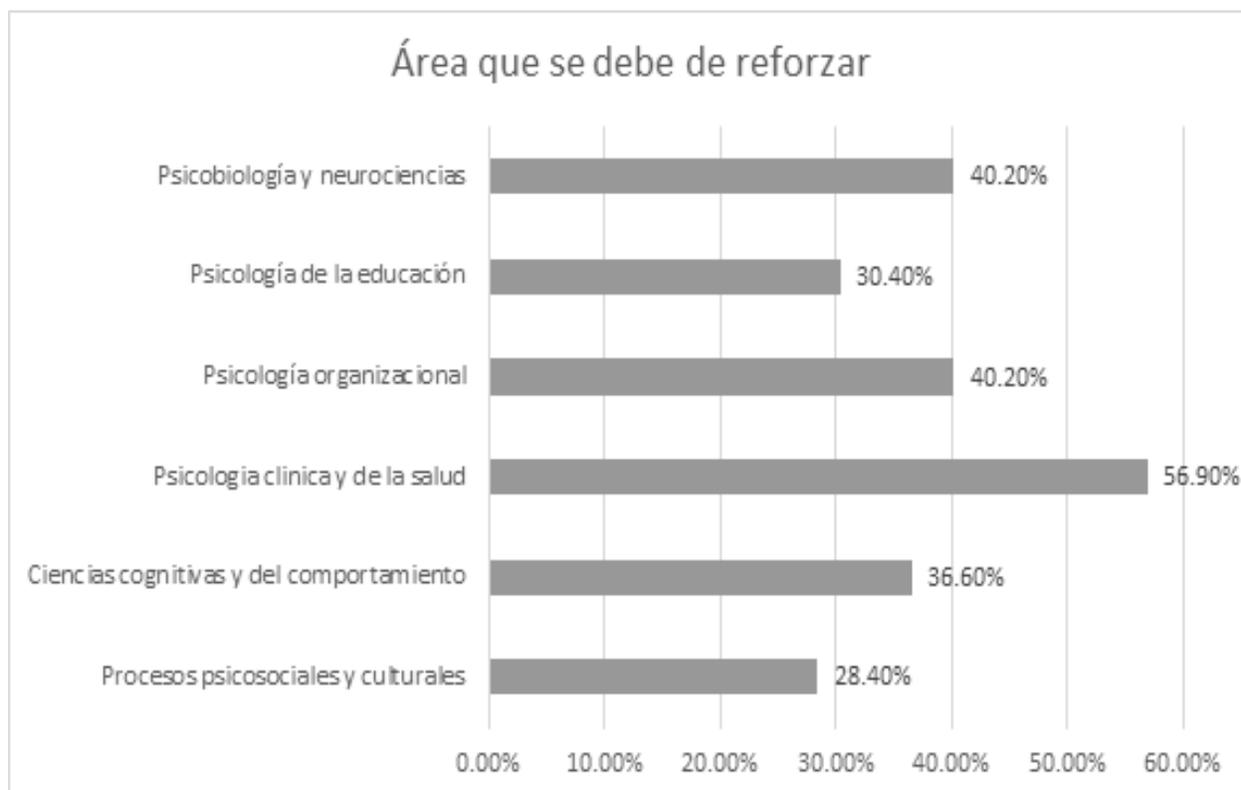
Al explorar acerca de la necesidad de mejorar el plan de estudios de la Licenciatura en Psicología, 88.20% de los encuestados coincidieron en que es necesario hacer ajustes en el programa de la carrera. La distribución de estas respuestas se presenta en la figura 14.

Al 88.2% de egresados que consideraron necesario mejorar el plan de estudios de la licenciatura, se les solicitó que señalaran las áreas donde, a su criterio, es necesario hacer ajustes, actualizaciones y refuerzos.

La distribución de las respuestas se presenta en la figura 15.

Figura 15

Áreas que deben mejorarse en el plan de estudios de la licenciatura en psicología del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



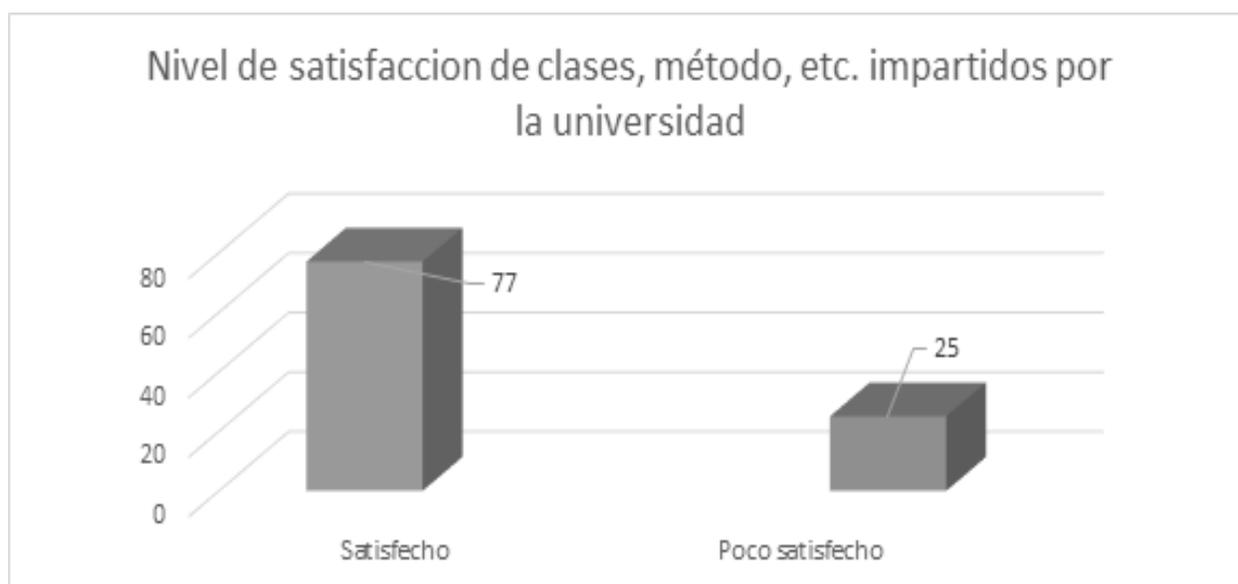
Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Respecto con las respuestas de los participantes, las seis áreas que componen actualmente el plan de estudios necesitan mejora de acuerdo con los encuestados, siendo el área de Psicología Clínica y de la salud la que se consideró como la que más debería de reforzarse (56.9%) seguida de Psicobiología y neurociencias y Psicología organizacional (40.20%). Para el 36.6% de los participantes el área de ciencias cognitivas y del comportamiento requiere trabajarse, mientras que la Psicología de la educación y los Procesos psicosociales y culturales fueron los dos que menor atención recibieron.

