



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

Manuscrito Recepcional
Organizacional

PERCEPCIÓN DEL PERFIL DE EGRESO Y
HABILIDADES BLANDAS DE EGRESADOS DE
SUAyED PSICOLOGÍA PARA LA INSERCIÓN
LABORAL

REPORTE EMPÍRICO

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

SELENE SALGADO MENDOZA

Directora: Mirna Elizabeth Quezada

Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, 14/05/2022





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas

Tesis Digitales

Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A **DIOS** y a su hijo **Jesús**, porque la fe que les tengo no permite que me derroten las adversidades que están fuera de mi control, a la vida por la salud de mis dos hijos **Beto y Leo** y por darme la fortaleza para enfrentar el cáncer que hace más de un año padeció mi Beto, y que ahora se ve tan sano y lleno de vida que realmente lo admiro ¡No se como pude seguir con mis estudios!

A **mis padres, Leonardo Salgado y Rosa Maria Mendoza** por sus afectos incondicionales que durante toda la vida han estado conmigo y estos 6 años y medio que me llevo la carrera, siempre dispuestos a apoyarme al 100% hasta el día de hoy, también por los cuidados que le dieron a mi hijo en su enfermedad. A **mis hermanos Jesus y Omar Salgado** por ser tan guapos... A **mis sobrinas y sobrinos Mia Selene, Sophia y Cristiano**, sobre todo a mi hermanito Omar por ser como un papá para mi hijo y cuidar de él en su enfermedad. A **mi tía Rafaela Salgado y a toda su familia** por querernos y cuidar de mis hijos y de mi. ¡A todos ellos los amo!

A mi directora de manuscrito La **Mtra. Mirna Elizabeth Quezada**, por ser mi guía desde el 8o semestre, ¡en el cual no hice nada por cierto! Me permito expresar mi opinión para con mi directora, porque me la imagino siempre tan organizada y lista para responder cualquier duda que tenga, en medio de todas las actividades que este haciendo siempre tenía su atención;

sus retros me encantaban aunque me mandará corregir toda la actividad, aprendí mucho, y hasta cierto punto en un corto tiempo me apasione con mi manuscrito gracias a mi directora.

A las y los participantes de esta investigación, por tener la disponibilidad de plasmar sus percepciones acerca del perfil de egreso de Psicología SUAyED y las habilidades blandas. Ellas y ellos son la pieza angular de este estudio, sin su participación esta investigación no habría tenido fin. En especial a aquellos que me regalaron unos minutos de su vida para platicar conmigo sobre sus experiencias en la carrera, al egresar y al buscar trabajo, escucharlos me llenó de emoción, sobre todo agradezco a **Humberto Briseño** que me brindó una larga entrevista con la que estaba feliz, por tantas experiencias contadas pero cuando concluyó no se grabó ni el saludo, lo cual lamenté mucho.

A las profesoras y profesores que tuve durante toda la carrera, paso a paso me mostraron el camino en las enseñanzas que recibí de su parte. A **mis compañeras y compañeros** con los que comparto la experiencia, las desveladas y el privilegio de pertenecer al mismo plantel, y con los cuales trabajé y recibí ayuda, sobre todo a mi compañera **Monica Ruanova** del 502 que me apoyo en los momentos más difíciles de la enfermedad de mi hijo, también a **César Raul Medina** del 601 por ser muy comprensivo y apoyarme en las actividades en equipo, cuando yo no conseguía concentrarme. Y con las que tuve mucho contacto en los últimos tres semestres a **Paola Saraí Catillo Gómez y Yamile Prieto Iturbe** a quienes por fin conocí en persona en la foto de graduación en CU y brindamos por estar a un paso de finalizar.

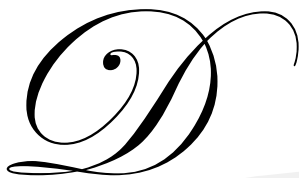
A la mayor casa de estudios **UNAM** por permitirme ser parte de ella, a mi **Facultad de Estudios Superiores de la Fes Iztacala de SUAyED Psicología**, y a los que la integran.

Cuando comencé mi carrera no tenía idea de que existía home office ups, mis neuronas fosilizadas más que las de los dinosaurios, Ya que mi última graduación en 1997 cuando estudié en mi otra casa de arte en el INBA, por ser de danza no necesite instruirme en computación, ahora heme aquí, con tantos conocimientos se me complicaba y se me hacía eterno ver mi sueño a punto de hacerse realidad.

También a mis sinodales un agradecimiento anticipado, Comenzando nuevamente con mi directora Mtra. **Mirna Elizabeth Quezada**, la vocal Mtra. **Angelica Carlota Carreon Acevedo**, la secretaria Dra. **Soraya Irene Ramirea Chelala Hernandez**, suplente 1 Lic. **Evelin Alejandra Galicia Gómez**, y suplente 2 Mtro **J. Jesus Becerra Ramírez** por el tiempo tan valioso que tendrán para presenciar mi examen profesional y ser parte de un momento tan importante para mi.

A la libertad de poder expresarme en mi propio manuscrito, (hablando de lo que siento y pienso) en este primer apartado de agradecimientos, -siempre me decía mi directora de esta manera “tienes que desarrollar tu redacción en tercera persona” ¡¡¡yo decía ups!!!

Escribí un poema a la edad de 19 años, que me recuerda mi juventud y que siempre tube la idea de publicar en algun lugar, algun día, se llama Carta a Dios y dice así:



dedico estas palabras a la luz del sol que es una sonrisa enorme
que envuelve mi vida, mis pasos, ¡a toda la gente que ama amar!
¡a mi pequeña gran inversión en este mundo! A mi padre por amar
a mamá y por prestarme las paredes que rayé de colores y libertad, a mis hermanos por la
casta de la que gozo ¡al de mi suerte! ¡Brotherssss que pecan con rock! A la banda que son
mis amigos desde que tengo uso de razón.

A las flores, los árboles, las frutas y verduras, a los animales y a todos los demás...
¡disculpa, algo me falta! También me acuerdo de todas las noches en mi infancia y
adolescencia, ¡por mis sueños y fantasías! Por lo que se han convertido las sombras de
todos los rostros de mi pasado buenos y malos, por la fé con que vivo. Al enfermo, al débil,
al anciano al bebé, al huérfano, a las comunicaciones vías: Televisión, radio, ferrocarriles,
etc. Y al power del convencimiento POLÍTICA...

A la música, a la quinceañera que baila al ritmo del vals y a la galaxia que gira en un gran
vals. Al poder dedicarte esta canción: “sale el sol y sigo observando estrellas, santa ciudad
suburbia cuando me faltas tú, suburbia tanta ciudad y me faltas tú” (La Ley, Tanta ciudad).
Por la sombra de ti, por pensar en ti hoy y todos los días. A la Virgen de Guadalupe, a
pancracio un niño santo y a Dios.

¡GRACIAS!

Selene Salgado Mendoza, 1999.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
JUSTIFICACIÓN	14
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	17
OBJETIVOS	17
MARCO TEÓRICO	18
1.1 Perfil de Egreso	18
1.1.1 Perfil Profesional de Egreso del Psicólogo	18
1.1.2 Perfil del Egresado SUAYED	19
1.2 Perfil del Psicólogo y Perfil de Egreso SUAYED	22
1.2.1 Competencias del Psicólogo	22
1.2.2 Contraste del Perfil del Psicólogo y el Perfil de Egreso de Psicología SUAYED	23
1.3 Habilidades	24
1.3.1 Habilidades Blandas	26
1.3.2 Habilidades Laborales del Psicólogo	27
1.3.3 Habilidades Requeridas para el Psicólogo SUAYED	28
1.4 Inserción Laboral	29
1.4.1 Inserción laboral de egresados universitarios en Latinoamérica y México	29
1.4.2 Inserción Laboral del Psicólogo	31
1.4.3 Campo Laboral del Psicólogo	32
1.4.4 Oferta Laboral del Psicólogo	33
1.4.5 Desempleo del Psicólogo	33
1.5 Dimensiones de otros estudios relacionados	35
1.6 Aproximaciones Metodológicas	37
MÉTODO	43
RESULTADOS	48
Primera Fase de Encuesta	48
Segunda Fase de Entrevistas	64
DISCUSIÓN	83
CONCLUSIONES	89
REFERENCIAS	93
ANEXOS	101

INTRODUCCIÓN

El principal interés de esta investigación, es tomar en cuenta la percepción del perfil de egreso y habilidades blandas de egresados de psicología SUAyED para la inserción laboral, por la incertidumbre que viven los recién egresados que aún no tengan trazado un plan de vida, e identificar si estas habilidades mencionadas influyen en la pronta inserción laboral del egresado.

También se cree necesario identificar cuales son las adversidades que enfrentan los egresados al momento de buscar trabajo, cuales son los requerimientos que exigen las instituciones o las organizaciones para aceptar recién egresados que en general no tienen experiencia en su profesión independientemente de campo de especialización, también es necesario descubrir cuáles son los campos de profundización, vaya la redundancia, que más fuentes de empleo tiene disponibles. Por tales motivos esta investigación implementó objetivos que permitan hacer todas estas identificaciones.

Para lograr el objetivo general, se exploró la percepción mediante las experiencias propias de los egresados de psicología SUAyED sobre el perfil de egreso y habilidades blandas para la inserción laboral. Se piensa que es realmente preocupante tener la incertidumbre de dónde van a parar los egresados que no logran insertarse laboralmente de acuerdo a su campo de especialización, en base a esto, se realizó la recolección de datos en dos fases donde en cada fase se empleó un instrumento. Se llegó a la decisión de hacerlo bajo un enfoque metodológico de corte mixto por lo cual se dividió en dos fases ya que se consideró pertinente que el estudio contará con más elementos a la hora del análisis de resultados y discusión.

En la primera fase se aplicó una encuesta como estudio cuantitativo, sobre percepción de perfil de egreso de psicología SUAyED y las habilidades blandas, que son parte del primero y

segundo objetivos específicos para proceder a una segunda fase de entrevista e indagar o explorar cómo estos tipos de habilidades influyen en el proceso de inserción laboral.

En la segunda fase se hizo una selección sobre los mismos encuestados, esperando que accedan a ser entrevistados, por su puesto después de un consentimiento informado que fue firmado previamente tanto para la encuesta como para las entrevistas y estas entrevistas se implimentaron para llevar a cabo el último objetivo específico que fue identificar cuales son las adversidades y circunstancias que se les presentan a los egresados de Psicología SUAyED en la inserción laboral basado en su experiencia. Es necesario aclarar que el estudio solo explora la percepción y las experiencias de los egresados, sin incluir ningún otro propósito o variable que lleve a la confusión.

Este estudio consta de 12 apartados incluyendo la introducción y en cada uno se dará una breve explicación de lo que se realizó:

Planteamiento del problema, se comienza con la revisión exhaustiva de la literatura para exponer la situación actual de la temática que nos compete, bajo el contexto de la población, comenzando desde lo general a lo particular en relación con las variables de, inserción laboral, desempleo, salud mental, globalización, relaciones interpersonales, planes de estudio, situación laboral, pandemia, etc.

Justificación, una vez expuesto el problema se continúa con la revisión de la literatura exhaustiva en este apartado se expone el porqué de la investigación, es decir ahondar en las razones por la cual se requiere ser relevante, en la inserción laboral y cómo las creencias del perfil de egreso y las habilidades blandas influyen para lograr la inserción laboral, qué problemas se enfrentan para conciliar aportaciones que favorezcan a la población protagonista de este

estudio para lograr los objetivos de la investigación, así como el aporte que dejará a la sociedad estudiantil y a los egresados.

Pregunta de investigación y objetivos general y específicos, el primero debe ser extraído del planteamiento del problema y la justificación que sintetiza toda la argumentación que ha sido expuesta acerca de la problemática que presenta la investigación, al mismo tiempo debe tener similitud con los objetivos general y específicos que puedan ser realmente alcanzados por medio de los instrumentos empleados

Marco Teórico, continuando con una revisión de la literatura se presentan estudios relacionados teórica y metodológicamente con las variables de la investigación como el perfil de egreso contrastandolo con el perfil de egreso del psicólogo SUAyED, habilidades, actitudes, competencias y habilidades blandas, inserción laboral en varios contexto y problemáticas que la literatura nos otorga y por último la descripción fundamentada de la metodología que formará parte de la investigación.

Método, en este apartado se describe la muestra, así como el tipo de muestreo que se realizó, se presentan los instrumentos y las técnicas de recogida de información, también se explican que tipo de datos se recabaron y los objetivos de cada instrumento empleado. Se describe el procedimiento para contactar a la muestra, se describe el tipo de análisis dependiendo la herramienta utilizada y por último se describen las cuestiones éticas mediante un consentimiento informado.

Resultados, una vez realizado el trabajo de campo se procede el análisis de los resultados, estos deberán ser libres de juicios y cuestionamientos.

Discusión y conclusiones, se presenta una comparación de los resultados empíricos de la investigación con los autores recabados en el marco teórico o planteamiento del problema,

también se incluyen las limitaciones que se presentaron durante el proceso de investigación. En cuanto a las conclusiones se realiza un resumen de los hallazgos más sobresalientes y que esté de acuerdo a los objetivos planteados, se hacen observaciones acerca de su relevancia, disciplinar, teórica, metodológica y social, incluyendo comentarios que invitan a otros a continuar con más investigaciones que ayuden a los egresados a tener mejores oportunidades de inserción laboral, así como motivar a las universidades a mejorar el perfil de egreso. Por último se presentan las referencias y los anexos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El problema que enfrentan los egresados universitarios en cualquier disciplina después de su etapa académica, es la transición al mercado laboral, hoy en día se cimienta en una economía muy fracturada que ha sufrido crisis global a nivel mundial según Pereyra (2018), también describe que los que tienen preparación profesional presentan más inconvenientes al tratar de acomodarse laboralmente y la mayoría que sí tiene trabajo lo hace en el medio informal, entre tantos aspectos que menciona el autor, se destacan que la posibilidad del problema de inserción laboral puede ser una mala educación (de lo cual se observará más adelante en la problemática) o por tomar en cuenta las opiniones de familiares y amigos Pereyra (2018).

Por otro lado Hernández (2022) menciona en el diario El Economista, que en México la fuerza laboral se encuentra con el porcentaje de la tasa de desempleo más baja y durante todo el año 2021 cerró con 3.5% , quiere decir que son aproximadamente “2 millones de personas” (parra. 3); el autor sustrajo el dato de INEGI. En los dos últimos años la pandemia de COVID-19 ha sido la mayor causa del desempleo según el diario. Hernández (2022) de igual forma menciona en su reportaje que existe otro factor de desempleo, al que le denominan desempleo escondido, que quiere decir que las personas no se interesan en encontrar trabajo, “por efecto de desaliento” (parra. 5); es decir, pocas expectativas de encontrar empleo.

La salud mental también podría ser la causa del problema de inserción laboral, ya que en Porras-Velásquez (2013) se mencionan tres factores muy generales sobre algunos conceptos a) como un estado, que señala bienestar psicológico y social, con efecto positivo o negativos, b) como un proceso, que indica una conducta de afrontamiento, es decir donde el individuo lucha por su independencia, y c) como resultado del proceso, cuando el afrontamiento sube de nivel a estrés postraumático por la presencia continua del factor estresante Porras-Velásquez (2013)

también considera que las exigencias del trabajo hoy en día son factores importantes como la solicitud de actitudes acordes y rasgos de carácter social, puede crear en el solicitante enfermedades Psíquicas.

En Barradas-Alarcón (2014) se describe que la sociedad vive en constante adaptación al cambio, con la creciente explotación demográfica mayormente el de profesionales femeninas, la globalización y exigencia de nueva habilidades y en contexto la inserción laboral que no solo se limita al primer empleo sino a un proceso largo de adaptación y aprendizaje.

De acuerdo con Goleman (1999) tener experiencia o una excelente preparación así como ser muy inteligentes, no determina la inserción, en la actualidad la norma de contratación ha estado cambiando y no determina quien será despedido, quien no, quien conservará el mismo puesto y quien será ascendido basándose en las relaciones interpersonales. A continuación se mencionan algunos autores que tienen investigaciones donde resaltan problemáticas de interés para la inserción laboral.

A nivel mundial Vidal-García (2003) realizó un estudio en España y encontró que no hay una relación directa entre acción y resultados tangibles con el perfil de formación y la inserción laboral, a pesar de ello invita a realizar peticiones como los que se mencionan: información del mercado laboral, la creación de asignaturas optativas, cambios generados en planes de estudio, entre otras solicitudes de importancia para facilitar la inserción laboral de los egresados.

En América latina y Asia Weller et al. (2016) realizaron un análisis de las experiencias que han tenido recientemente las instituciones relacionadas con el desempleo, la formación profesional y capacitación, ya que detrás de la globalización económica vienen las transformaciones en el mundo laboral, también consideran que es un reto para las instituciones de formación profesional y capacitación el combatir a la diversidad que cada día aumenta más

en cuanto a las demandas del sector productivo y de las personas que están en el proceso de inserción laboral.

Schkolnik (2005) desarrolló un estudio donde explica cómo los jóvenes se enfrentan a la situación laboral y a la sociedad del conocimiento durante los últimos diez años, el autor analiza y reflexiona sobre el desempleo juvenil y los acontecimientos que la provocan, también describe la dinámica del mundo laboral y la nueva forma del mercado de trabajo, buscando respuesta de porque la inserción laboral de los jóvenes es complicada y cada vez menos duradera.

En México, un estudio que se realizó por Murillo-García y Montaña-Ulloa (2018) para conocer las condiciones laborales de egresados de instituciones de educación superior con base en estudios en universidades públicas y privadas, se logró obtener información por medio de un programa computacional estadístico SPSS; se presentó dicha prueba a los egresados que han estado trabajando o buscando trabajo provenientes de universidades pública y privada, donde se observaron que el 51.6% de los egresados de universidades privadas no han tenido trabajo, y en universidades públicas es el 45% de egresados que tampoco han tenido trabajo desde que culminaron la carrera, lo cual indica que los de universidades privadas tiene menos porcentaje de inserción laboral.

Por otro lado, en la tesis de licenciatura que realizó Huerta-Salgado (2022) señala que el mercado laboral se encuentra en constantes cambios y expresa algunos como los cambios sociales estos han surgido por las necesidades de los demandantes a las cuales las organizaciones se van acomodando, los cambios políticos y los aspectos de regulación económica, también en los cambios del sistema de salud, este último según el autor se ve reflejado en mayor medida como un riesgo a nivel mundial a causa del COVID-19, y en

consecuencia se implementan nuevos criterios sobre competencias y habilidades en el manejo de la tecnología, trayendo rezago laboral.

En la investigación que realizó Nava-Cruz (2016) sobre las distintas oportunidades laborales de los egresados de diferentes modalidades (presencial, sistema abierto y a distancia) de la facultad Iztacala, encontró que el 80% de los egresados de las modalidades presencial y sistema abierto, tienen trabajo y un 66.7% de la modalidad a distancia tiene igualmente trabajo, por lo tanto, el autor explica que existe más desempleo en la modalidad a distancia que en las otras dos modalidades, entre las tres modalidades se distingue que todas ellas tienen los mismos porcentajes de trabajo actual en relación a la especialidad.

Hay abundantes investigaciones sobre inserción laboral en general pero hay poca información específica sobre inserción laboral de egresados de Psicología SUAyED donde surgen algunas interrogantes, por ejemplo, la influencia de la familia en la inserción, si ya se tiene un empleo tomando en cuenta las expectativas que persiguen los recién egresados. También si estas habilidades que tienen los egresados van acordes con el perfil de egreso de SUAyED Iztacala. En la plataforma que tiene disponible la UNAM (2016), se registran las características que debe tener un egresado y mencionan varios criterios importantes como conocimientos, habilidades, actitudes, las competencias del psicólogo, el campo laboral, las condiciones particulares de la carrera y por último el perfil de egreso.

JUSTIFICACIÓN

La educación superior enfrenta retos que deben ser superados, ya que el mundo laboral actual exige que la educación alcance estándares de calidad e internacionalidad enfocándose siempre en el horizonte pero con el cuidado de no dejar atrás lo regional y nacional, es decir, tener la capacidad de abarcar tanto lo macro como lo micro Pelayo-Pérez (2012) logrando entender que la globalización dependiendo de las circunstancias beneficia o afecta el panorama actual de México en la inserción laboral.

Volviendo a las profesionistas femeninas, especialmente en la carrera de Psicología, en este espacio las mujeres llenan las aulas virtuales en el caso de SUAyED y por consiguiente el porcentaje de profesionales femeninas es mayor al de los hombres profesionales. En la tesis de Delabra-Ríos (2021) enfatiza este aspecto donde describe que las mujeres que ingresan a la Fes-I para la carrera de Psicología en particular, ingresan por concurso de selección y no tanto por pase reglamentado como suele pasar en otras universidades.

En un estudio sobre el problema socioeconómico por Pelayo-Pérez (2012) considera de vital importancia ahondar en los factores que afecta a los recién egresados para insertarse laboralmente. Por otro lado hay otros aspectos importantes como el perfil de egreso y las habilidades blandas y su influencia en la inserción laboral de los egresados de psicología SUAyED; en la presente investigación se mencionan en el planteamiento del problema varios aspectos sobre la dificultades de la inserción laboral, por medio de la indagación se encontró que en general el ambiente académico tiene mucho peso, así que se pretende conocer las creencias del perfil de egreso y las habilidades blandas y cómo influyen a través de la experiencia en la inserción laboral de los egresados de Psicología SUAyED, ya que surgen tropiezos en distintas índoles como lo menciona Pelayo-Pérez (2012), la inexperiencia, los hábitos con respecto al

trabajo, la incertidumbre laboral trayendo consigo la desmotivación profesional al prolongar la búsqueda de un empleo y cargar con la incómoda posibilidad de seguir dependiendo de los familiares cercanos; en esas situaciones surgen otras posibilidades como el sector informal a lo que terminan recurriendo varios de los egresados.

La aportación de este estudio puede resultar benéfico para las futuras investigaciones al ofrecer datos que sustenten como las percepciones de los estudiantes de Psicología SUAyED sobre el perfil de egreso y las habilidades blandas son un fuerte soporte para la inserción laboral impidiendo que sea complicada la transición.

Tener información sobre un acontecimiento que esté afectando el sistema es siempre un aporte para seguir superando inconvenientes que conflictúan realizar una actividad básica como es el trabajo, haciendo investigación directa con los protagonistas del problema será mucho mejor porque presentan información actual y veraz, por ejemplo, conocer la opinión de los egresados que no tienen experiencia acerca de cómo han tratado o como resultó su búsqueda en el mundo laboral y compararlo con lo que dice la literatura. Puede concluir beneficiosamente el conocer las creencias, percepciones y experiencias, para los mismos egresados de psicología.

Un aporte más es crear expectativa como en la investigación de Rabanal-Oyarce et al. (2020). consideran la implementación de herramientas que faciliten fortalecer una gran serie de factores como pueden ser las actitudes y motivaciones en los egresados para lograr que consoliden la inserción laboral, así como toma de decisiones, uso de estrategias para que guíen al egresado con una formación integral que fomente las motivaciones tanto personales como sociales.

El perfil de egreso es fundamental para tener un enfoque sobre el campo de profundización del psicólogo, con esto se le da la importancia a lo que exige el plan de estudios

de la carrera, por lo tanto, el psicólogo debe obtener las habilidades necesarias para tener una inserción laboral eficaz. En realidad hay muy pocos estudios que hablen de inserción laboral con respecto a los egresados de la licenciatura de Psicología SUAyED como bien se ha mencionado anteriormente, por lo cual se espera que este estudio contribuya para la iniciativa de otras investigaciones relacionadas a la problemática que representa para los egresados la inserción laboral, ya que tarde o temprano la mayoría de los estudiantes al culminar su preparación académica enfrentarán estas adversidades, se espera tener información importante que favorezca las probabilidades de una inserción laboral menos estresante para el egresado.

Los beneficios que obtendría la comunidad de egresados de psicología SUAyED, así como las de otras disciplinas e instituciones académicas, incluyendo a la sociedad en general, sería en reflexión sobre los cambios que precisa el sistema económico, laboral, académico, sobre las rápidas transformaciones que sufre la sociedad, por ejemplo, qué tan importante es para todas las personas conocer las habilidades blandas no solamente beneficiando al egresado y las organizaciones, sino también en todos los aspectos de la vida, dentro del núcleo familiar, diferentes comunidades de trabajo, en la salud mental, en las escuelas de todos los niveles, etc.

Finalmente esta investigación puede motivar a otros estudiosos a profundizar en el tema de la percepción de los egresados, realizando un diagnóstico o análisis a profundidad sobre el perfil de egreso y las habilidades blandas y cómo pueden ser un aliciente para la inserción laboral, estas variables como el perfil de egreso por el lado académico y las habilidades blandas como nuevos requerimientos que exigen en las organizaciones, son importantes no solamente para la inserción laboral sino para un sin fin de situaciones que viven las personas diariamente. Por lo tanto se presentan en el siguiente apartado los objetivos general y específicos que persigue esta investigación.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál es la percepción que tienen los egresados de Psicología SUAYED Iztacala sobre el perfil de egreso y habilidades blandas y las experiencias que han tenido para lograr su inserción laboral?

OBJETIVOS

General:

Explorar la percepción mediante las experiencias propias de los egresados de Psicología SUAYED sobre el perfil de egreso y habilidades blandas para la inserción laboral

Específicos:

1. Identificar la percepción de los egresados de Psicología SUAYED sobre el perfil de egreso
2. Identificar la percepción de los egresados de Psicología SUAYED sobre las habilidades blandas
3. Identificar cuales son las adversidades y circunstancias que se les presentan a los egresados de Psicología SUAYED en la inserción laboral basado en su experiencia.

MARCO TEÓRICO

1.1 Perfil de Egreso

El perfil de egreso es tocante a el propósito de formación de los estudiantes en las diferentes disciplinas, también el perfil de egreso orienta el proceso educativo para diseñar el plan de estudios y formar estudiante que desarrollen y demuestren las competencias y actitudes adquiridas en articulación con el currículum, según la Dirección de Desarrollo Académico (2019) al cumplir con el perfil de egreso se espera también que el egresado pueda desempeñar las competencias y las actitudes adquiridas, sin importar el campo laboral.

El psicólogo profesional debe cumplir con un perfil de egreso enfocado principalmente en habilidades para la intervención, gestión, promoción, evaluación, etc. de programas en cualquier campo de profundización de su preferencia, como pueden ser: psicología organizacional, educativa, de educación especial (NEE), clínica, salud, etc. Universidad de Guadalajara (2022) el egresado debe tener la facultad de emplear los conocimientos adquiridos durante su formación académica en cualquier nivel y contexto.

1.1.1 Perfil Profesional de Egreso del Psicólogo

Para describir de la mejor manera el perfil profesional del psicólogo, se encontró un estudio acerca de la formación del psicólogo en el área de etapa básica, con el objetivo de reconocer las competencias que exige el plan de estudio en psicología de la Facultad de Estudios superiores Zaragoza de la UNAM. El resultado del estudio enfatizó las competencias que dominan y en las que les hace falta más preparación como las habilidades de liderazgo por ejemplo. Aquí los autores Contreras-Ramírez et al. (2018) brindan información que surgió durante su investigación teórica que se considerarán importante a continuación:

Los resultados del estudio de Contreras-Ramírez et al. (2018) concluyeron en que los estudiantes de psicología de la FES Zaragoza poseen las habilidades para el estudio y una media en las habilidades para laborar profesionalmente, entre otras habilidades que fueron evaluadas se menciona la habilidad para el liderazgo ya que fue la más baja, por lo cual, se puede crear una propuesta para establecer estrategias que ayuden a mejorar esta habilidad.

De acuerdo con Contreras-Ramírez et al. (2018) el proceso de formación del psicólogo, comienza con la creación de un plan de estudios que debe ser diseñado por las universidades para cubrir los requerimientos sistemáticos que exige la especialidad, y favorezca la calidad de la formación profesional de los estudiantes.

1.1.2 Perfil del Egresado SUAyED

Por otro lado, tenemos el perfil del psicólogo SUAyED, en este caso proveniente de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala, también de la UNAM (2016) desde su plataforma, se exponen los requerimientos de ingreso y egreso del psicólogo donde solo se contextualiza en el perfil del egresado:

El profesional de la psicología tiene como funciones centrales construir, aplicar crítica y reflexivamente conocimientos, metodologías y técnicas proporcionados por la psicología y sus diferentes aproximaciones teóricas, así como por ciencias afines, con un alto sentido de responsabilidad profesional proponiendo soluciones e ideas innovadoras en aras de reducir situaciones de riesgo personal y social; considerando que su campo de intervención es tan amplio que engloba varias ocupaciones y un número importante de puestos de trabajo (UNAM, 2016, parra. 14).

Las competencias más sobresalientes del perfil del egresado se describen detalladamente en la plataforma, en este apartado solo se mencionan los conceptos de competencias: 1) Teórico

metodológico; 2) Intervención e inserción laboral; 3) Colaborativas; 4) Pedagógicas; 5) Actitudinales; 6) Comunicativas.

Con el desarrollo de estas competencias, el egresado será capaz de:

- Evaluar, diagnosticar, planear, modificar, rehabilitar, supervisar y prevenir, así como, valorar, intervenir, orientar y asesorar, crear, gestionar y dirigir proyectos, además de proporcionar servicios de consejería, consultoría y formación en docencia e investigación.
- Trabajar en situaciones educativas tanto en sistema escolarizado (desde la educación inicial a la universitaria) como en los no escolarizados (familiares y/o comunitarios), realizando para ello tareas de intervención ante necesidades educativas, proporcionando orientación, asesoría y prevención en las problemáticas socioeducativas.
- Contribuir en el análisis, detección, prevención y tratamiento de situaciones de riesgo social y personal en la búsqueda de soluciones a problemas concretos que afectan a individuos, grupos o comunidades, aportando recursos profesionales, promoviendo una mejor calidad de vida. Se persigue una mejor conciencia de comunidad y la optimización de sus recursos, a través del impulso de procesos autogestivos individuales y colectivos que permitan reconstruir el tejido social, con mayor solidaridad y apoyo en la comunidad.
- Promover procesos y estados de salud y bienestar tanto de los individuos como de los grupos humanos. Trabajar en el ámbito de la salud en diferentes servicios que se ofrecen a la población en general, realizando tareas de diagnóstico, evaluación, tratamiento y seguimiento de trastornos psicológicos y de salud, enfermedades

crónicas y otras alteraciones. Asimismo estará habilitado para inserciones novedosas e inéditas en el ámbito de la salud, como lo son los grupos de elaboración simbolizante, trabajo y gestión grupal hospitalaria e institucional.

- Emplear las teorías y metodologías de la psicología en el análisis, diagnóstico e investigación para la comprensión e intervención en los procesos organizacionales. Las funciones que desempeñará serán las de evaluación, selección, capacitación, promoción, mediación, negociación en aras de una adecuada gestión y autogestión organizacional, en los ámbitos: laboral, empresarial y de servicios UNAM (2016).

1.2 Perfil del Psicólogo y Perfil de Egreso SUAYED

El perfil de un estudiante se determina desde que comienza la preparación académica hasta que culmina la carrera en este caso de psicología, es por esa razón que en la Facultad de estudios superiores Iztacala existe una plataforma que especifica un perfil de inicio y egreso de la carrera de psicología, con el fin de orientar a los futuros candidatos a especializarse en la disciplina.

El contenido que se presenta en dicha plataforma a grandes rasgos es: ¿Qué es la Psicología? en forma de pregunta que es definida, enseguida se detallan los conocimientos, habilidades, competencias y actitudes que desarrollará el estudiante a lo largo de la carrera, hay un listado de los campos de acción como psicología Clínica, Organizacional, Educativa, de la Salud y Necesidades Educativas Especiales (NEE), en los que puede especializarse el estudiante, entre otros aspectos también se incluye un perfil del egresado del cual se mencionara y en general se hará una breve comparación de perfil del psicólogo y perfil del egresado de psicología SUAYED UNAM (2016).

1.2.1 Competencias del Psicólogo

En un artículo, se menciona una investigación sobre el desarrollo de competencias para identificar la importancia y grado que tienen los estudiantes de octavo semestre de la licenciatura de psicología Barrera-Hernández et al. (2021), se compararon los resultados en función del sexo de los participantes y se encontro que las competencias son la base del desarrollo del mundo laboral, en conjunto con la productividad trayendo consigo mayor coacción, es decir más exigencias en los requerimientos de un trabajo de calidad, por esa razón las instituciones universitarias están orilladas a rediseñar los planes de estudio para una educación integral.

Por otro lado, Barrera-Hernández et al. (2021) también mencionan que en la década de los 70s comenzó a evolucionar el currículo académico para que al ingresar de la especialidad profesional se llenaran las expectativas que buscaban los empleadores, también añadió el sentido de las competencias que hoy en día no solo se limita al conocimiento fáctico sino a un rendimiento completo, es decir, integrando las variables sobre personalidad, conocimiento, habilidad, etc; son actitudes y destrezas físicas o mentales que acompañan al egresado por siempre, por consiguiente las competencias del psicólogo son muy amplias con respecto al área o campo laboral que se desee ejercer.