En la satisfacción académica percibida por los participantes, 77 de los egresados mencionó que está satisfecho por los métodos y clases que se imparten dentro de dicha institución, y asimismo consideran mayormente que gracias a esto influyeron para su práctica laboral. Esta distribución de respuestas se observa en la figura 16.

Figura 16

Nivel de satisfacción académica del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

El 100% de los encuestados concuerda que dentro de la Universidad Latina campus sur sería óptimo que se tome en cuenta a los alumnos para investigaciones o proyectos para lograr un mejor desarrollo en el ámbito laboral. Además, existen diversos aspectos que se pueden explotar, entre los cuales se considera de suma relevancia integrar programas de actualización profesionalizada como diplomados y cursos sobre temas específicos.

Por ejemplo: cursos de las áreas que se imparten dentro de la institución, también convenios laborales con instituciones y empresas, tener escenarios de práctica real, actividades académicas extracurriculares que incluyen congresos, coloquios, etc.; programas de adquisición de idioma extranjero, incorporación de proyectos de investigación avalados y por último uso de software o programas. La distribución de las respuestas se presenta en la figura 17.

Figura 17

Distribución de los aspectos que deben mejorarse en la Universidad Latina del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

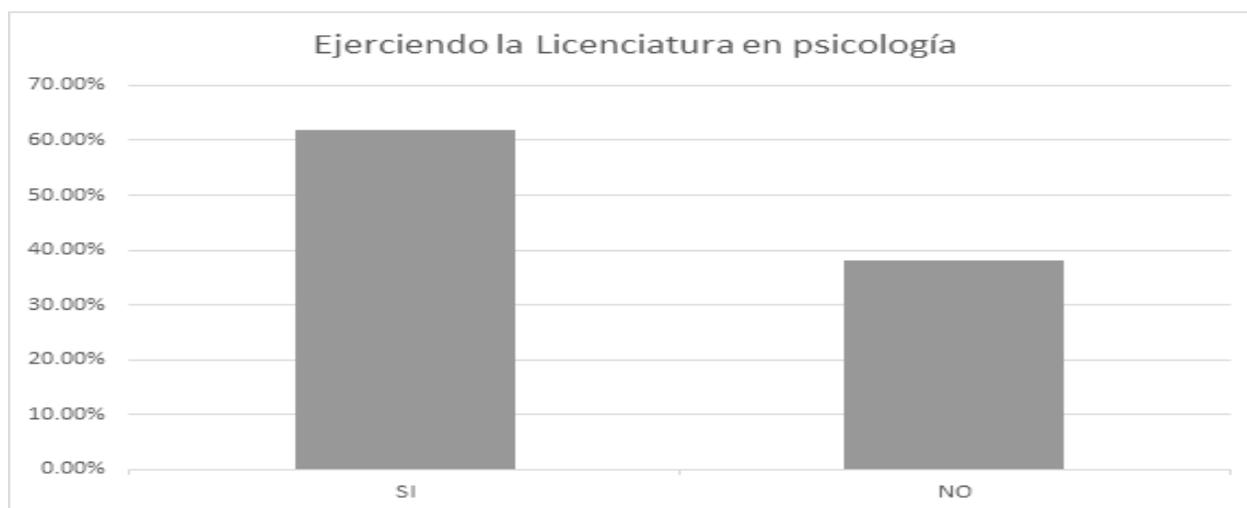
3.-Ocupación laboral del egresado

Una parte del presente trabajo es averiguar la inserción al campo laboral de los egresados. Como parte de este trabajo se les pidió a los participantes que respondieran una serie de preguntas acerca de su situación laboral actual.

En la figura 18 se presenta el porcentaje de participantes que se encuentran ejerciendo la licenciatura en psicología.

Figura 18

Porcentaje de participantes que ejercen la licenciatura en psicología del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

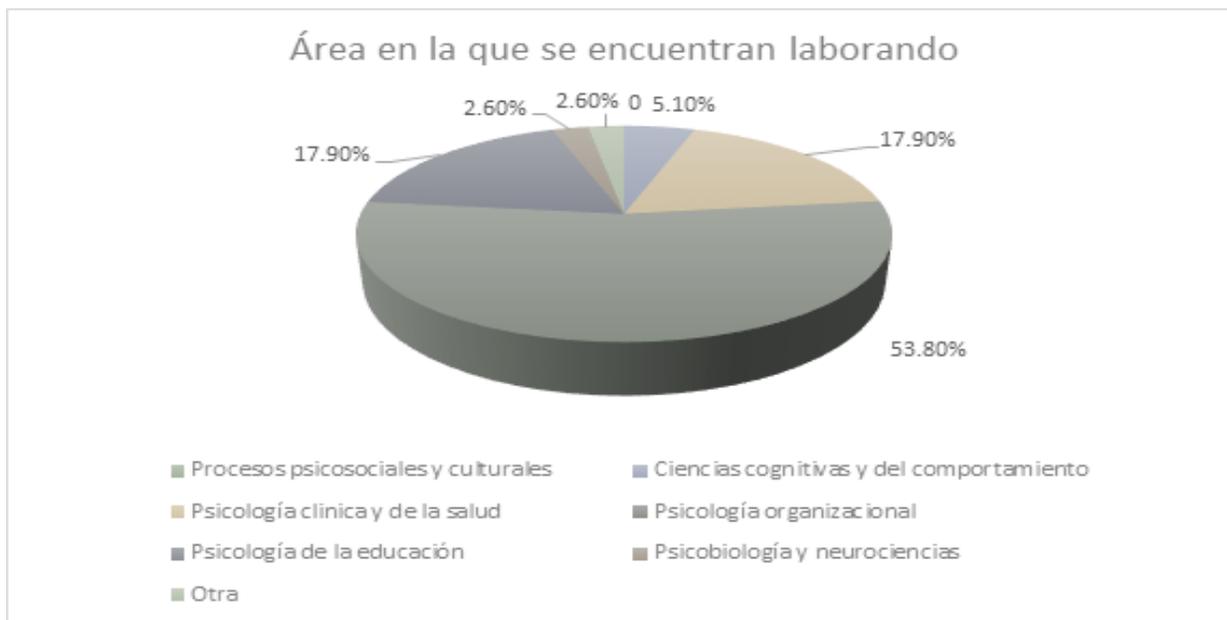


Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Como puede verse, un poco más del 60% de los encuestados se encuentran ejerciendo actualmente alguna actividad directamente relacionada con la psicología. En la figura 19 se presentan las áreas de la psicología en las que se encuentran laborando actualmente.