1.2.2 Contraste del Perfil del Psicólogo y el Perfil de Egreso de Psicología SUAYED

En otro artículo acerca de las competencias que debe desarrollar el psicólogo como conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al profesional enfrentarse a las necesidades laborales, explican Amador-Soriano et al. (2018) que no todas las universidades implementan con eficacia la enseñanza de competencias y carecen de un perfil con los requerimientos que por ende deben tener los psicólogos profesionales; de esta forma la investigación tomó otra dirección convirtiéndose en un proyecto de propuesta para las universidades sobre implementación de competencias para los estudiantes de psicología.

Amador-Soriano et al. (2018) señalan que en términos de arraigo histórico la carrera de psicología se convirtió en una profesión con características similares en los diferentes países, por ejemplo, años de estudio, campos de profundización, se enfocan en el aprendizaje significativo, entre otros; con lo mencionado anteriormente y las competencias que se encuentran en la plataforma de perfil del egresado de la facultad de estudios Superiores Iztacala, UNAM (2016) consta que las competencias, habilidades y actitudes que desarrolla el egresado de Psicología SUAYED está muy de la mano al currículo mundial sobre la especialidad de psicología.

1.3 Habilidades

En el diccionario de la Real academia Española, ofrece una definición etimológica sobre habilidades: Del lat. *habilitās, -ātis* 'aptitud, idoneidad'.

1. f. Capacidad y disposición para algo.
2. f. Gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona, como bailar, montar a caballo, etc.
3. f. cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.
4. f. Enredo dispuesto con ingenio, disimulo y maña. Real Academia Española (2021).

Una habilidad se puede entender como "la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio" (Corcino, 2013, citado en Benites-Moncada y Panchi-Castro, 2019, p. 4).

Se considera necesario delimitar los conceptos de Habilidad, Actitud y competencia para que se aprecien las diferencias entre sí:

Tabla 1

Delimitación de los conceptos de Habilidad, Competencia y Actitud.

Habilidad	Competencia	Actitud
Se vincula a una tarea específica, implica una relación con el entorno, se demuestra en la realización eficaz de la tarea, se aprende.	Se vincula a una actividad específica, implica múltiples relaciones con el entorno, se demuestra en la investigación eficaz de habilidades pertinentes a la actividad, se aprende.	Favorece el rendimiento en múltiples habilidades, es una característica personal diferenciada, se le presupone una componente genética, se adapta mediante entrenamiento.

Fuente: Riera (2005).

Benites-Moncada y Panchi-Castro (2019), aportan una descripción sobre habilidades gerenciales, tales habilidades son con respecto al perfil que debe tener el gerente empresarial en específico las habilidades de “motivar, inspirar y ser modelo a seguir, tener sensibilidad y tacto, sentido de la innovación y rapidez en la toma de decisiones” (p. 1); estas actitudes apoyan al gerente a tener éxito en su gestión y mejorar la producción de productos y servicios que ofrece.

Las habilidades de una persona se dan durante el desarrollo, como especifica la (Organización Mundial de la salud citado en Equipo Editorial, Etecé, 2021) mencionan y describen brevemente cuales son esas habilidades:

- 1) Autoconocimiento, es un conocimiento autónomo sobre cómo se es y cómo se reacciona.
- 2) Empatía, comprender el sentir del prójimo.
- 3) Comunicación asertiva, facultad para transmitir información.
- 4) Toma de decisiones, dependiendo de la situación tener la facultad de dirigir cualquier acontecimiento, decidiendo por lo mejor.
- 5) Pensamiento creativo, facultad de solucionar problemas, y saber interpretar contenidos mediante el lenguaje escrito.
- 6) Pensamiento crítico, enfrentar una discusión con percepción y conocimiento del contenido, expresando implicaciones, consecuencias y causas.
- 7) Manejo de problemas y conflictos, para la utilidad recíproca en facultad de negociar con flexibilidad y comprensión.
- 8) Manejo de emociones, saber tener autocontrol y tener la capacidad de vivir con una mentalidad saludable, evitando problemas físicos y mentales.

Además de que las habilidades pueden ser un talento innato también se consideran que pueden obtenerse por medio del aprendizaje y la práctica para perfeccionar las habilidades,

Equipo Editorial, Etecé (2021) incluyen que hay tipos de habilidades y se clasifican dependiendo del área o tarea que desempeñen las personas como a) Habilidades cognitivas, que son aquellas habilidades que requieren de un esfuerzo intelectual como la memoria, pensamiento, manejo del lenguaje, etc. b) habilidades sociales, son actitudes de relaciones interpersonales como comunicación, liderazgo, empatía, convencimiento, etc. c) habilidades físicas, requieren de coordinación corporal y sus extremidades para realizar deporte, danza, etc.

1.3.1 Habilidades Blandas

Las habilidades pueden clasificarse en técnicas, también llamadas habilidades duras y por otro lado habilidades blandas, éstas últimas son parte de las actitudes personales de cada individuo y sirven para interactuar consigo y con el resto del mundo; se consideran importantes en el mundo laboral para el desarrollo organizacional, ya que el mercado laboral siempre se encuentra en constante evolución y versatilidad, por ese motivo las organizaciones buscan implementar las habilidades blandas para que el equipo de trabajo se desenvuelva efectivamente (Romero-González et al., 2021).

En las universidades se contempla un plan académico enfocado en desarrollar las habilidades duras como común denominador por la exigencia de ejecución que una profesión demanda, pero además como un nuevo sistema de enseñanza las universidades se preocupan porque sus estudiantes obtengan un aprendizaje integral con la implementación de habilidades o competencias blandas con el fin de tener una mejor salud laboral y personal, tales como asertividad en la comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional laboral y buscar soluciones eficaces de problemas laborales en el devenir constante, entre otras. Romero-González et al. (2021).

En el momento que el estudiante culmine su preparación profesional y prosiga a la etapa laboral, al dominar en su mayoría las habilidades blandas serán un plus muy necesario para su éxito al ser contratado Romero-González et al. (2021) con base en esto, las habilidades blandas podrían contribuir a la transición profesional de egresados de psicología SUAyED a insertarse al mundo laboral con buenas expectativas.

Para Guerra-Báez (2019) las universidades hoy en día deben considerar incorporar las habilidades blandas en su plan de estudios, la preocupación es tal que la autora realizó una investigación teórica para ofrecer al docente las bases clásicas para lograr una conceptualización clara y poder definir el concepto y las habilidades, hace una revisión referencial acerca del aprendizaje social para presentarles a los pedagogos las principales prácticas, entrenamientos y estrategias que deben fomentar en su programa académico, con la finalidad de convertir la enseñanza de habilidades blandas en un desarrollo integral para los estudiantes.

la autora Guerra-Báez (2019) nos indica que las habilidades blandas se conforman por tres categorías como: a) habilidades interpersonales, b) habilidades cognitivas y c) habilidades para el control emocional.

1.3.2 Habilidades Laborales del Psicólogo

Las habilidades del psicólogo se han desarrollado en menos de una década según Carvajal et al. (2021) de tal forma se confirma que en el presente las organizaciones no solo exigen dominar las habilidades laborales esenciales y las habilidades blandas, sino también el uso de tecnologías y de información y la comunicación (TIC), ya que en la demanda del mundo laboral las consideran necesarias para casi todas las áreas de acción, también consideran que el psicólogo profesional debe tener su propia esencia dentro del mundo de trabajo, de esa forma el psicólogo se distinguirá de entre los demás.

En Carvajal et al. (2021) también plantean como una necesidad que las universidades deben agregar a su plan de estudios las competencias y habilidades necesarias para formar psicólogos capacitados integralmente y tener una inserción laboral prolongada y estable, refiriéndose a la actualización constante del psicólogo.

1.3.3 Habilidades Requeridas para el Psicólogo SUAYED

En la plataforma de psicología SUAYED de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala UNAM (2016) se obtuvo la información acerca de las habilidades que deben desarrollar los egresados de la misma, los cuales se explican de la siguiente manera; el alumno adjudicará el conocimiento que ha desarrollado y vuelto propio, siendo capaz de crear la posibilidad concreta de enlazar sus habilidades con su progreso profesional, implicándose en su causa para la edificación de su pensamiento así como de su plan de vida, apoyándose de los conocimientos proporcionados por la carrera de Psicología SUAYED, Facultad de Estudios Superiores Iztacala UNAM (2016) se enlistan a continuación:

- Capacidad de observación, análisis y síntesis.
- Aprendizaje continuo y auto dirigido.
- Habilidades y hábitos de lecto-escritura, además de análisis de reflexión para comprender lenguajes especializados.
- Capacidad de crítica para discriminar información relevante y abstracción de conceptos.
- Es importante poseer o desarrollar habilidades sociales, asertividad, fluidez verbal, habilidad para hablar y discutir; Pensamiento crítico y razonamiento lógico matemático.
- Dominio de las Tecnologías de la Información y de la comunicación (TIC).

1.4 Inserción Laboral

Los seres humanos como sociedad productiva siempre están en constante evolución Pelayo-Pérez (2012) aporta que los cambios constantes de las sociedades también evolucionan paralelamente, a excepción de la inserción laboral, ya que el proceso es muy incierto, por varias razones, entre ellas la expansión del capital humano, que trae consigo la agudeza e inflexibilidad en el mercado laboral tanto a nivel nacional como internacional, agregando el término de globalización explicando cómo está cambiando el estándar del trabajador trayendo consigo una serie de posibilidades con incierta solidez que está a flor de piel en el mundo laboral.

En el mismo sentido Pelayo-Pérez (2012) hace referencia a la transición de la etapa académica hacia la inserción laboral, sin importar nivel técnico o profesional, el sujeto debe estar dispuesto a demostrar las competencias y habilidades que desarrolló durante la formación y que el empleador está en busca, ya que la inserción laboral no solo se limita a obtener el empleo sino a todo el proceso de adaptación que ocasiona incertidumbre al egresado.

1.4.1 Inserción laboral de egresados universitarios en Latinoamérica y México

Para que los técnicos o profesionistas desempeñen un papel laboral, primero que nada debe existir la oportunidad, en la investigación de García-Blanco y Cárdenas-Sempértegui (2018) citan y reconocen que otros autores o instituciones contemplan un plan de formar una institución de educación superior dirigida al mercado de trabajo para ofrecer la oportunidad bajo expectativas acordes con la profesión en competencias y oferta de trabajo; con el fin de garantizar que los recién egresados apliquen sus conocimientos aprendidos de manera estable en un empleo digno. Al mismo tiempo existe una contradicción al reconocer un grave abarrotamiento entre los egresados sin respetar que sea en países desarrollados o en vías de desarrollo, destacando los siguiente factores: a) el cambio de lo académico a mercado laboral, b)

inadaptación de planes de estudio y solicitud de empleo, c) la incertidumbre de obtener un empleo temporal García-Blanco y Cárdenas-Sempértégui (2018).

También en García-Blanco y Cárdenas-Sempértégui (2018) citan diferentes definiciones de diferentes autores, donde predominan las justificaciones de que la inserción laboral cumple con funciones de desarrollo o trayecto, de sucesión o trascurso, que se refiere, como se menciona anteriormente en la adaptación y permanencia en el empleo.

En otro apartado también en García-Blanco y Cárdenas-Sempértégui (2018) constan que las universidades deben contemplar la inclinación de las diferentes demandas laborales que requieren los empleadores y así programar un plan de estudios acordes, para beneficio de los egresados y los empleadores.

Para concluir con este estudio que apoyo un trabajo descriptivo de análisis de contenido que fue llevado a cabo por García-Blanco y Cárdenas-Sempértégui (2018) algunos estudios sobre inserción laboral en la Univesidad de Sonora, México, así como en la Universidad Nacional de Loja-UNL y Consejo Nacional de Educación Superior-CONESUP. Seguimiento de los egresados de la Universidad Nacional del Santa (UNS, Perú). Centro Universitario de Desarrollo-CINDA (Chile). Y por último Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Sede Ibarra, PUCE-SI. Para llegar a la conclusión de que las universidades se encuentran bajo la presión de fortalecer su plan de estudios, para que los egresados de cada una de las universidades tengan el potencial requerido por los empleadores.

En otro artículo relacionado con los determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México, Pérez-Cruz y Pinto-Pérez (2020) contemplan una aproximación en los aspectos más importantes que influyen en la educación superior y el empleo con el objeto de

enfaticar que la oferta de trabajo es una tarea primordial para la existencia de una política económica y educativa.

Realizando un estudio de encuesta por medio de internet y telefónicamente, para la recolección de datos en base a la variable dependiente: *Inserción laboral* e independientes: Emprendimiento, trabajo en equipo, ambiente de trabajo, disposición para el manejo de riesgos, práctica de talleres y laboratorio, manejo de TIC (Tecnologías de la información y la comunicación), y liderazgo. Siendo las variables independientes los aspectos a analizar estadísticamente Pérez-Cruz y Pinto-Pérez (2020) se llegó a la conclusión de que la inserción laboral después de la etapa académica con los egresados de las universidades se debe evaluar durante el desarrollo, a través de un seguimiento para los egresados, ya que la inserción laboral genera inquietudes para la estabilidad económica del país.

1.4.2 Inserción Laboral del Psicólogo

En la tesis realizada por Cuevas-Quezada (2021) señala que un factor primordial que declara la importancia de que las competencias son el sustento fundamental de la inserción laboral, porque con el ejercicio de las competencias con audacia se promueve una evolución más eficaz del empleado dentro de un contexto laboral, demostrando su capacidad y habilidad.

De acuerdo a Cuevas-Quezada (2021) se dirige al psicólogo en tres tendencias o enfoques que es, el funcionalista, el conductista y el constructivismo los cuales suelen ser los más sagaces, por lo tanto describe brevemente los enfoques antes mencionados; el de tipo funcionalista, el cual se cimenta en el individuo desde los primeros aprendizajes, el conductista para distinguir talentos por medio de la conducta y la del constructivismo, en este enfoque se enfatiza que los problemas son la base de estudio para que las competencias logren resolver dichos problemas reales.

En un artículo publicado en 2010 se aborda como título el “Perfil Profesional del Psicólogo Requerido por Empleadores en Entidades Federativas con Diferente Nivel Socioeconómico en México” (Cabrera, Hickman y Mares, 2010, p. 257) con el fin de destacar la importancia que existe y previsión que lleva a los interesados en fomentar la planificación de programas que logren alcanzar e impulsar en los estudiantes las competencias requeridas para llenar las expectativas que vayan surgiendo en el mundo laboral, para las nuevas exigencias de la globalización, es por esa razón que en los cambios que sufren las fuentes de empleo se logre flexibilidad con nuevos conocimientos.

La consulta de este estudio se realizó en la base de datos de INEGI con el objetivo de validar el nivel socioeconómico en los diferentes estados de la república Mexicana. Se recurrió a dos bolsas de trabajo por internet, se monitoreo por un lapso determinado y a grandes rasgos fue así como se obtuvieron los resultados entonces, Cabrera et al. (2010) señalan que la psicología organizacional obtiene mejor oferta de trabajo en casi todas las entidades federativas.

1.4.3 Campo Laboral del Psicólogo

En un informe realizado por PUCP (2018) se elaboraron 29 entrevistas dirigidas a campos laborales que cubren los psicólogos; En las entrevistas buscaron enfocarse en acontecimientos laborales actuales como las demandas del mercado laboral, informando y presentando los planteamientos a grandes rasgos, encontraron que efectivamente las funciones de la preparación académica tradicionales y actuales se presentan de manera ecuánime, por consiguiente destacan los acontecimientos actuales que exige que el mundo laboral haga fusión con las habilidades y competencias del psicólogo.

Otro aspecto que se considera importante en la inserción laboral según PUCP (2018) explica que el informe también destacó que las especialidades de Organizacional, educativa y clínica son las más demandadas por su contexto en cuanto a expansión económica y académica y en cuanto a los conocimientos; principalmente destacando la inserción laboral en el área de recursos humanos de las empresas, del mismo modo el informe de PUCP (2018) hace énfasis en la dependencia de requerimientos profesionales con respecto al departamento o área, por otro lado en la labor informal destacan los que laboran por cuenta propia en el campo clínico.

De acuerdo con PUCP (2018) no tiene tanta relevancia el pregrado en la inserción laboral del psicólogo, con esto se quiere decir que con o sin el pregrado se puede lograr la inserción. De igual forma ponen de manifiesto que el futuro de la psicología como especialidad tiene dimensiones pragmáticas, siempre y cuando se adecue a las transformaciones tecnológicas que deberán lograr equilibrar la oferta y demanda en la práctica de la profesión de psicología.

1.4.4 Oferta Laboral del Psicólogo

Bajo una investigación de corte transversal García-Reyes y Velázquez (2016) realizaron una inspección minuciosa sobre las ofertas laborales que se publican en periódicos y bolsas de trabajo a través de internet a nivel local y regional (Edo de México) se encontró que los campos con más demanda son el organizacional y educativa, sin embargo también se encontró que sin importar el campo laboral las organizaciones exigen por lo general tener experiencia, lo cual dificulta la inserción en los recién egresados.

1.4.5 Desempleo del Psicólogo

Existe una plataforma llamada IMCO (2021), respaldada por INEGI y la SEP que arroja resultados en cuanto a empleabilidad y desempleo, incluyendo la informalidad, de igual forma

dan porcentajes en la cantidad de estudiantes, sexo, edad, promedio de inversión tanto en escuelas públicas como privadas en que condiciones laborales se encuentran, cuanto ganan dependiendo del grado de estudios, y por último que tan redituable es, en cuanto a la inversión que retorna después de la etapa de preparación. En este caso en la carrera de psicología se menciona sólo el apartado sobre el sector laboral. Se obtuvieron resultados sobre cómo está el sector en que se labora principalmente, muestra a través de escalas los porcentajes de la carrera de psicología que se detallan a continuación:

Principales sectores en los que trabajan

1. Servicios educativos 28.3%
2. Servicios de salud y asistencia social 19.5%
3. Actividades gubernamentales y de organismos internacionales 12.8%
4. Comercio al por menor 9.1%
5. Industrias manufactureras 5.0%

IMCO (2021).

Como se observa en los porcentajes de sectores que más emplean psicólogos es en el área educativa, salud y organizacional como se menciona anteriormente en los apartados de campo laboral y oferta laboral con diferencias menores de campo donde hay más empleabilidad (IMCO, 2021) el campo que no aparece en la escala es la clínica, con esto se entiende que el psicólogo clínico se encuentra en el trabajo informal como se detalla en PUCP (2018).

1.5 Dimensiones de otros estudios relacionados

Se encontraron dos estudios relacionados a la inserción laboral del psicólogo, las dos tesis son para maestría, ambas centradas en la fes Iztacala, la primera con el título de “Experiencias de inserción laboral de egresados de la carrera de psicología de la fes Iztacala: Un análisis de dos generaciones” Dalabra-Ríos (2021). La segunda con el título de “Un estudio de caso sobre egresados de psicología de la UNAM (Fes Iztacala y Facultad de Psicología de CU)” Nava-Cruz (2016).

El primer estudio se enfoca en conocer las experiencias que tuvieron los egresados acerca de la inserción laboral, cuáles fueron sus expectativas laborales, cómo influye la familia en sus experiencias, etc. Los egresados pertenecieron a las generaciones 2008 y 2010; los resultados de la investigación que arrojaron los instrumentos que se emplearon para la recolección de datos fueron que los aspectos como el sexo, estado civil, origen socioeconómico y cultural, etc. No tiene gran influencia en la inserción al mundo laboral, en cuanto a la experiencia, si juega un papel importante para ser contratado rápidamente. De acuerdo con Dalabra-Ríos (2021) los hallazgos más importantes de la investigación fue dejar una puerta abierta para responder en otras investigaciones futuras acerca de la inserción laboral en la especialidad de psicología.

En el segundo estudio de Nava-Cruz (2016) se mostró que la inserción laboral en las tres modalidades educativas que ofrece la Facultad de psicología que son la modalidad presencial, sistema abierto y a distancia, examinaron el recorrido de las características de los egresados sobre las prácticas supervisadas que se realizan durante la carrera, si estas influyen en la inserción laboral asociándolos a los orígenes de trayectoria escolar, sociales, prácticas profesionales, de empleo y estudio, posiciones laborales actuales y culturales.

Nava-Cruz (2016) menciona que el sistema abierto es la modalidad con más ingreso por el factor tiempo para el estudio a diferencia de la modalidad presencial; por otro lado en la modalidad a distancia que fue creada en el 2006 también ha tenido un ingreso de alumnos bastante considerable desde el año en que fue creada hasta el año 2014, según los datos de ese entonces.

Nava-Cruz (2016) realizó este estudio dirigiéndose a los egresados y no a los estudiantes en formación ya que se han hecho investigación con el segundo grupo y los resultados han sido muy divergentes, sin embargo, con los egresados los resultados han tenido más relevancia en el aspecto de inserción laboral, se comenta que en México se ha vuelto muy competitivo y complicado encontrar ofertas de trabajo para los egresados de las universidades, mientras las organizaciones no aumentan de ofertas laborales, los egresados si aumentan de manera acelerada y como consecuencia los egresados recurren al medio laboral informal.

1.6 Aproximaciones Metodológicas

De acuerdo con Hernández-Sampieri (2014) ofrece una descripción de los principales enfoques de estudio los CUAL, CUAN y MIXTOS que ciertamente tiene sus propios aspectos y características, para entender cada enfoque se requiere de una indagación profunda en la literatura que está disponible, aquí solo se hará una breve aproximación tomada de Hernández-Sampieri (2014) en el enfoque cualitativo la prioridad es la “dispersión o expansión” (p. 10); este enfoque no necesariamente necesita de indagación teórica, sino que se van dando los resultados simultáneamente en sí mismo; mientras que en el enfoque cuantitativo su intención es marginar desmesuradamente la información, es decir las variables deben ser medidas exhaustivamente y para esto el enfoque cuantitativo sí se debe basar en la indagación teórica. Mientras que en el enfoque cualitativo se “crearán creencias”, para el enfoque cuantitativo “consolida creencia” (p.10); una vez conociendo a gran dimensión de los enfoques CUALI y CUAN, nos referiremos al enfoque mixto, como una realidad intersubjetiva donde combina ambos enfoques cualitativo y cuantitativo.

La toma de decisiones sobre qué enfoque se debe tomar lo especifica Chaves-Montero (2018) donde el enfoque mixto son en torno al tema de investigación y las “preguntas planteada” (p. 174); de igual forma el investigador debe especificar el diseño del método; existen dos maneras, la primera es, sí dentro del enfoque mixto habrá una medida dominante ya sea CUAN o CUAL o la segunda si las fases serán planteadas al mismo tiempo o en secuencia. Específicamente en la presente investigación se realizarán las fases de manera continua o simultánea por el límite de tiempo para desarrollar la investigación. Dentro de los diseños del enfoque mixto es necesario mencionarlos y justificarlos según Hernández-Sampieri (2014) diseños concurrentes, secuenciales, de conversión y de integración:

En estos diseños el investigador o investigadora define el número de fases, el enfoque que tiene mayor peso (cuantitativo o cualitativo), o bien, si se les otorga la misma prioridad, las funciones a cubrir y si se cuenta o no con una perspectiva teórica y cuál es (p. 536).

En la lectura de Hernández-Sampieri (2014) se señala que la decisión de hacer una investigación de corte mixto se debe a las realidades que se espera encontrar en los resultados, ya sea objetivo o subjetivo, se tomó la decisión de enfocarse en un corte mixto por la naturaleza de las variables, estas ameritan una investigación exhaustiva pues se aproximan a los ejemplos que el autor considera “complejos y diversos” (p. 537).

Instrumentos

De acuerdo a Mendoza y Avila (2020) el investigador tiene la responsabilidad de dirigir y recolectar los datos que se obtendrán durante el trabajo de campo, para sustentar los resultados que arrojen y con los datos que se logran obtener, hacer la medición de la condición previa y aporte al conocimiento científico. Se hallan una gran variedad de instrumentos eficientes que pueden ser empleados en todos los enfoques de investigación como CUAN, CUAL o Mixto.

Los instrumentos que se consideraron los más apropiados para emplearlos en esta investigación de corte mixto son 1.- la encuesta, que se define a grandes rasgos como un instrumento estandarizado y 2.- la entrevista, que también puede ser un instrumento estandarizado pero con la diferencia que la entrevista es más precisa y personal Torres, Salazar y Paz. (2019) a continuación se presenta la descripción, los objetivos y los tipos de instrumentos que se han mencionado:

Descripción de la Encuesta

Encuesta: es un método que se presta a la descripción según Torres et al. (2019) de “ideas, necesidades, preferencias, hábitos de uso, etc” (p. 4); como un procedimiento que se utiliza en un corte cuantitativo por la diversidad de rasgos de la muestra. Teniendo en cuenta las características de: observación directa, método específico, abarcar todo un país o nación, y también es capaz de alcanzar las vertientes o puntos de vista más subjetivos de la muestra. La encuesta tiene la capacidad de medir todos los fenómenos que se ameriten y en Torres et al. (2019) recupera afirmación que la sustenta:

1. Las encuestas son una de las escasas técnicas de que se dispone para el estudio de las actitudes, valores, creencias y motivos. Hay estudios experimentales en que no se conocen inicialmente las variables que intervienen y mediante la encuesta, bien por cuestionarios o por entrevista hacen posible determinar las variables de estudio.
2. Las técnicas de encuesta se adaptan a todo tipo de información y a cualquier población.
3. Las encuestas permiten recuperar información sobre sucesos acontecidos a los entrevistados.
4. Las encuestas permiten estandarizar los datos para un análisis posterior, obteniendo gran cantidad de datos a un precio bajo y en un corto periodo de tiempo. (p. 4).

Objetivos de Aplicación de la Encuesta

Los objetivos que persigue la encuesta los describen en Torres et al. (2019) de la siguiente manera:

- La encuesta tiene el objetivo de disgregar o separar lo innecesario, dirigiéndose a un contenido específico.
- Elaboración del cuestionario.

- Realizar el trabajo de campo y obtener los datos, teniendo previamente seleccionado la muestra y aplicando la encuesta.
- Procesar, codificar y tabular una vez obtenidos los resultados, para posteriormente exponer los datos obtenidos en el informe.

Tipos de Datos Recabados de la Encuesta

Tabla 2

Clasificación de las encuestas

CRITERIOS.	TIPOS
Por la forma que adopta el cuestionario	Unitaria o personal Lista
Por proporción de la población	Censo Encuesta
Por la naturaleza de la investigación estadística	Sobre hechos Sobre opiniones
Atendiendo al sistema de recogida	Por entrevista Forma mixta: Entregadas por correo, recogidas por entrevistadores Entregadas por entrevistadores, recogidas por correo Por correo Por teléfono
Por el carácter de la investigación	Estructurales Coyunturales

Fuente: Torres et al. (2019).

Nota. La encuesta es un instrumento que permite recopilar la información necesaria, la cual se presenta sin oportunidad de modificación en las respuestas. Al mismo tiempo la encuesta se apoya de dos instrumentos que son el cuestionario y la entrevista Torres et al. (2019).

Descripción de la Entrevista

Entrevista: como lo explica Torre et al. (2019) la investigación se apoya con la entrevista y el cuestionario como instrumentos más destacados, en la entrevista no solamente se obtienen datos subjetivos de la encuesta sino también se logra apreciar el lenguaje corporal, facial, etc. Que le da una atmósfera de información más completa por ser implementado cara a cara. Como se explica al principio, la diferencia de la encuesta y la entrevista es que en la entrevista la información es más formal o precisa, por ser de aspecto personal se libera de confusión, ya que es más directa.

Objetivos de Aplicación de la Entrevista

Según Folgueiras-Bertomeu (2016) la entrevista principalmente se emplea en un corte cualitativo, y las preguntas se formulan con base en la indagación teórica previa y los objetivos específicos de la investigación, una vez recolectados los datos los objetivos se convertirán en “*objetivos operarios de la entrevista*” (p. 5); los objetivos operarios se desarrollan de manera específica tomando en consideración el tema, el tipo de información y el destino por lo que es empleada, es decir el informe; por otro lado, los objetivos pueden cambiar durante la aplicación con respecto a las dimensiones que abarcan un “núcleo temático” (p. 5); o estas pueden intercambiar según se dirija la entrevista y pueden conocerse primero las dimensiones y después los objetivos. Posteriormente se formulan las preguntas de la entrevista en base a la estructura que más se adecue.

Tipos de Datos Recabados de la Entrevista

Las preguntas que se formularán una vez se tengan los objetivos y dimensiones de la entrevista, dependen de como se requiera recolectar la información, en Folgueiras-Bertomeu (2016) las describen a continuación:

- *Entrevista no estructurada o en profundidad*, Para dominar esta estructura de entrevista, el entrevistador requiere conocer de manera precisa la temática y las dimensiones de la entrevista, se irán formulando preguntas según las respuestas del entrevistado y también se pueden ir agregando nuevas dimensiones.
- *Entrevista semiestructurada*, en este caso las preguntas se formulan de acuerdo a las dimensiones de forma abierta.

La tipología de las preguntas también son un requerimiento para las propias características de la preguntas, según Folgueiras-Bertomeu (2016) estas son corporativas, de evocación de hechos pasados, de evocación de comportamientos pasados, de reacciones afectivas, de Causa-Efecto, de información complementaria sobre aspectos, reacciones y sucesos, condiciones y por último, indagaciones (p. 7).

MÉTODO

En la presente investigación se emplea un enfoque de corte mixto, según Hernández-Sampieri (2014) se caracteriza en la combinación de los enfoques cuantitativos, que se encarga de analizar los fenómenos que son palpables y cualitativos, que trata más de lo subjetivo como las reacciones humanas. Se decidió este enfoque en base a las preguntas planteadas y a los objetivos de la investigación.

El estudio es descriptivo: para recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables del estudio y transversal ya que se recolectarán los datos en un corto plazo, con el propósito de describir las variables del estudio de lo que está ocurriendo en el presente, Hernández-Sampieri (2014).

Participantes

- Para la elección de la muestra y muestreo se debe delimitar el universo disponible empezando (Normas APA, 2016) con Egresados de la carrera de Psicología Suayed de la facultad Iztacala de la universidad pública, (UNAM) que pertenece al estado de México, México. Sin un tiempo definido de egreso. Sexo indefinido, edad indefinida, solo que sean egresados de la carrera de psicología en modalidad a distancia.
- Muestra no aleatoria por conveniencia (López, 2004) adecuado para trabajar con las unidades de análisis que se tienen al alcance y también de manera voluntaria se invita a la población objetivo a participar en el estudio sin ningún tipo de cuota (Carrillo-Flores, 2015), y será de aproximadamente, $n=20$ egresados de SUAYED Psicología.

Instrumentos

Las técnicas elegidas para la presente investigación de enfoque mixto son la encuesta para el análisis cuantitativo, en esta se describen los acontecimientos presentes y la entrevista, para el análisis cualitativo, debido a la naturaleza de la información de experiencias que debe ser recabada a profundidad (Borrell y Rodríguez-Sanz, 2008).

La encuesta evaluó la percepción de los egresados de psicología SUAyED sobre el perfil de egreso y las habilidades blandas. Se diseñó un cuestionario (ver anexo 2) que será aplicado de forma electrónica, la encuesta comienza con un consentimiento informado (ver anexo 1) el cual debe ser firmado para continuar con las siguientes sesiones, con 34 ítems agrupados en 7 sesiones que se componen por las variables a evaluar como la información sociodemográfica, Percepción del perfil de egreso de psicología SUAyED, Habilidades, Actitudes y Competencias del psicólogo y Habilidades blandas; los tipos de respuestas fueron en la escala likert con cuatro opciones de nivel superior, alto, básico y bajo.

El ítem 34 fue una pregunta ¿En qué nivel considera que es importante conocer y dominar el perfil de egreso y habilidades blandas para tener una inserción laboral rápida y eficaz? Con el fin de dejar abierta la opción de seguir con la segunda etapa de aplicación de entrevistas sobre las experiencias de los egresados en la inserción laboral, por lo cual en la sección 7 de la encuesta se les pide a los participantes dejar su correo electrónico si desean ser entrevistados y contactados pronto.

En la segunda etapa se realizó una entrevista semiestructurada, con el objetivo de explorar si las habilidades, actitudes y competencias del psicólogo así como las habilidades blandas influyen en la transición entre la carrera y la inserción laboral de los egresados de psicología SUAyED. En la entrevista se buscó profundizar en 5 categorías y subcategorías sobre

las experiencias de los egresados en pre-egreso, egreso y perfil de egreso e inserción laboral, así como habilidades blandas y sobre la actualización del psicólogo, que también fueron las variables a evaluar.

Procedimiento

Para realizar el trabajo de campo, se contactó a egresados de la carrera vía internet en las plataformas de redes sociales como Whatsapp, Messenger y Facebook para alcanzar el mayor número de participantes, publicando el link de la encuesta a grupos de psicología, se logró contactar $n=23$ egresados. Se procedió a la aplicación del cuestionario de forma electrónica respetando los aspectos metodológicos de las variables y la muestra (Del Rosal, 2004), durante los días del 12 al 19 de abril de 2022 se desarrollo la aplicación. Para el análisis de la encuesta se procedió a bajar los datos obtenidos a Microsoft Excel para proceder al análisis de estadística descriptiva.

Al término de la aplicación de la encuesta, primeramente se realiza la organización y estructuración de la entrevista como pueden ser los objetivos, la redacción de la guía y la invitación (Díaz-Bravo et al., 2013). Posteriormente, se contactó a toda la muestra que accedió a participar en la segunda fase, enviándoles correos electrónicos para firmar un consentimiento informado (Ver anexo 3) sobre la autorización para la grabación de la entrevista y dejar su número telefónico para concretar la fecha y hora para realizar la videollamada por Zoom o Skype. Los egresados que contestaron los correos electronicos fueron 7, en las entrevistas solo participaron 6 porque la última entrevista que se realizó por fallas del sistema no se grabó, por esa razón solo se tomaron en cuenta las 5 entrevistas que sí fueron grabadas. La aplicación fue entre los días 21 al 25 de abril de 2022.