Figura 19

Áreas de la psicología en las que se encuentran laborando los egresados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



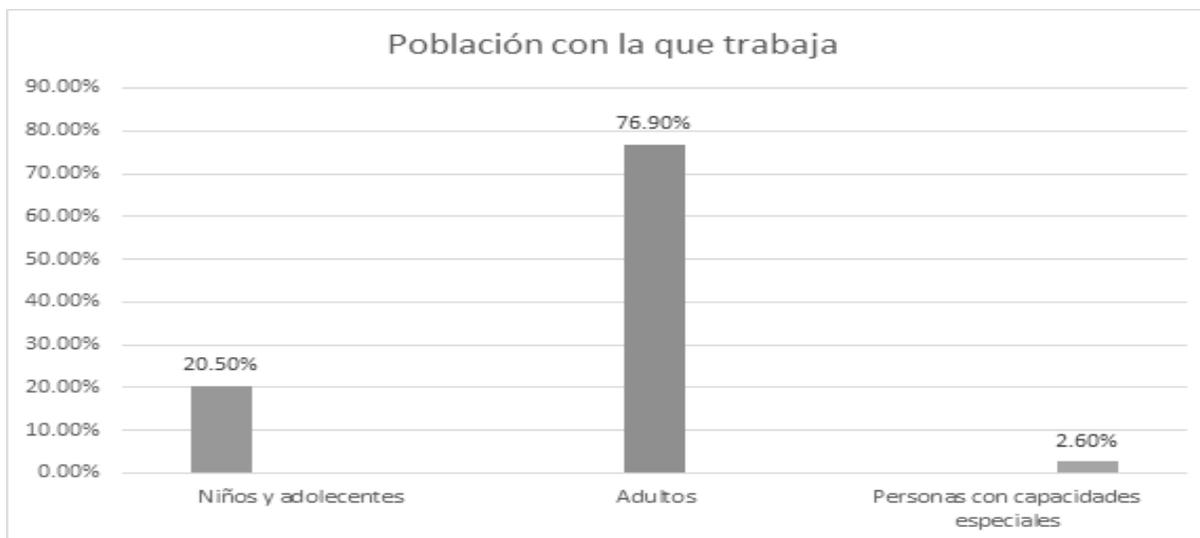
Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

De los participantes que actualmente están ejerciendo la psicología, el 53.8% de ellos se encuentran laborando en el área organizacional, el 17.9% se encuentran laborando tanto en psicología de la educación como en psicología clínica y de la salud y restante en las diferentes áreas de la psicología.

Dado que las poblaciones con las que puede trabajar un psicólogo abarcan a personas de diferentes edades y con distintas condiciones de salud, se averiguó cuál es la población principal con la que se encuentran trabajando actualmente. La distribución de las respuestas se presenta en la figura 20.

Figura 20

Población con la que trabajan los egresados en psicología del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Los participantes que actualmente ejercen la psicología, mencionaron que el 76.90% trabaja con adultos, un 20.50% con niños y adolescentes y solo el 2.60% con personas con capacidades especiales.

Un aspecto que puede influenciar en el puesto de trabajo es la fuente de la cual se obtiene. De los egresados que se encuentran trabajando, 43.6% obtuvieron el empleo por recomendación de un familiar, 23.1% por redes sociales, 17.9% por medios de comunicación, gracias al servicio social obtuvieron un empleo el 10.3% y solamente el 1.5% trabaja de manera individual, es decir tiene su propio consultorio o empresa.

Además, la mayoría de los egresados con trabajo está adscrito a un tipo de empleo privado; 35.99% consiguieron empleo al terminar la licenciatura, 33.3% después de un año, 23.1% después de 6 meses y solamente el 7.7% antes de concluir la licenciatura.

Respecto a la manera en que son remunerados, 30.8% está contratado por honorarios, el 25.6% cuenta con una plaza de base, un 23.1% son empleados de confianza y el 10.3% son empleados por proyectos.

El ingreso reportado por los encuestados se encuentra entre 2 y 5 salarios mínimos vigentes en la Ciudad de México para 51.3% de los encuestados, ganando un salario mínimo al día contamos con un 25.6%, mientras que el 17.9% obtiene de 6 a 10 salarios mínimos por día; 5.1% de los participantes reportó ganar más de 10 salarios mínimos diarios.

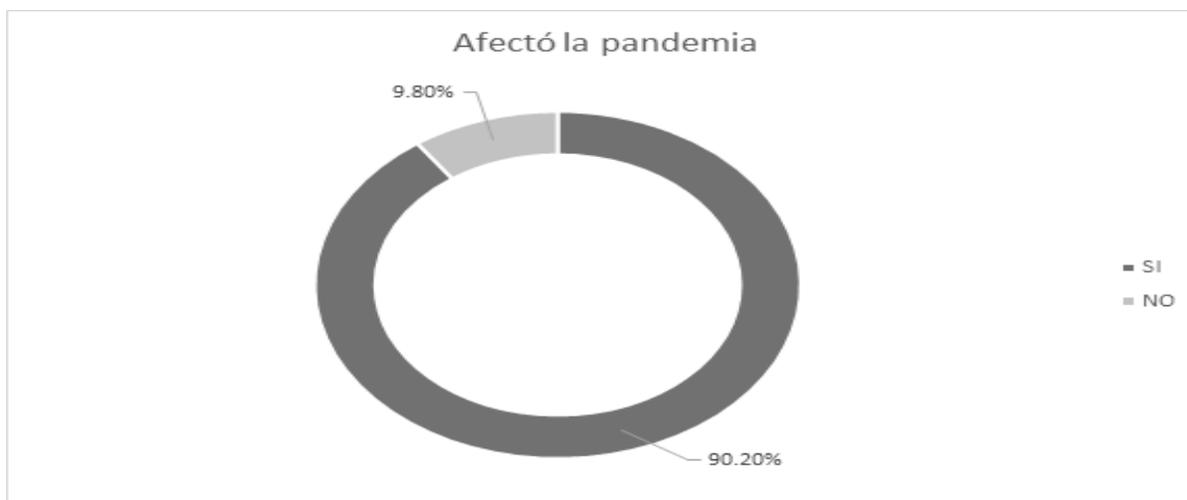
4.- Egresados con afectación por pandemia del Covid-19