Análisis Estadístico

Para el análisis de la encuesta se apoyó de la estadística descriptiva como rama de la estadística, resume los datos recabados en cuadros, tablas, figuras o gráficos, retomando los objetivos de la investigación, y la medición de las variables del estudio, para proporcionar los resultados pertinentes (Rendón-Macías et al., 2016). También los datos obtenidos deben ser cuantificables y medidos para comprobar la información alcanzada ya que los datos pueden ser abundantes (López, 2019).

Para el análisis de la entrevista se emplea el análisis de contenido, este representa el significado de un fenómeno estudiado donde se activa un bloque de información, Campos y Mujica (2008). De acuerdo con Cervera y Cortés (2008) el análisis de contenido es la herramienta que más se utiliza en la valoración y la fiabilidad de los datos obtenidos de la entrevista, que son extraídos por la muestra, aún hoy en día se sigue perfeccionando esta técnica. Esta técnica también puede discernir entre “memoria de hechos vividos y fabricados” se mide a través de “codificadores de categorías de análisis” (Arce, 2017, p. 177).

Cuestiones Éticas

En la práctica de investigación científica, el código ético se refiere principalmente a: el respeto a las personas, el beneficio, la justicia, el consentimiento informado de la muestra, los riesgos, la validez, el manejo de los datos, la comunicación verbal y no verbal, investigación en el ciberespacio Richaud (2007). El consentimiento informado es respaldado por la Sociedad Mexicana de Psicología (2002), y por los Art. 118 y 12, donde explica que el psicólogo obtiene un consentimiento informado apropiado donde se proporcionan los factores que se llevarán a cabo y, la obtención de los participantes para el registro o grabación de entrevista; en base a esto Se proporcionará información sobre la privacidad de

los datos personales y respuestas bajo un consentimiento informado a los participantes, se envió el anexo (Ver anexo 1) que se encuentra junto con la encuesta, del mismo modo en la entrevista se envió previamente un consentimiento informado (Ver anexo 3) que debe ser autorizado por la muestra para la realización de las entrevistas; que explique Por qué, cómo y para qué se emplearon los instrumentos en los participantes, incluyendo también lo que se hizo con la información recabada.

RESULTADOS

Primera Fase de Encuesta

En la primera fase, se realizó el trabajo de campo de la aplicación de la encuesta, donde se obtuvieron los hallazgos de la muestra de $n=23$ egresados, para explorar la opinión o percepción del perfil de egreso y las habilidades blandas que consideraron de su dominio. A continuación, se hace el análisis de los datos por estadística descriptiva obteniendo la información sociodemográfica, seguida de otras secciones que muestran los ítems de habilidades del psicólogo, actitud, competencias y finalmente habilidades blandas.

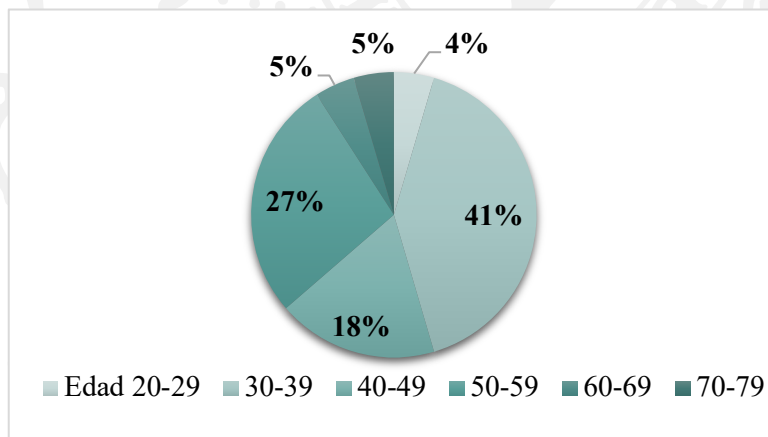
48

Información Sociodemográfica

Se presentó la información de la muestra, donde se obtuvo la edad en la figura 1 se puede ver de entre 26 años hasta 72 años en general La muestra estuvo conformada por egresados habiendo una media de 44.18 años y una desviación estandar de 11 años.

Figura 1

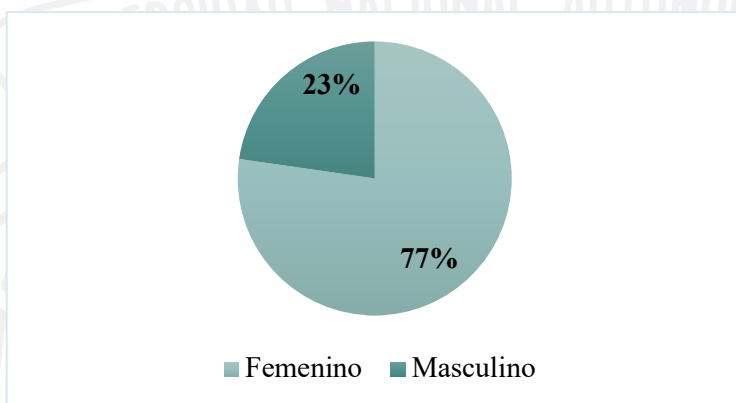
Edad



En la figura 2 se puede apreciar que la muestra estuvo conformada por egresados de ambos sexos, donde M fue de un 77% mientras que H solo fue un 23%.

Figura 2

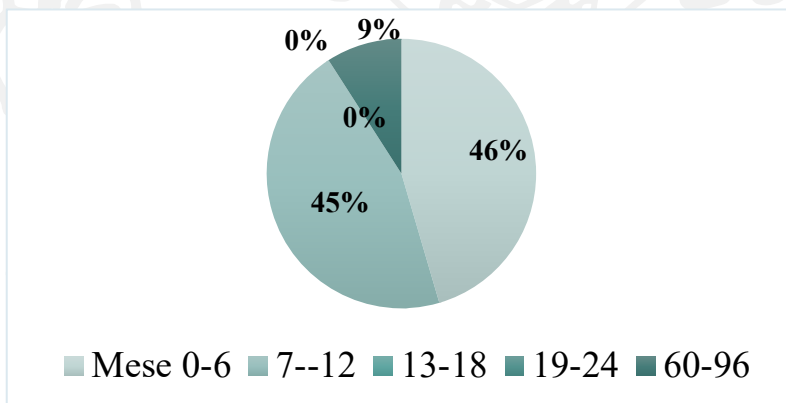
Sexo



Se indagó sobre cuánto tiempo tienen de egreso y en la figura 3, los meses que tiene la muestra de haber egresado es variada. Los egresados que contestaron la encuesta la mayoría está en un porcentaje de 46% con 0-6 meses de egreso, así como 45% que tiene entre 7-12 meses, solo dos egresados están entre un promedio de 9% entre 60-96 meses de haber egresado.

Figura 3

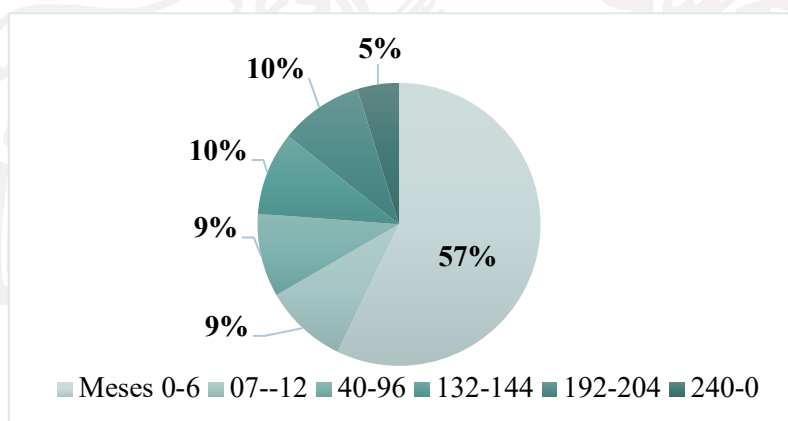
Tiempo de egreso, meses.



En la figura 4 se observa que la experiencia laboral en la muestra tienen de 0-6 meses, con un 57% de los egresados, el resto oscila entre 07 a 12 meses y hasta 20 años de experiencia. No se especifica el tipo de puesto o área en la que el egresado tenga experiencia.

Figura 4

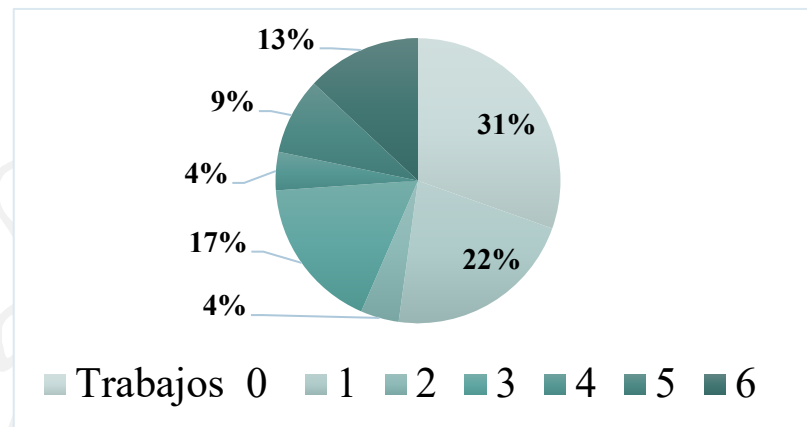
Tiempo de experiencia laboral, meses.



Por otro lado, en la cantidad de trabajos se observa en la figura 5 que tres de los egresados han tenido 6 trabajos, 2 han tenido 5 trabajos, 1 ha tenido 4 trabajos, 4 egresados señalaron haber tenido 3 trabajos, finalmente 5 de los egresados han tenido solo un trabajo, sin especificar puesto o área. Siete de los encuestados con un 31% que no han tenido trabajo, en general, se debe a que tienen de 0-12 meses de egreso y el trámite de su título y cédula está en proceso.

Figura 5

Cantidad de trabajos



Percepción del perfil de egreso y Habilidades Blandas en Egresados de Psicología SUAyED

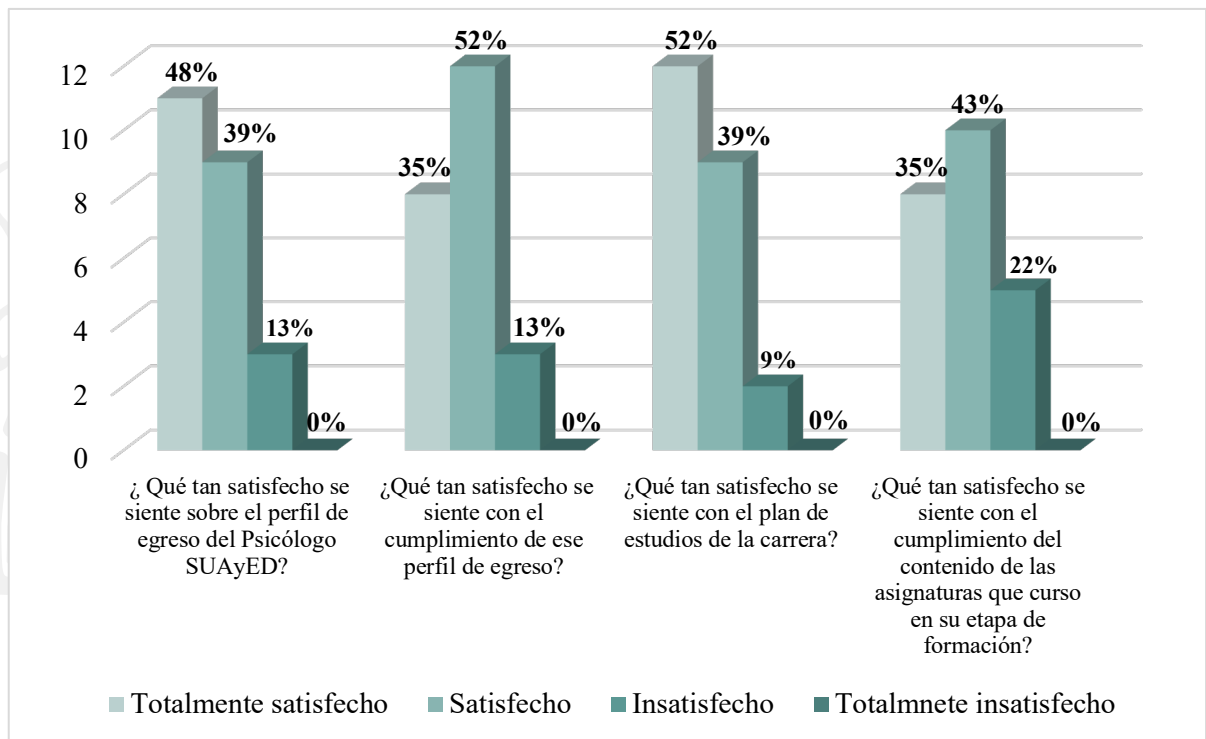
Después de analizar la sección de los datos sociodemográficos, en las siguientes 6 secciones se realizan preguntas en escala Likert sobre la satisfacción y el dominio de los egresados de psicología SUAyED, sobre el perfil de egreso y el plan de estudios, además de las habilidades, actitudes, competencias del psicólogo y finalmente las habilidades blandas; donde se les brinda una breve explicación de las funciones centrales que debe poseer el profesional de la psicología en un perfil del egresado, añadiendo una breve explicación de igual forma sobre el plan de estudios general de la carrera de psicología, se analizan 34 ítems, donde los resultados de los primeros 4 ítems son los siguientes:

Grado de Satisfacción del Perfil de Egreso y Plan de Estudios

Por medio de la plataforma de Psicología SUAyED, FES-Iztacala, UNAM (2016) se explican las funciones centrales que debe poseer el profesional de la psicología en un perfil del egresado. Se analizan los siguientes reactivos que se representan en la figura 6, se representa que en general la media es de 13.1 y una desviación estándar de 2.5.

Figura 6

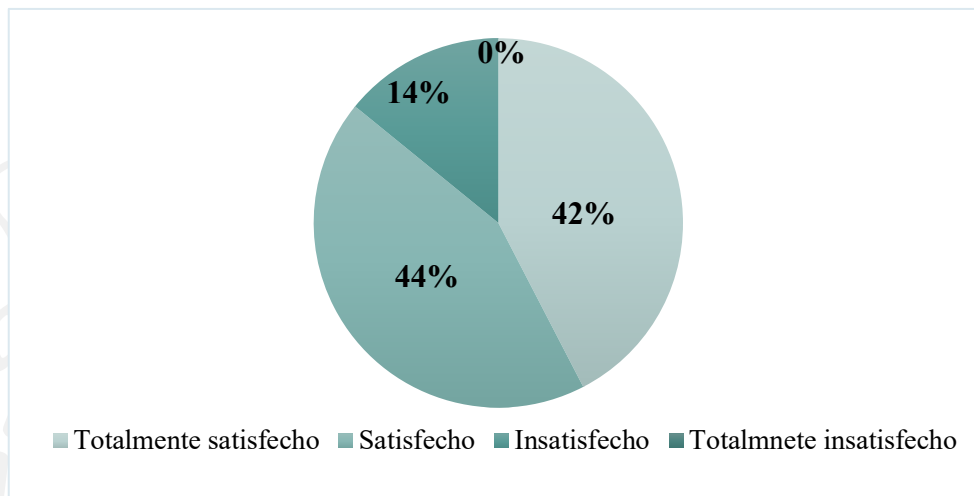
Grado de Satisfacción del Perfil de egreso y Plan de Estudios



Según la muestra, los resultados de todos los reactivos de satisfacción, representa que la media es de 13.1, la mediana de 13, y la moda de 16. Con esto se denota en la figura 7 que en su mayoría los egresados de la muestra opinan que están satisfechos con el perfil de egreso y plan de estudios de la carrera. Parece ser que el porcentaje mayor de los egresados está satisfecho con un 44%, le sigue el de totalmente satisfecho con un 42%. Lo cual no tiene gran diferencia entre los grados de satisfacción más relevantes.

Figura 7

Grado de Satisfacción.