Bajo el contexto pandémico, en el presente trabajo se buscó describir las posibles afectaciones sobre los egresados de la licenciatura. Estas afectaciones pueden darse sobre la situación laboral, personal o académica. Para conocer cuál fue el efecto que hubo por la pandemia por COVID-19, se agregó un apartado llamado “Pandemia por COVID-19” en el cual se le preguntó a los encuestados si ellos o un familiar cercano se han visto afectados por el COVID-19.

En la figura 21 se presenta la distribución de respuestas respecto a si los participantes percibieron verse afectados por la pandemia.

Figura 21

Porcentaje de egresados afectados por la pandemia del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



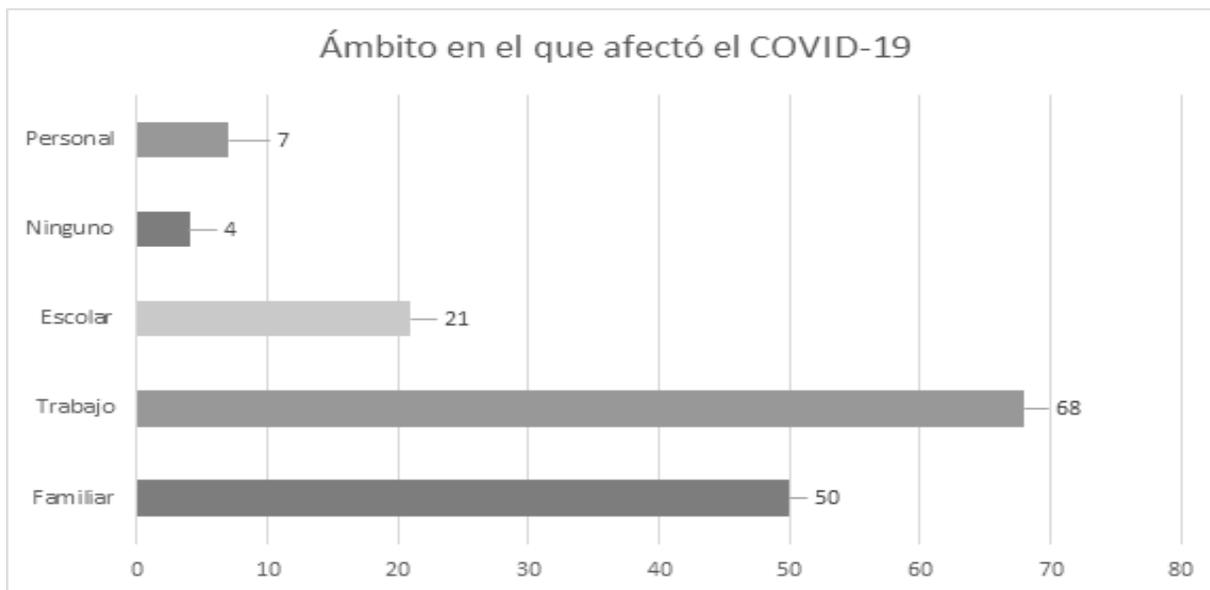
Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Como puede verse en la figura, 90.20% de los egresados manifestaron haber tenido alguna afectación como consecuencia de la pandemia, mientras que el 9.8% restante no se ha visto afectados conforme a su respuesta.

Dentro de la población que se vio afectada por la pandemia, se encontró que uno de los ámbitos más afectados fue el trabajo en el cual 68 encuestados resultaron afectados, en el ámbito familiar se reportaron 50 afectados, en el área escolar 21 de los participantes, en lo personal solo 7 egresados fueron impactados por el COVID-19 y solo 4 no tuvieron afectaciones. Estos datos pueden observarse en la figura 22.

Figura 22

Ámbitos en los que afectó la pandemia a los egresados en psicología del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