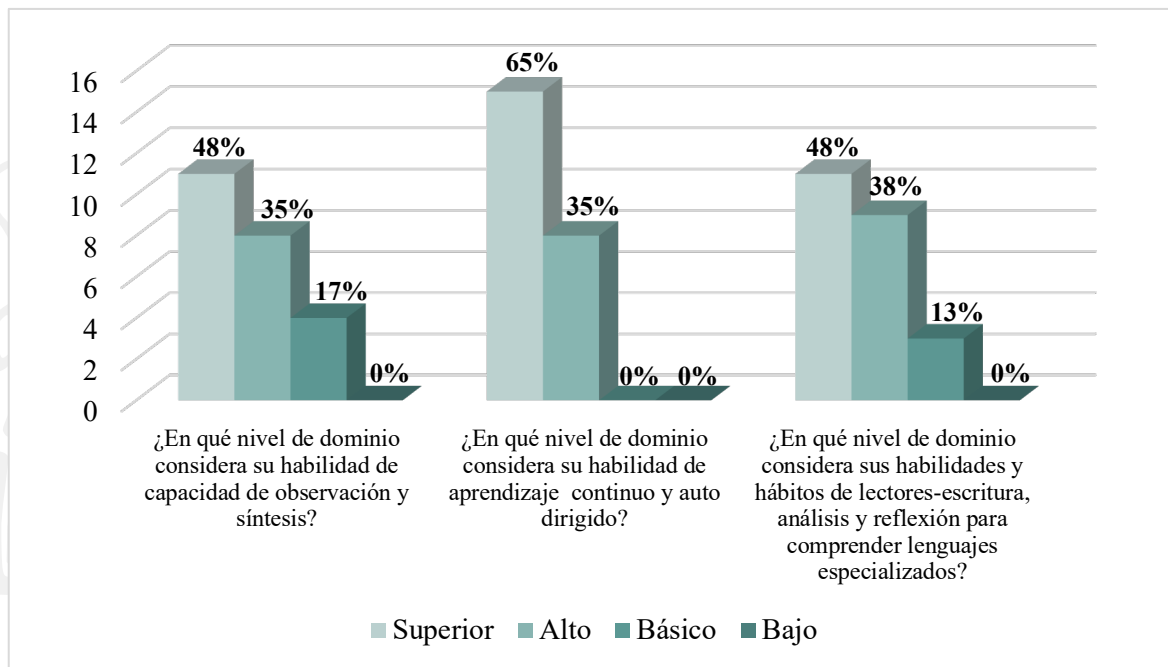


Habilidades del Psicólogo

Las habilidades del psicólogo fueron retomadas del perfil del egresado que se encuentra en la plataforma UNAM (2016) que expresa qué “Es necesario que el alumno aplique el autoconocimiento y formule expectativas de vida que se conjuguen con su desarrollo profesional; involucrándose en un proceso de construcción/reconstrucción de su apoyo de vida...” (Párr. 5); se observa en la figuras 8 que en la habilidad de aprendizaje continuo y autodirigido los encuestados dicen que percibe un 65% en el nivel de dominio superior e igualmente en la figura 9 al igual se observa en la habilidad de capacidad de crítica un 53% en el nivel superior y un 56% en la habilidad de las tecnologías de la infoemación y la comunicación (TIC). Por lo tanto se observa que la media en todos los reactivos es de 5.8.

Figura 8

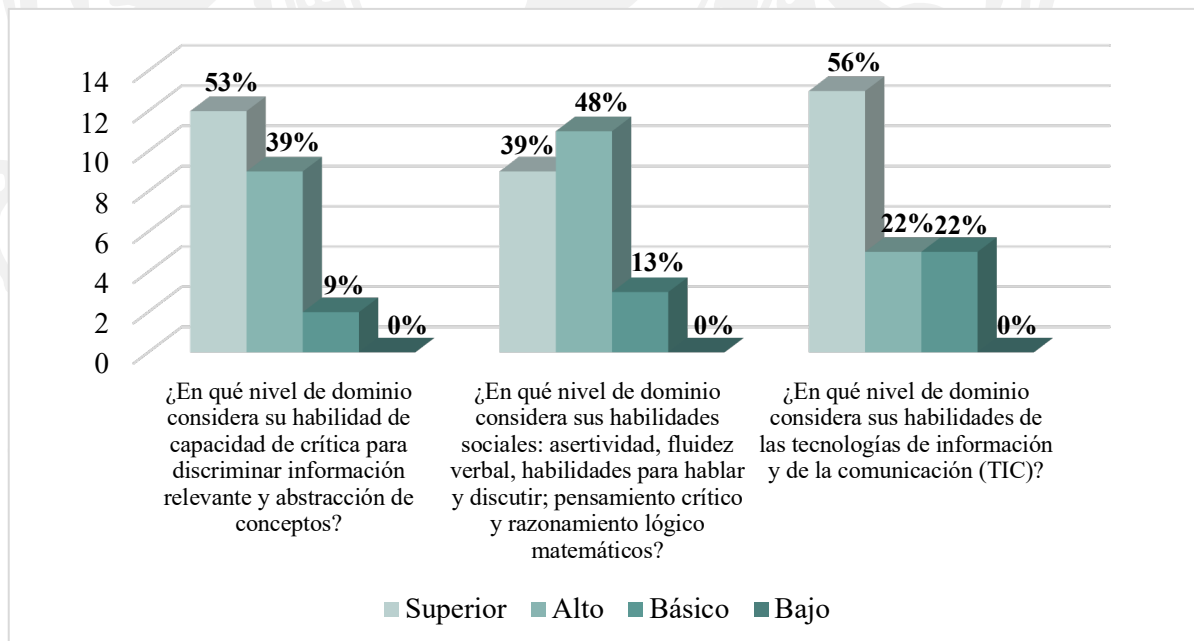
Porcentajes de dominio de las Habilidades del Psicólogo



54

Figura 9

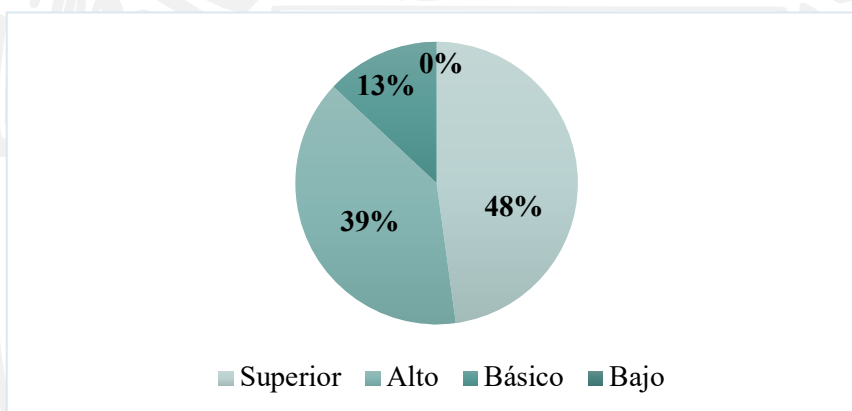
Porcentajes de dominio de las Habilidades del Psicólogo



En la figura 10 se observa el resultado general de la sección de habilidades del psicólogo y la media es de 20.3, la mediana de 22 y por último la moda de 24. Al igual que en el apartado de satisfacción del perfil de egreso y el plan de estudios, la moda establece que en su mayoría la muestra dice que domina las habilidades del psicólogo. En la figura se representa el grado de dominio en las habilidades del psicólogo más elevado es el superior con un 48% de toda la muestra.

Figura 10

Dominio de las habilidades del Psicólogo.

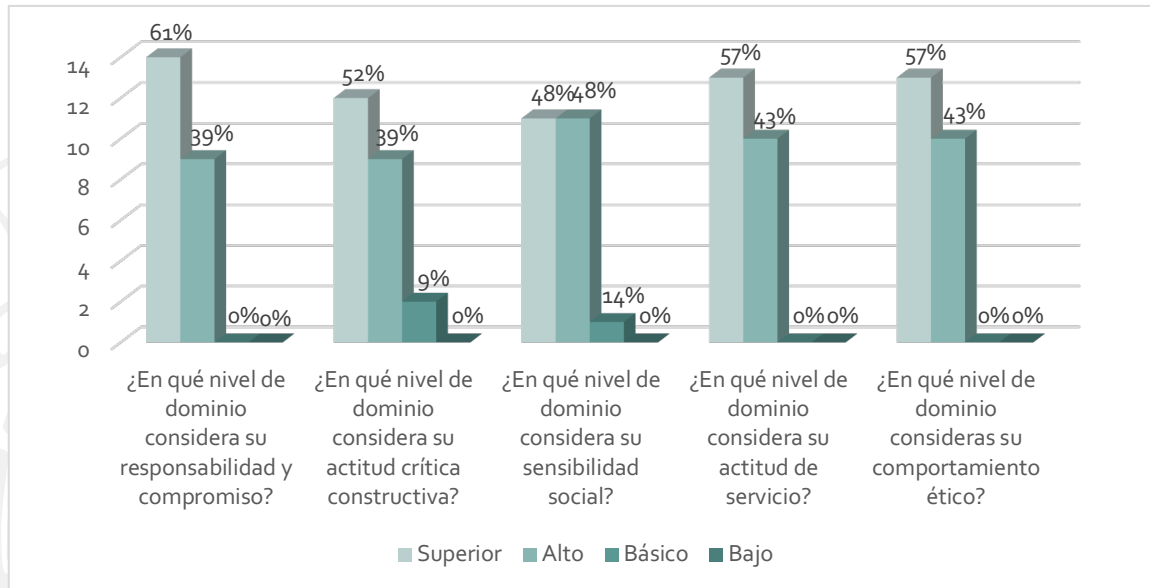


Actitudes del Psicólogo

Las actitudes del psicólogo se pueden observar en la figura 11, que los encuestados perciben que tienen niveles superiores en cuanto al dominio de su responsabilidad y compromiso, en su actitud crítica constructiva, también perciben niveles altos en el dominio de la actitud de servicio y comportamiento ético. En la figura se observan porcentajes que permiten precisar la Media que es de 17.6, la mediana se encontró con 18 y en la moda sobresale el 20. Lo que refleja que las actitudes del psicólogo en los egresados si es de dominio suficiente.

Figura 11

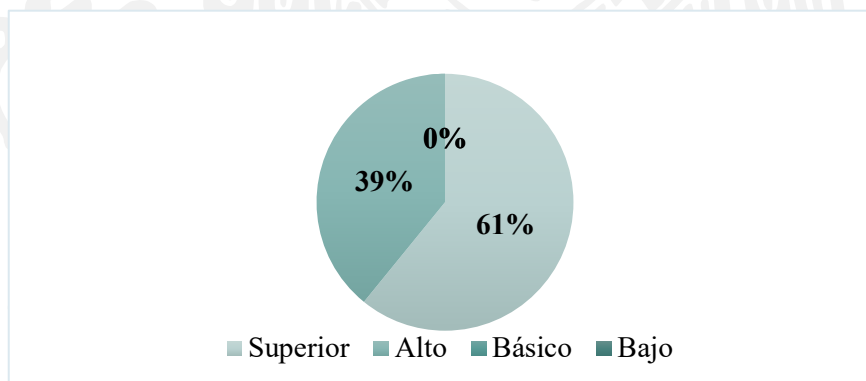
Actitudes de Psicólogo.



En la figura 12 se representa también que en la encuesta las actitudes del psicólogo reflejaron que la muestra dice tener un dominio superior con un total de un 61%.

Figura 12

Dominio de las Actitudes del Psicólogo.



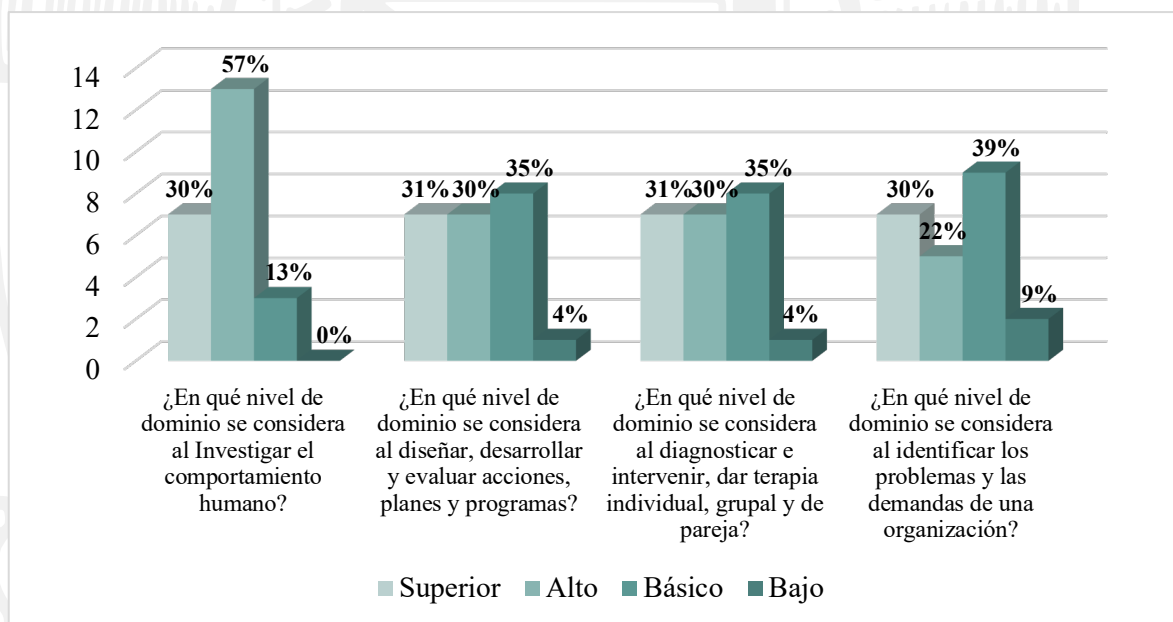
Competencias del Psicólogo

Las competencias del psicólogo fueron retomadas del perfil del egresado que se encuentra en la plataforma UNAM (2016). Se presenta en la figura 13 que las habilidades de las que más carecen de dominio los encuestados es en diseñar, desarrollar, y evaluar acciones planes y programas, también al diagnosticar e intervenir, dar terapia individual, grupal y de pareja y en la figura se presenta que tienen un bajo dominio en identificar los problemas y las demandas de una organización. En todos los reactivos presentaron en general los mismos resultados.

57

Figura 13

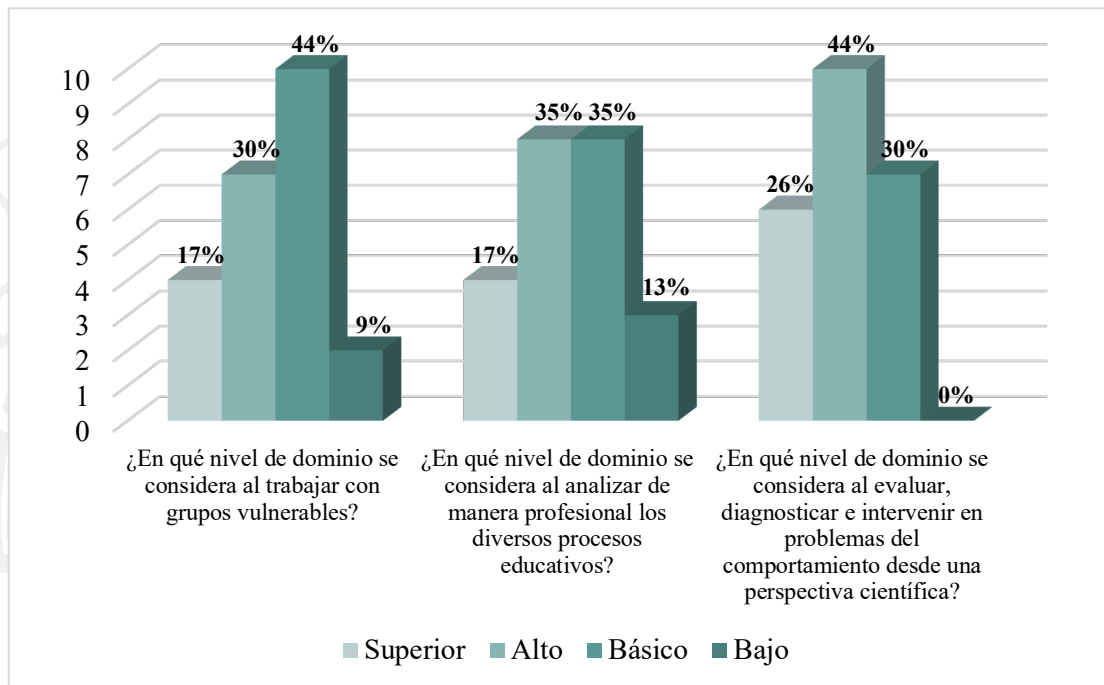
Competencias del psicólogo.



En la figura se nota unas ligeras diferencias, donde predomina el nivel alto y básico y en dos reactivos el bajo, lo cual quiere decir que, las actitudes del psicólogo en los egresados encuestados se perciben con un dominio básico.