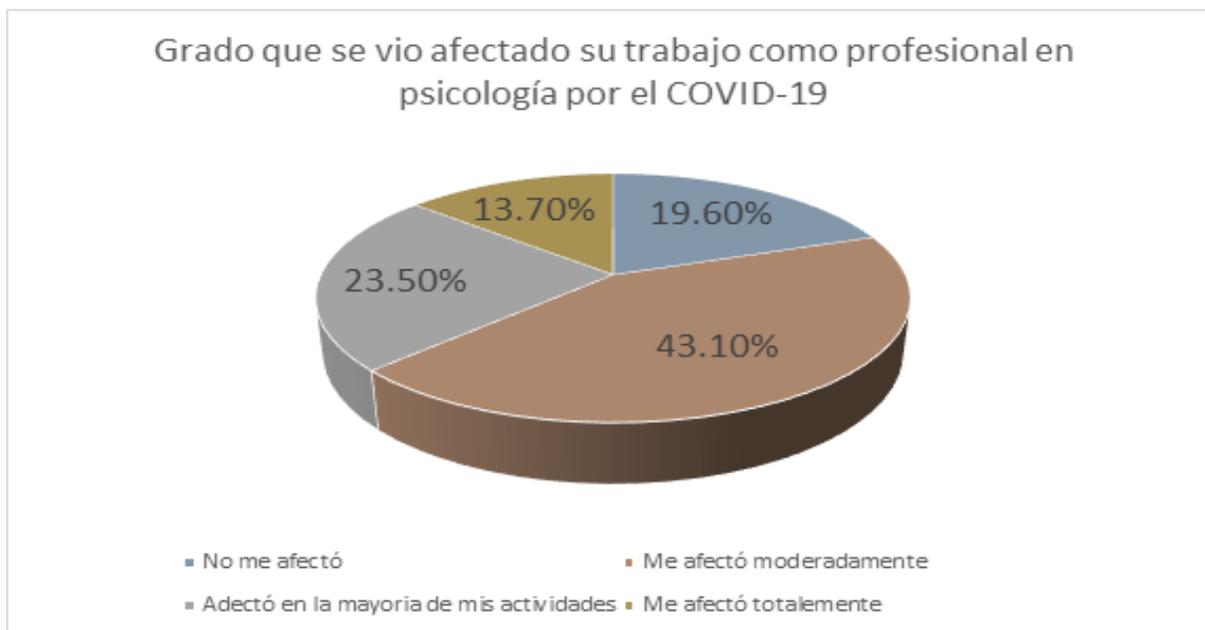


Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

Tras el confinamiento por el COVID-19, se les preguntó en qué grado se vio afectado su trabajo como profesional en psicología y un 43.10% de los egresados refieren que les afectó moderadamente, al 23.50% le afectó en la mayoría de sus actividades laborales, un 19.60% no se vio afectada y con un 13.70% de los participantes le afectó totalmente en su trabajo como profesional en psicología. La distribución de las respuestas se visualiza en la figura 23.

Figura 23

Grado en que se vio afectado el trabajo como profesional de los egresados en el contexto de la pandemia de COVID-19 del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.



Nota. Datos tomados del cuestionario de seguimiento de egresados, un preámbulo ante la nueva normalidad.

El reactivo final de la sección COVID-19 del cuestionario fue formulado para indagar acerca de dificultades percibidas para encontrar trabajo durante el confinamiento por el COVID-19. Las percepciones de los participantes se dividieron a la mitad; mientras que el 50% manifestó que no hubo obstáculo alguno para encontrar trabajo y el otro 50% mencionó que si tuvo problemas en la búsqueda de un trabajo.

CAPÍTULO 6

CONCLUSIONES

En el presente trabajo se hizo un seguimiento a egresados de la licenciatura en psicología de la Universidad Latina. La mayoría de los 102 participantes es del sexo femenino y estuvo inscrita en la modalidad escolarizada.

En conclusión con los resultados obtenidos más del 90 % de nuestros encuestados terminó la licenciatura en psicología en el tiempo establecido que son 4 años y solo un 8.80% tuvo un retraso de entre 5 a 6 años para finalizarla.

Es preocupante saber que el 90.2% de los egresados aún no cuentan con el título universitario de la licenciatura, dentro de los factores que existen entre el Sistema escolarizado y SUA se encuentran en proceso de titulación, falta de tiempo, no contar con los requerimientos impuestos por la universidad para la titulación, problemas administrativos por la pandemia del COVID-19, no conocer las opciones de titulación u otras razones ajenas al egresado respectivamente.

Dentro de los egresados que ya obtuvieron el título en psicología refieren que su proceso de titulación impartido por la Universidad latina fue por medio de tesis contando con más de la mitad de la población mientras que el resto lo obtuvo por tesina.

Se puede observar que la mayoría de los egresados se han estado actualizando dentro de las áreas de la psicología en los últimos años.

Los resultados obtenidos sobre la expectativa del nivel académico que les brinda la universidad latina son favorables hacia dicha institución ya que tienen una valoración como buena,

así mismo los participantes creen que se podría mejorar el plan de estudio, ya que el 82.20% afirman que es de suma importancia actualizarlo ya que estos ayudarán a su desempeño en el campo laboral.

Es importante resaltar que dentro de las áreas que se deben reforzar para que ellos adquieran mejores habilidades y competencias son Psicología clínica y de la salud (PCyS), Psicología Organizacional (PO) y Psicobiología y neurociencias (PByN).

Conforme a la evaluación de la Universidad latina, nuestros encuestados confirman que están satisfechos con los métodos y clases impartidas por tal institución, pero también concuerdan que sería óptimo que se les tome en cuenta desde los primeros semestres para investigaciones y/o proyectos para un mejor desempeño en su ámbito profesional. Por ello es de suma relevancia integrar programas de actualización profesionalizados (diplomados), así como también cursos sobre temas específicos (cursos de las áreas que se imparten de la institución), así como también contar con convenios laborales en instituciones y/o empresas, entre otras.

Más de la mitad de nuestra población encuestada en estos momentos se encuentra ejerciendo licenciatura en psicología en los cuales el 53.80% se encuentran laborando en área de Organizacional, el 17.9% se encuentra la clínica y de la salud e igualmente psicología educacional y el resto en las demás áreas. Una mayoría obtuvo su empleo por recomendación por algún familiar o conocido y en segundo lugar por redes sociales; estos consiguieron su trabajo mayormente después de haber concluido la licenciatura o después de un año en los cuales estos empleados el 56.40% son en el ámbito privado, el 33.30% público y sólo el 10.3% es independiente.

Principalmente su población con la que trabajan es de adultos y en segunda instancia trabajan con niños y adolescentes, con todo esto el salario obtenido principalmente de dos a cinco

salarios mínimos correspondiente a la Ciudad de México al día, y le siguen algunos que ganan 1 salario mínimo al día, son pocos los profesionales que ganan de 6 a 10 o más salarios por día.

En lo que corresponde tras el confinamiento por la pandemia del COVID-19, más del 90% de nuestros encuestados se vio afectado en lo familiar, escolar, laboral y en lo personal se refirieron que se vieron afectados al nivel salud y emocional, y solamente un sector de la población mínimo del 10% no se vio afectado en ningún ámbito.

Gracias a la pandemia las nuevas implementaciones que se usan actualmente en escuela, trabajo, etc. Son las tics ya que se requieren intervenciones psicológicas digitales informadas, debido a las medidas de distanciamiento social que son el nuevo requerimiento ante esta nueva realidad, dichas tecnologías tomaron un rol importante en el último año y son indispensables desde el inicio de la pandemia hasta un futuro para tener un óptimo desenvolvimiento social.

El papel del psicólogo ha tomado un rol importante en la población ya que existe una necesidad de investigar el cómo abordar la ayuda para que haya pocas o nulas consecuencias de la salud mental para los vulnerables en estos tiempos de pandemia.

A partir de las evidencias obtenidas en la presente investigación, a continuación, se enlista una serie de recomendaciones que de implementarse, se espera que ayuden a cerrar la brecha detectada tanto en la formación académica como en la vinculación laboral de los egresados en psicología.

Recomendaciones

1.- Que la universidad implemente nuevos métodos de titulación ya que existe un estancamiento de egresados que obstruye la obtención del grado académico y por ende en el ámbito laboral.

2.- Para un monitoreo constante es necesario que la institución incorporada a la UNAM o esta misma casa de estudios realicen un seguimiento de egresados consecutivamente para así conocer el estatus, necesidades, así como también para conocer el nivel de satisfacción que tiene el egresado hacia el plan de estudios y de los métodos impartidos por la universidad latina.

3.- Sería de suma importancia que esta institución tomará en cuenta a los alumnos en programas, proyectos, escenarios de práctica real de cada una de las áreas impartidas de la psicología para que así ellos tengan una mayor proyección y/o amplitud de conocimiento para determinar hacia dónde se encaminará.

4.- Dar a los alumnos estrategias que determinen un buen desempeño tanto en la escuela, así como en el ámbito laboral.

5.- Vincular a los egresados con instituciones y/o empresas que tengan el mismo perfil y el área en donde sea más competitivo el egresado.

6.- Los egresados a partir de su contratación, estando aun activos académicamente, den un contexto del desenvolvimiento laboral para que así se tenga un parámetro de las fortalezas y deficiencias que presenta la impartición de clases o bien dentro del plan de estudios.

7.- los alumnos y egresados presenten un grado de interés mayor por estar actualizados en temas de interés de la licenciatura

8.- que la escuela constantemente realizar un sondeo a los alumnos sobre la perspectiva que se tiene hacia ella misma y así la escuela en qué áreas que se imparten deben de haber un reforzamiento para que al finalizar la carrera los egresados tengan de ser buena a un mayor resultados por las atenciones que se les brinda a cada uno de ellos.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. Andradre, C. (2020). *Manual operativo del curso emergente para la brigada de atenciones psicoemocional y psicosocial a distancia durante la pandemia de la Covid-19 en México. Módulo 1*.
http://inprf.gob.mx/ensenanzanew/archivos/2020/manual_brigadas_2020.pdf
- American Psychological Association (APA). (2013). Guidelines for the practice of telepsychology. *American Psychologist*, 68(9), 791-800. Recuperado en 8 de marzo de 2021, en 8 de marzo de 2021, de <http://www.apa.org/practice/guidelines/telepsychology>
- American Psychological Association. (2011). *Los psicólogos: Que hacen y cómo nos ayudan*.
<http://www.apa.org/centrodeapoyo/ayudan>
- Artículo 39, 1970. Ley federal de trabajo. 1970. Número en el Diario Oficial.
https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_FT.pdf
- Asociación de internet. (2018). *Asociación de internet.mx*. Asociación de internet. <https://irp-cdn.multiscreensite.com/81280eda/files/uploaded/Estudio%20de%20bu%CC%81squeda%20de%20empleo.pdf>
- C. Calvillo, D. Jasso. (2018). Las redes sociales, sus efectos psicológicos y consecuencias en la salud mental. *Alternativas cubanas en psicología*, 6(18), 100–110.
<https://www.acupsi.org/articulo/243/las-redes-sociales-sus-efectos-psicologicos-consecuencias-en-la-salud-mental.html>
- Crisóstomo, I. (2014). *Estudio sobre egresados de la licenciatura en psicología educativa en la Universidad Pedagógica Nacional [Tesis de licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional]* <http://hdl.handle.net/123456789/28542>
- Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios (3 de Junio de 2017). Psicología-año plan 2008 https://www.dgire.unam.mx/contenido_wp/psicologia-ano-plan-2008/
- Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (14 de Noviembre de 2020) Psicología - año plan 2018: https://www.dgire.unam.mx/contenido_wp/psicologia-ano-plan-2008/

- Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios. (14 de Noviembre de 2020). Consulta del catálogo de instituciones incorporadas a la UNAM. <https://servicios.dgire.unam.mx/srvIn/catalogoSI/institucionesIncorporadas.php#>
- Dirksen, U . (2019). Trabajo del futuro y el futuro del trabajo. *Nueva sociedad*, 279 (ISSN: 0251-3552), 62- 72 <https://nuso.org/revista/279/el-futuro-del-trabajo-mitos-y-realidades/>
- Federación Nacional de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México (FENAPSIME). (2013 - 2018). *Plan nacional de desarrollo de la profesión del psicólogo en México*. <https://colegiopsicologoscelaya.files.wordpress.com/2014/10/pndp-2013-2018.pdf>
- Federación Nacional de Colegios, Sociedades y Asociaciones de Psicólogos de México, a.c. (15 de noviembre de 2020) Plan nacional de desarrollo de la profesión de las y los psicólogos en México 2018 - 2024 <https://fenapsime.org/2018/01/01/plan-nacional-de-desarrollo-de-la-profesion-de-las-y-los-psicologos-en-mexico-2018-2024/>
- Gobierno de México. (2020). *Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral* . [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/552550/Lineamientos de Seguridad Sanitaria F.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/552550/Lineamientos_de_Seguridad_Sanitaria_F.pdf)
- Gonzalez, V. (21 de diciembre de 2018). Usa el reporte PDA para encontrar al candidato ideal. OCCMundial. <https://www.occ.com.mx/blog/reporte-pda-encontrar-candidato-ideal/>
- González, V. (22 de Marzo de 2019). ¿Qué es una bolsa de trabajo y para qué sirve? OCCMundial. <https://www.occ.com.mx/blog/que-es-una-bolsa-de-trabajo/>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (21 enero 2021). *Perspectivas del empleo de la OCDE 2020, la seguridad de los trabajadores y la crisis de la covid-19*. https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=134_134938-mvvcjt10o9&title=Employment-Outlook-Mexico-ES
- Observatorio Laboral. Estadísticas de carreras profesionales por área/ Ciencias Biológicas. Recuperado el 24 de Febrero 2021 de <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/estudios-publicaciones/Biologia.html>
- Observatorio Laboral. (s.f.). Expectativas laborales para el futuro. [https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Expectativas laborales.html](https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparate-empleo/Expectativas_laborales.html)