Figura 14

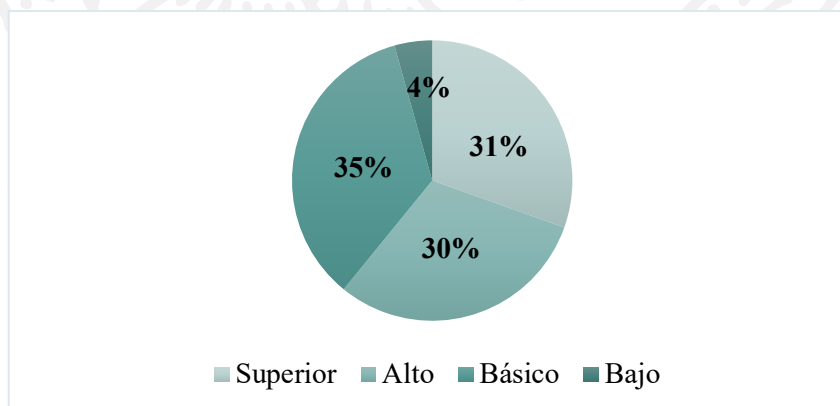
Competencias del psicólogo.



En la figura 15 se distingue una Media de 19.7, la mediana de 20 y la moda de 15 y 16, en este caso con las competencias los egresados mencionaron no considerar alcanzar un buen dominio. Se observa que en los 3 primeros niveles tiene los porcentajes muy cercanos.

Figura 15

Dominio de Competencias del Psicólogo.

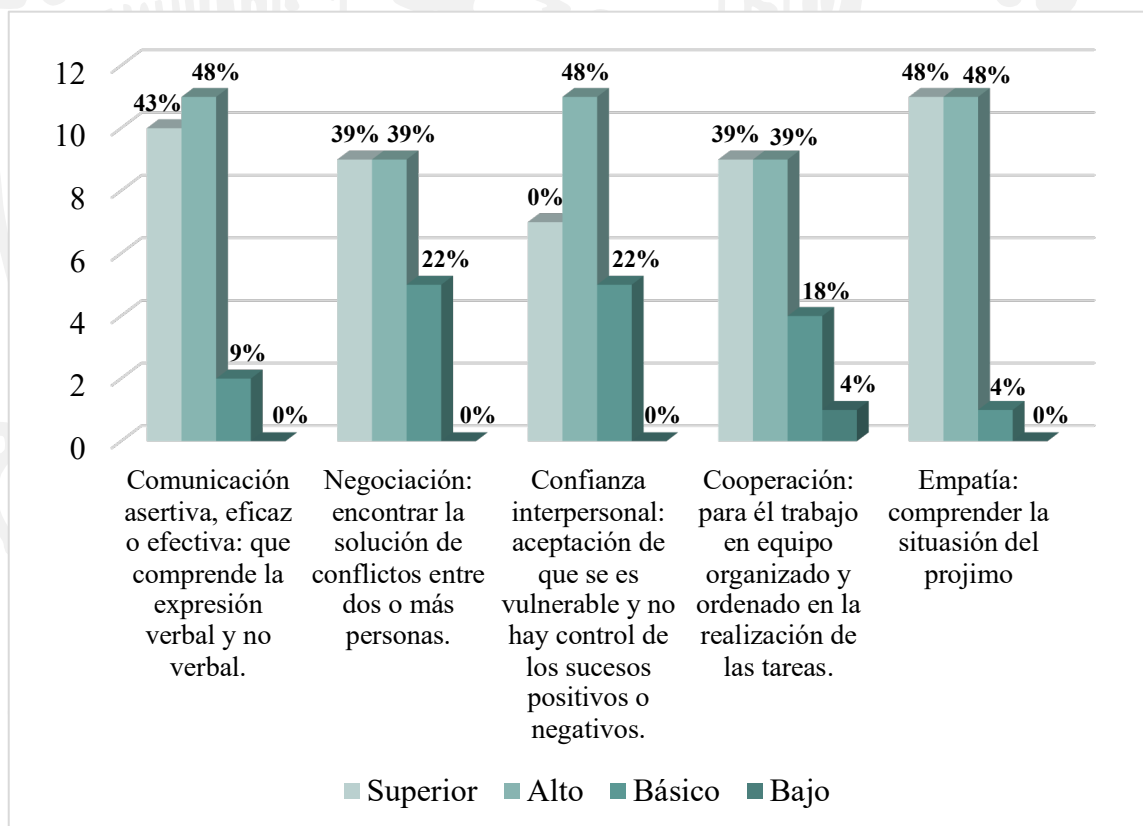


Habilidades Blandas

Las habilidades Blandas están divididas en tres categorías, las primeras 5 habilidades son parte de las habilidades interpersonales, se analizan los hallazgos a continuación, en la figura 16 se puede apreciar qué en la comunicación asertiva presentó un alto dominio con 48% poco más que un nivel superior de 43% en total de los encuestados y también en la empatía presentó un 48% en el nivel de dominio superior de igual que en el nivel alto en total de toda la muestra. En la figura se observa además que esta categoría presenta un nivel de dominio alto en todas las habilidades interpersonales seguido del nivel superior con poca diferencia.

Figura 16

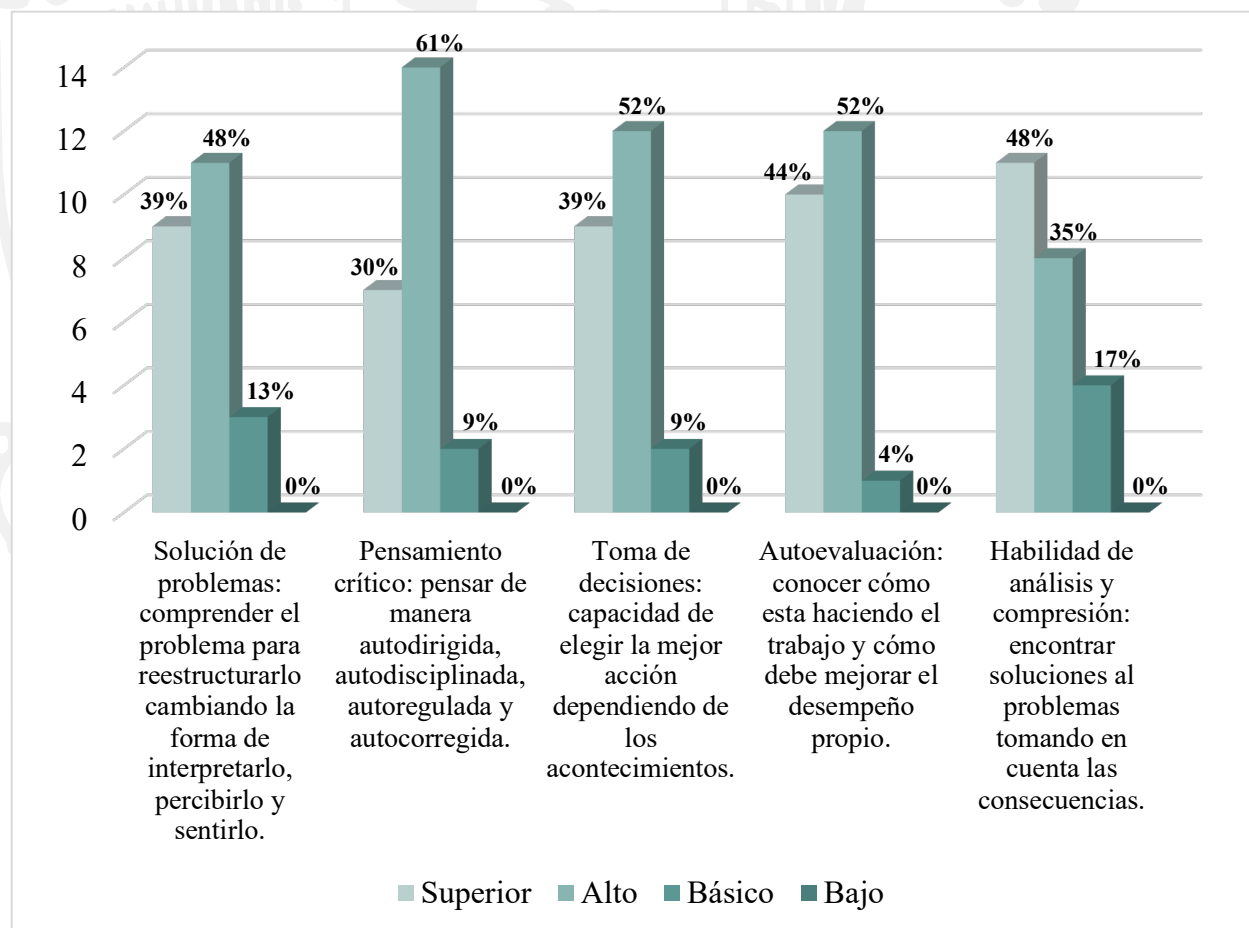
Primera categoría de Habilidades Interpersonales.



En cuanto a los hallazgos que se observan en la figura 17 sobre la categoría de las habilidades cognitivas, la que sobresalió más fue la autoevaluación, esta presentó 52% que lo ubican en un nivel alto superando a nivel superior con 44%; el pensamiento crítico fue la más baja de las habilidades cognitivas. Los tres restantes que es la solución de problemas, la toma de decisiones y la habilidad de analizar comparten los mismos resultados que de igual forma afirman que tiene un nivel de dominio alto en general. En todas las habilidades blandas en sus diferentes categorías se presenta que el nivel bajo tiene un 0% de dominio, es decir, su valor está entre superior pero más en nivel alto.

Figura 17

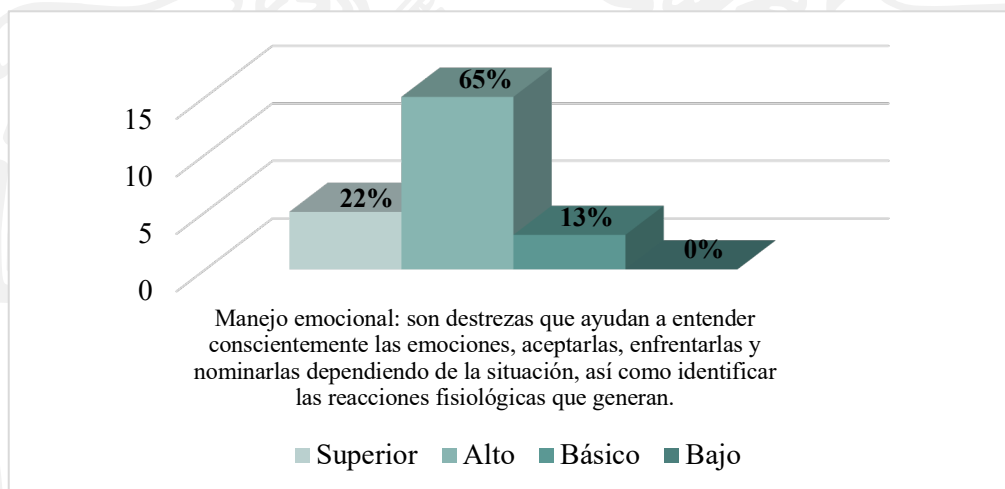
Segunda categoría de habilidades Cognitivas.



Por último los resultados de la habilidad de manejo emocional como se puede ver en la figura 18 los encuestados se perciben con un dominio alto del 65% superando al nivel superior con sólo un 22%.

Figura 18

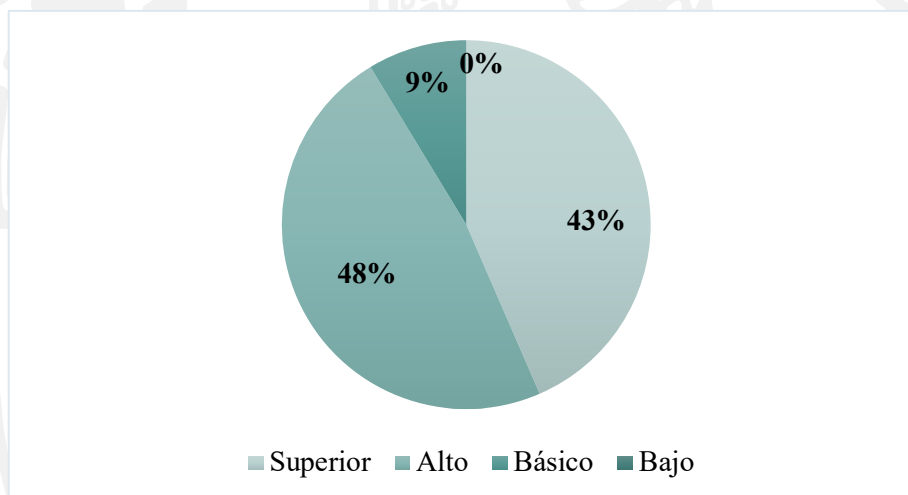
Tercera categoría del Control Emocional.



En general se puede notar que en todas las categorías de las habilidades blandas, los psicólogos egresados de SUAyED opinan en su mayoría que tienen un dominio entre superior y alto. En la figura 20 se observa que todos los reactivos de este apartado tienen una media de 39.2, mediana de 39 y moda de 48. El porcentaje de mayor respuesta la obtuvo el nivel de dominio alto con un 48% y le sigue el nivel de dominio superior con un 43%.

Figura 20

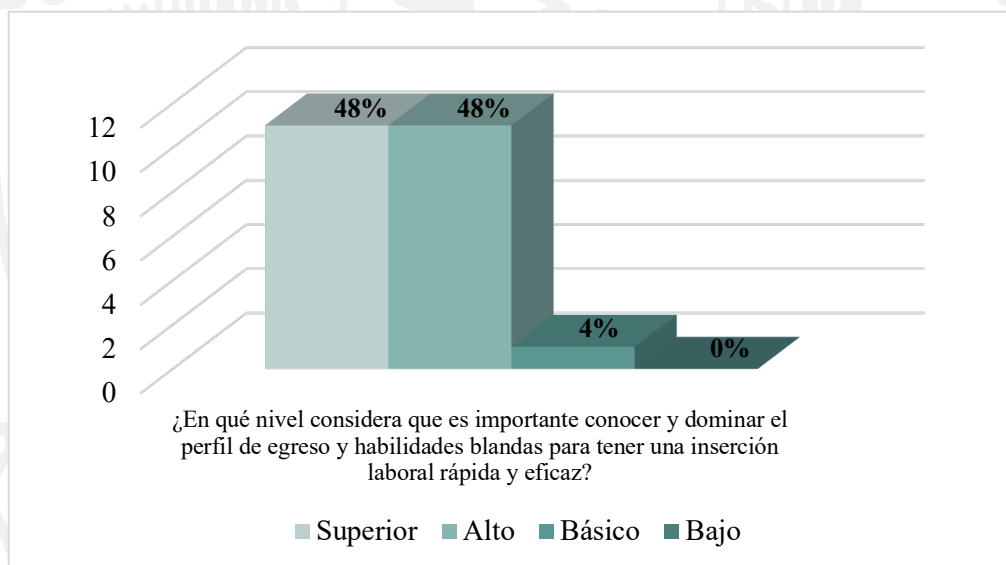
Dominio de las Habilidades Blandas



El propósito del último ítem de la encuesta fue para identificar si los egresados consideran que dominan las habilidades, actitudes, competencias, en función del perfil de egreso del psicólogo SUAyED y también las habilidades blandas para tener una inserción laboral rápida, eficaz y duradera para dar continuidad a la segunda fase de entrevistas. En la figura 19 parece ser que los niveles superior y alto comparten el 48% cada uno, lo que quiere decir, que están de acuerdo en considerarse con un dominio suficiente para la inserción laboral. En la siguiente fase se constatarán estas respuestas basadas en las experiencias de los egresados que accedieron a participar.

Figura 19

Dominio del Perfil de Egreso y Habilidades Blandas para la Inserción Laboral.



Segunda Fase de Entrevistas

En la segunda parte de la fase presentamos nuestros principales hallazgos cualitativos, en torno a las experiencias de inserción laboral de los cinco egresados que participaron en las entrevistas y como hemos mencionado anteriormente a partir de la estrategia de análisis de contenido Campos y Mujica (2008), con base en los objetivos en este análisis se señalan cinco categorías y subcategorías de las cuales se indagará en la transcripción de las entrevistas para reducir los datos que se acerquen más a los objetivos general y específicos:

I. Experiencia Pre-Egreso

- a) Diferentes habilidades del psicólogo, de actitud, de competencias, para las actividades de práctica

II. Experiencia de Egreso, Perfil de Egreso

- a) Experiencia de transición de la etapa académica hacia el mundo laboral

III. Experiencia de Inserción Laboral

- a) Primer empleo como Psicólogo
- b) Utilidad de la habilidades obtenidas durante la carrera
- c) Conocimiento sobre las tecnologías de la comunicación

IV. Habilidades Blandas

Por la relevancia que se presentó en las entrevistas se indagó en si tienen el interés por seguir preparándose en el mundo profesional de la psicología, es por eso que se agregó una quinta categoría, sobre actualización del psicólogo. Una de las características a menos de un año de egreso es que el 80% de los entrevistados mencionó que sus títulos y cédulas están en proceso de expedición, por esa razón la mayoría aún no aplica para un trabajo formal, Sin embargo, el 40% aun con esta condición habían sido aceptados en los trabajos en los que aplicaron sin tener

los documentos en su poder, en cambio otro 40% de los entrevistados mencionaron que para darle seguimiento a su carrera como profesional están en el medio informal y finalmente solo un 20% que es la que tiene más tiempo de egreso con 5 años tiene sus documentos de titulación.