- International Labor Organization. (2019). World Employment and Social Outlook. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf
- La universidad de internet (20 de Enero) Psicología en recursos humanos: ¿cuál es el papel del psicólogo en esta área? <https://www.unir.net/salud/revista/psicologia-recursos-humanos/#:~:text=Gesti%C3%B3n%20de%20equipos%20humanos&text=El%20psic%C3%B3logo%20es%20el%20profesional,mejoren%20el%20flujo%20de%20trabajo>
- López Gumucio, J. Ricardo (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. PERSPECTIVAS, (26), 129-152. [Fecha de Consulta 8 de Enero de 2021]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4259/425941230007>
- Lorenzo Ruiz, A., Díaz Arcaño, K., Zaldívar Pérez, D. (2020). La psicología como ciencia en el afrontamiento a la COVID-19: apuntes generales. Anales De La Academia De Ciencias De Cuba, 10(2), e839. Recuperado de <http://www.revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/839/855>
- Luna, Dora Ascensión Núñez, Ávila, Eneida Ochoa, García, Javier José Vales, Nistal, María Teresa Fernández, & Argüelles, Guadalupe de la Paz Ross. (2013). Actitudes y hábitos asociados al uso de las TICs en alumnos de psicología. *Psicología para América Latina*, (25), 91-114. Recuperado el 04 de marzo de 2021, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2013000200007&lng=pt&tlng=es
- Mababu Mukiur, Richard (2016). Reclutamiento a través de las redes sociales: Reclutamiento 3.0. Opción, 32 (10), 135-151. [Fecha de Consulta 27 de Enero de 2021]. ISSN: 1012-1587. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=310/31048901008>
- Miguel Moya , Guillermo B. Willis . (2020) *Psicología Social y COVID-19: Número monográfico de la Revista Internacional de Psicología Social (La Psicología Social ante el COVID-19: Número monográfico del International Journal of Social Psychology) ((La Psicología Social ante el COVID-19: Número monográfico del Revista Internacional de Psicología Social))* . *Revista Internacional de Psicología Social* 35: 3, páginas 590-599.

- Morales García, V. N., & Pérez García, M. (2019). Reclutamiento 2.0. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 6(12), 99-101. <https://doi.org/10.29057/estr.v6i12.4262>
- Naciones Unidas. (2020). Informe de políticas: La Covid-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental 2020. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf
- Naranjo Arango, Rodrigo. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32), 83-114. Retrieved January 14, 2021, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005&lng=en&tlng=es.
- Online Career Center, (21 de Mayo de 2020). Las tendencias de selección de personal digitales tras el COVID-19. *Blog OCCMundial*. <https://www.occ.com.mx/blog/presenta-occmundial-las-tendencias-seleccion-personal-digitales-tras-covid-19/>
- Online Career Center. (19 de junio de 2019). 5 ideas de integración para que tus empleados se sientan parte de la empresa. *Blog OCCMundial* . <https://www.occ.com.mx/blog/5-ideas-de-integracion-para-enganchar-a-tus-empleados/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura (UNESCO), Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIEPE)(2019). *Educacion y formacion tecnica y profesional*.https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_y_formacion_tecnica_profesional_20190607.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD) . (2020). Perspectivas del empleo de la OCDE 2020 “*La seguridad de los trabajadores y la crisis de la Covid-19*”. OECD. Recuperado el 7 de Diciembre de 2020 de
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (2017). *Diagnóstico de la OCDE sobre la estrategia de las competencias, destrezas y habilidades de México*. <https://www.oecd.org/mexico/Diagnostico-de-la-OCDE-sobre-la-Estrategia-de-Competencias-Destrezas-y-Habilidades-de-Mexico-Resumen-Ejecutivo.pdf>
- Pedro Rojas. (2010). Reclutamiento y selección 2.0.: La nueva forma de encontrar talento. Barcelona: UOC.

- Santillan,C. (2020). *El impacto psicológico de la pandemia de Covid-19 en México*.
<https://www.comecso.com/wp-content/uploads/2020/08/Covid-10-Santilla%C3%ACn.pdf>
- Servicio Nacional de Empleo (SNE). (2020). *Expectativas laborales para el futuro*. Observatorio Laboral.
- Servicio Nacional de Empleo (SNE). (Cuarto trimestre 2020). Información estadística para el futuro académico y laboral en México. Observatorio Laboral. Recuperado el 7 de Diciembre de 2020 de <https://www.observatoriolaboral.gob.mx/#/ocupados-top-ten>
- Servicio Nacional de Empleo (SNE). (tercer semestre del 2020). Información estadística para el futuro académico y laboral en México. Observatorio Laboral. Recuperado el 7 de Diciembre de 2020 de
- Universidad Autónoma Metropolitana. (2017). *Seguimiento de egresados generación 2012 (Informe n° 1 unidad xochimilco)*.
http://www.uam.mx/egresados/estudios/egre2012/rep/xoc/CSH/P66_Psicologia.pdf
- Universidad Latina, campus sur. (2020). *Licenciatura en Psicología*.https://www.unila.edu.mx/wp-content/uploads/2020/06/PSICOLOGIA_WEB.pdf
- Universidad nacional Autónoma de México (2008) *Plan de estudios 2008*.
http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/Licenciatura_Psicologia_UNAM_Plan_de_Estudios_2008_Informacion_y_estructura.pdf
- Uribe Rodríguez, Ana Fernanda y Aristizabal Motta, Andrea y Barona Henao, Alexandra y López Lesmes, Claudia Natalia (2009). COMPETENCIAS LABORALES DEL PSICÓLOGO JAVERIANO EN DIFERENTES ÁREAS APLICATIVAS: CLÍNICA, EDUCATIVA, SOCIAL Y ORGANIZACIONAL. *Psicología desde el Caribe*, (23), 21-45. [Fecha de Consulta 8 de Enero de 2021]. ISSN: 0123-417X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=213/21311917003>
- Urzúa, Alfonso, Vera-Villarroel, Pablo, Caqueo-Urizar, Alejandra, & Polanco-Carrasco, Roberto. (2020). Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Terapia psicológica*, 38(1), 103-118. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082020000100103>

- Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. CEPAL.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5341/S2011956_es.pdf
- Werther. W. Davis. K. (2008). Reclutamiento. En *Administración de recursos humanos, el capital humano de las empresas* (pp. 152-185). México: McGrawHill.

Anexos

A continuación se anexa el cuestionario dirigido a los egresados de la Universidad Latina, campus sur, que se usó para la presente investigación.

SEGUIMIENTO DE EGRESADOS, UN PREÁMBULO ANTE LA NUEVA NORMALIDAD

El siguiente cuestionario es con la finalidad de realizar una investigación académica sobre el seguimiento de egresados en la Lic. En Psicología de la Universidad Latina, Campus Sur. En el cual se realizaran preguntas sobre su desempeño laboral como egresado antes y durante la pandemia para recaudar información, ya que se desea conocer sí el programa de estudio actual de la Lic. En Psicología que se imparte en dicha institución es competente en el ámbito laboral.

1.- ¿Acepta Ud. participar en dicha encuesta de manera informada?

Sí_ No_

DATOS PERSONALES

2.- Al responder, Ud. está manifestando su conformidad y consentimiento para participar en esta investigación con fines académicos de manera voluntaria.

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y responda.

3.- Nombre completo

4.- Edad

5.-Sexo

Hombre_ Mujer_

FORMACION ACADEMICA

6.-Modalidad de estudio

Escolarizado_ Sistema de Universidad abierta_

7.- Año de egreso de la Licenciatura

2016_ 2017_ 2018_ 2019_ 2020_

8.- ¿En cuánto tiempo concluyó la Lic. En Psicología?

4 años_ 5-6 años_ Más de 6 años_

9.- ¿Cuál es su estatus como egresado?

Titulado_ No titulado_

TITULADOS

10.- Año de titulación.

11.- ¿Cuánto fue el tiempo en el que llevo su proceso de titulación?

Menos de un año_ De 1 a 2 años_ Mas de de 2 años_

12.- Tipo de proceso de titulación

Tesis_ Tesina_ Reporte laboral_ Informe de practica_ Informe profesional de servicio social _

Ampliación y profundización de conocimiento a través de diplomados_

NO TITULADOS

13.- ¿Cuál es la razón por la cual no se ha titulado?

Me encuentro en proceso de titulación_ Falta de tiempo_ No conocer las opciones de titulación_

No contar con los requerimientos para la titulación (idioma, servicio social, practicas, etc.)_

SECCION DE FORMACION Y SATISFACCION ACADEMICA.

14.- Como parte de su desarrollo profesional ¿Ha tomado algún curso o taller de actualización en los últimos años?

Sí_ No_

15.- Expectativa del nivel académico de la Universidad Latina, Campus Sur

Muy buena_ Buena_ Regular_ Mala_ Muy mala_

16.- ¿Considera que el plan de estudio de la licenciatura necesita una mejora para un mejor desempeño en el ámbito laboral?

Sí_ No_

17.- ¿Qué área de la licenciatura cree que se necesite reforzar?

Procesos psicosociales y culturales_ Ciencias cognitivas y del comportamiento _ Psicología clínica y de la salud_ Psicología organizacional_ Psicología de la educación_ Psicobiología y neurociencias_

18.- ¿Se encuentra satisfecho por las clases, métodos, etc. impartidos por la universidad?

Satisfecho_ Poco satisfecho_ No satisfecho_

19.- ¿Considera que estas influyeron en su práctica laboral?

Si_ No_ Tal vez_

DENTRO DE LA UNIVERSIDAD LATINA, CAMPUS SUR

20.- ¿Sería óptimo que se tomen en cuenta a los alumnos para investigaciones, proyectos, etc. para un mejor desarrollo en el ámbito laboral?

Sí_ No_

21.- Cuál de estos aspectos podrían ampliarse para un mejor conocimiento profesional.

Cursos sobre temas específicos (por ejemplo: curso de evaluación infantil o primeros auxilios psicológicos) _ Uso de software y/o programas_ Actividades académicas extracurriculares (por ejemplo: congresos, coloquios, etc.)_ Programas de actualización profesionalizados (por ejemplo: Diplomados) _ Escenarios de practica real_ Programas de adquisición de idioma extranjero_ Incorporación de proyectos de investigación avalados_ Convenios laborales en instituciones y/o empresas_

22.- En una escala de 0 a 10, donde 0 es nada y 10 es mucho, determine la calidad del nivel de formación que la universidad le brindo

0_ 1_ 2_ 3_ 4_ 5_ 6_ 7_ 8_ 9_ 10_

DESEMPEÑO PROFECIONAL

23.- ¿Actualmente se encuentra ejerciendo la Lic. En Psicología?

Sí_ No_

24.- ¿En qué área de la Lic. En Psicología se encuentra laborando actualmente?

Procesos psicosociales y culturales_ Ciencias cognitivas y del comportamiento_ Psicología clínica y de la salud_ Psicología organizacional_ Psicología de la educación_ Psicobiología y neurociencias_ Otra_

25.- ¿Medio por el cual obtuvo su empleo?

Recomendación familiar o de algún conocido_ Redes sociales_ Medios de comunicación (periódico, televisión, etc.)_ Servicio social_ Bolsa de trabajo en la universidad_ Tener mi propio consultorio y/o empresa_

26.- Tiempo en el cual consiguió empleo como profesional en Psicología

Antes de concluir la licenciatura_ Al terminar_ Después de 6 meses_ Después de 1 año_

27.- Tipo de empleo

Publico_ Privado_ Independiente_

28.- ¿Cuál es el tipo de población con la que trabaja?

Niños y adolescentes_ Adultos_ Adultos mayores_ Personas con capacidades diferentes_

29.- ¿Cuál es su tipo de contrato?

Honorarios_ Confianza_ Base_ Proyectos_ Otros_

30.- ¿A cuánto asciende su ingreso mensual? (salario mínimo actual correspondiente a la Ciudad de México: 141.7 pesos)

Un salario mínimo al día_ De dos a cinco salarios al día_ De seis a diez salarios al día_ Más de diez salarios al día_

PANDEMIA POR COVID-19

31.- ¿Se ha visto afectado usted, algún familiar o alguien cercano por la pandemia del COVID-19?

Sí_ No_

32.- ¿En qué ámbito se vio afectado?

Familiar_ Trabajo_ Escolar_ Otra_

33.- ¿En qué grado se vio afectado su trabajo como profesional en Psicología tras el confinamiento por la Covid-19?

No me afecto_ Me afecto moderadamente_ Afecto en la mayoría de mis actividades_ Me afecto totalmente

34.- ¿Le fue difícil encontrar trabajo durante el confinamiento del COVID-19?

Sí_ No_