Para dar un contexto más claro sobre las y los participante que fueron elegidos en la segunda fase, para la entrevista, se presentan algunos datos relevantes sobre las primeras dos entrevistas de BN e YN; primeramente BN tiene 38 años, de sexo femenino, tiene 10 mese de egreso y 2 meses de experiencia laboral, sus documentos de titulación están en proceso y se encuentra trabajando en el medio informal. Igualmente YN esta trabajando en el medio informal, tiene 47 años, de sexo femenino, tiene 9 meses de egreso y 12 meses de experiencia laboral, solo ha tenido 1 trabajo y esta en espera de recibir sus documentos.

Con respecto a las entrevistas brindadas por PN y MN los datos que aportan son distintos en cuanto a inserción laboral como se explicará más adelante, primeramente se presenta a PN que tiene 33 años de sexo masculino, tiene 5 meses de egreso y 11 años de experiencia laboral sin especificar el tipo de empleo, ha tenido 6 trabajos y esta en espera de documentos. Al mismo tiempo se presenta a MN que tiene 31 años, de sexo femenino, 4 meses de egreso y 12 años de experiencia laboral, donde tampoco se especifica el tipo de empleo, ha tenido 5 trabajos e igualmente como los anteriores participantes esta en espera de sus documentos. Ambos participantes tiene menos de 6 meses de egreso y están trabajando en el medio formal a pesar de las circunstancias sobre su documentación.

Por último se presenta la entrevista que otorgó JN que tiene 52 años de edad, de sexo femenino, con 60 meses de egreso, 40 meses de experiencia laboral y ha tenido 3 trabajos, a diferencia de los otros participantes JN si tiene su titulo y cédula profesional. Se encuentra laborando en un consultorio privado con la terapia familiar sistémica. Teniendo estos datos de la

muestra claros, se prosigue con el análisis de las entrevistas comenzando con sus experiencias en las distintas categorías y subcategorías a continuación.

I. Experiencia de Pre-egreso

De acuerdo con Contreras-Ramírez et al. (2018) el proceso de formación del psicólogo comienza con la creación de un plan de estudios que debe ser diseñado por las universidades para cubrir los requerimientos sistemáticos que exige la especialidad, y favorezca la calidad de la formación profesional de los estudiantes.

El autor expresa que para que favorezca en su preparación, el plan de estudios constituye la base principal para que los estudiantes obtengan los conocimientos que requiere. En las entrevistas todos resaltan la cantidad de lecturas que deben leer, las actividades dinámicas, aprendiendo la temática de la plataforma en los primeros semestres, que por lo visto les ayudan para tener un aprendizaje significativo como lo expresa BN en su experiencia durante el transcurso de sus estudios, menciona lo siguiente:

BN: “Fue bastante material para leer pero al final de cuentas lo que a mí me ayudó mucho fue esta parte de las actividades dinámicas qué hacen, por ejemplo, el uso de las TIC como mapas conceptuales, cuadros Sinópticos, bueno usar otras como hacer videos, mandar grabaciones, yo siento que eso es lo que más es significativo porque se te queda lo que estás haciendo”

Parece ser que para BN resulto muy útil trabajar con actividades dinámicas para que logrará el aprendizaje esperado. Por otro lado, para YN la temática y el plan son muy buenos, también expresó que los profesores en su mayoría si fueron muy buenas experiencias como lo menciona:

YN: “Respecto a las temáticas el plan de estudio me parece muy bueno en cuestión de las bibliografías creo que te dan pie para que tú también puedas buscarlas, las asignaturas si están muy bien planteadas. En relación a los docentes, la gran mayoría sí fueron muy buenas experiencias fueron contadas las que no”

Otro participante PN expresó que para él fue cuestión de adaptarse a la plataforma y la temática, resaltó el trabajo en equipo e hizo una observación a los tutores.

PN: “Pues como en todo, al principio la utilización de la plataforma, aprendiendo a conocer la temática, la utilización de la plataforma, luego de eso la habilidad que tenemos que formar equipos, tareas, ¿Yo creo que como en todo no? Tanto hay profesores buenos como malos profesores”

Suelen tener dificultades en un principio como lo expresa PN, el conocer la plataforma, y la temática que se llevará a cabo durante toda la carrera. Para YN resultó relevante que sus compañeros dieran sugerencias para ir mejorando con los contenidos, como lo menciona:

YN: “y me doy cuenta de que los compañeros que tengo como conocidos las van modificando, es decir, si nos toman en cuenta cuando hacemos una sugerencia para ir mejorando con los contenidos, entonces, si estoy de acuerdo”

Con base en la muestra YN y PN coinciden en que los profesores en su mayoría son buenos aunque hay excepciones. Se logra concretar que efectivamente el diseño del plan de estudios cubren en su mayoría los requerimientos que debe consolidar el estudiante durante sus estudios, con calidad y un aprendizaje significativo que les permita desenvolverse ya estando en campo.

a) Habilidades del Psicólogo, de Actitud, de Competencias, para las Actividades de Práctica

Con base en el plan de estudios y para que al final de la carrera de psicología el estudiante logré dominar el perfil del egresado, se pretende concretar lo siguiente “Poner en práctica los conocimientos, destrezas metodológicas y técnicas del graduado de psicología que egresa de la FES-Iztacala, es factible en la medida en que durante su formación profesional, semestre a semestre éste va adquiriendo las competencias...” (UNAM, 2016, parra. 15); Se dejó en puntos suspensivos porque solo se mencionaran las competencias, aún así, se consideró importante tomar en cuenta parcialmente este párrafo extraído de la plataforma de psicología SUAyED para agregar al contexto las habilidades y actitudes del psicólogo, únicamente para darle sustento a esta subcategoría.

Se intentan exponer las diferentes habilidades y con lo que menciona la plataforma de SUAyED, se puede interpretar como cuando se está en etapa académica suelen presentarse dificultades para algunos estudiantes en cuanto a la realización de las prácticas, los estudiantes deben desarrollar ciertas habilidades para comenzar de cero, y que esa práctica sirva para que vayan mejorando en cuanto a procesos metodológicos, etc. Que, conforme avanzan los semestres van aumentando las exigencias, bien lo expresan YN y JN en sus experiencias:

YN: “Ok, yo creo que es como en todo, sobre la marcha vas aprendiendo poco a poco, porque hay habilidades que en un principio dices, si las tengo, pero lo que nos hace falta es desarrollarlas, a veces, lo que nos falta es experiencia y yo creo que en muchas de las ocasiones es lo que a mí me pasó, pero pues yo creo que esas prácticas que luego hacemos, eso te sirve demasiado”

JN: “Al principio yo sentía que no aprendía y después ya que pasaron los años ya cuarto o quinto semestre me di cuenta de que si aprendía, tuve la oportunidad de ser tutor park de varias personas y era un sentimiento generalizado. Uno va de alguna manera entendiendo el sistema que es totalmente diferente a uno presencial, uno se tiene que volver muy autodidacta”

Para ambas egresadas entrevistadas resultó al principio un poco difícil obtener las habilidades para realizar las actividades ya sean teóricas o prácticas, pero conforme pasa el tiempo van desarrollando esas habilidades que les servirán para su desarrollo profesional. Para trabajar en línea y aprender a ser autodidacta y organizado, será beneficioso primeramente desarrollar las actitudes para que el estudiante logre realizar sus distintas actividades que requiere la carrera.

II. Experiencia de Egreso, Perfil de Egreso

Las habilidades del psicólogo fueron retomadas del perfil del egresado que se encuentra en la plataforma de Psicología SUAyED, expresa lo siguiente:

El profesional de la psicología tiene como funciones centrales construir, aplicar crítica y reflexivamente conocimientos, metodologías y técnicas proporcionados por la psicología y sus diferentes aproximaciones teóricas, así como por ciencias afines, con un alto sentido de responsabilidad profesional proponiendo soluciones e ideas innovadoras en aras de reducir situaciones de riesgo personal y social; considerando que su campo de intervención es tan amplio que engloba varias ocupaciones y un número importante de puestos de trabajo (UNAM, 2016, parra. 14).

Claramente en esta categoría el recién egresado debe mantenerse activo y tratar de ejercer lo que aprendió sin importar el campo fijo que haya cursado dentro de la carrera, aunque sea por

el medio informal como lo expresa BN, esta participante tiene 10 meses de egreso y aún está en espera de recibir su cédula y título, menciona lo siguiente:

BN: “Lo que estoy haciendo de momento es dar clases de regularización, terapia de lenguaje que también fue lo que aprendí en la institución y a la par pues promociono lo de la psicoterapia, ahorita tengo tres posibles candidatos y por el momento he explotado la psicología educativa”

En el caso de YN que también es recién egresada y está en proceso de obtener sus documentos que la acrediten como psicóloga, se encuentra realizando pruebas de inteligencia en un consultorio y como observadora en consultas:

YN: “Y me dio trabajo en su consultorio como observadora y ayudándole aplicar algunas pruebas de inteligencia emocional”

En el caso PN se encuentra trabajando en el medio formal a pesar de no tener aún su cédula porque apenas tiene 5 meses de egreso destaca que en su trabajo ejerce el campo organizacional aunque su campo fijo fue clínico como lo mencionara más adelante:

PN: “Pues ahorita si estoy ejerciendo lo que es la profesión, pero recuerda que como salimos como psicólogo realmente como psicólogo ya me estoy enfocando en el campo organizacional y no tanto en lo clínico”

Para la muestra, la experiencia de egreso muy independientemente de la obtención o no de documentos de titulación, es poner en práctica el perfil de egreso que en las dos primeras está enfocada en el campo clínico y el tercero en el campo organizacional.

a) Experiencia de transición de la etapa académica hacia el mundo laboral

Pelayo-Pérez (2012) hace referencia a la transición de la etapa académica hacia la inserción laboral, sin importar nivel técnico o profesional, el sujeto debe estar dispuesto a

demostrar las competencias y habilidades que desarrolló durante la formación y que el empleador está en busca.

En esta categoría la muestra expresa sus experiencias de transición que son muy variadas, comenzando con BN y YN que pasan de 6 meses de egreso y aún están en espera de obtener sus cédulas, por lo tanto, están en el medio informal como lo expresan a continuación:

BN: “Ahorita estoy en busca de trabajo, lo que he checado es que ahorita aún no me han entregado mi cédula, no puedo sacar mi firma electrónica. Todas las vacantes que yo he visto me piden la cédula profesional aparte de la experiencia”

YN: “Estoy esperando mi título y mi cédula para ya atender más directamente a los pacientes. Aquí estoy trabajando con una psicóloga que terminó en el año 2004”

Por un lado BN expresa que ha buscado trabajo y se lo han negado por el tema de los documentos pero también menciona que la experiencia es un requisito que le han solicitado en todas sus aplicaciones lo cual se vuelve una adversidad que deberá enfrentar, ya que las prácticas de la carrera no parecen ser suficientes para las organizaciones. En cambio para el caso de YN solo está en espera de sus documentos y por cuestiones éticas, hasta entonces atender más directamente pacientes.

Para PN fue más sencillo porque tiene mucha experiencia laboral a pesar de ser de otras áreas sin duda le ayudaron, la diferencia es que ahora tiene mayor conocimiento basado en la carrera y la especialidad del campo organizacional, reconoce cuestiones que permiten que se desenvuelva satisfactoriamente, como lo expresa a continuación:

PN: “Pues realmente fue sencilla , porque ya contaba como que con bases, lo único que me faltaba a mí, era el cómo entender realmente el porqué de las cosas, porque como por

ejemplo, como me enfocado demasiado en el ámbito organizacional, como que ha sido mi fuerte, durante años, pero no tenía elementos sólidos”

Parece ser que la actitud que mostró MN desde un principio y tener la franqueza de llagar a la entrevista afrontando que no tiene experiencia en el áreas requeridas para el puesto en cuestión, fue suficiente para ser contratada, antes de esto buscó en varias aplicaciones como lo expresa:

MN: “Fue de estar en todas las aplicaciones en busca de trabajo, este trabajo lo ví en LinkedIn y fue ahí donde me llamaron, me presenté a la entrevista, me entrevistó la chica que dejó la vacante ya después me entrevistó la persona que sería mi jefe directo”.

Para JN influyeron sus prácticas académicas para conseguir dos trabajos de los que habla a continuación:

JN: “Es que no busque trabajo más bien en donde hice prácticas me ofrecieron trabajo, estuve dando talleres de padres, en todos lados que nos pedían entonces más bien nunca cobré cuando estaba estudiando lo hacía de forma independiente, ya que podía ayudar, cuando yo termine la carrera me ofrecieron en estas dos instituciones trabajo no busque yo de hecho inclusive fue esta universidad que es para pedagogos”

Los 5 entrevistados presentan situaciones muy distintas de experiencias sobre su transición académica al laboral pero como lo menciona el autor Pelayo-Pérez (2012) el sujeto debe estar dispuesto a demostrar las competencias y habilidades que desarrolló durante la formación, con esto se puede decir que en general se exige un perfil que deben emplear para realizar las actividades que exijan sus puestos de trabajo ya sea formal o informal.

III. Experiencia de Inserción Laboral

En la tesis realizada por Cuevas-Quezada (2021), señala que un factor primordial que declara la importancia de que las competencias son el sustento fundamental de la inserción laboral, con el ejercicio de las competencias se promueve una evolución más eficaz del empleado dentro de un contexto laboral.

En esta categoría el autor refiere que las competencias son un vehículo seguro para la obtención de un empleo. En las entrevista se obtuvo información de experiencias que lo respaldan como en el caso de PN menciona que cuando él dice de donde proviene como profesional lo han menospreciado por estudiar la carrera en línea, sin embargo, a la hora de desempeñarse en sus labores muestra sus conocimientos y las personas que lo observan cambian de opinión como lo menciona a continuación:

PN: “Cuando te preguntan qué estudias y yo he dicho que psicología en línea y te dicen así como que en línea y así como que te menosprecian ¿no? Pero pues sin embargo, yo tengo esa actitud no sé así como que el convencimiento de las personas, inclusive yo he tratado de realizar todo lo que sé y ya cuando tu ya estás desempeñando el trabajo ya se dan cuenta y cambia su percepción”

Como es de esperarse al tener poco tiempo de egreso en la carrera en este caso de psicología resulta complicado poder insertarse laboralmente pero para MN fue cuestión de ser constante, como lo menciona anteriormente, estuvo aplicando en muchos portales de trabajo, hasta que de un sitio la llamaron para una entrevista de selección, y por ser franca al decir que no tiene la experiencia laboral en el área que le solicitan, demostró tener la actitud de aprender, por lo consiguiente el jefe que la contrató fue muy flexible y decidió darle el trabajo porque sabe que un psicólogo o psicóloga están más abiertos a aprender y a atender a los clientes, por lo que MN dice:

MN: “De hecho la vacante si pedía experiencia en nóminas, esa la carrera no nos las dá, en sí como tal en la administración de personal pues no nos dan esos conocimientos y en la empresa si lo pedían, pedían carrera de psicología o administración de empresas, pedían la carrera ya terminada, no pedían el título pero durante la selección de personal mi título ya estaba en proceso, te comento en sí mi perfil no se adapta tanto, aún así mi jefe si me dio la oportunidad, comentó que era más fácil que una psicóloga aprendiera todo lo de administración de personal, las nóminas las incidencias, a que una persona de administración de empresas tuviera ese tacto para atender a las personas o ese lo clínico que tenemos los psicólogos para poder atraer al personal”

En realidad MN tiene muy poco de insertarse, su experiencia es muy reciente:

MN “Afortunadamente, me encontré con una persona que si me dio la oportunidad, que entendía que acababa de egresar y no tenía la experiencia necesaria, abogó por mí, afortunadamente me dieron el empleo, apenas entré la semana pasada y la siguiente semana ya voy a empezar con entrevistas de reclutamiento”

Por otro lado MN menciona que el salario de un psicólogo con experiencia es más y en ese empleo no ganaría mucho pero que como experiencia tendrá suficiente para que en el futuro la puedan contratar ya con la experiencia que obtuvo en este primer empleo como lo menciona a continuación:

MN: “En sí mi perfil no se adapta tanto aún así mi jefe si me dio la oportunidad ya que hablando con él cuando me contrató él estaba abierto a darme la oportunidad porque el salario no es tan elevado las otras candidatas que estaban, tenían más experiencia y él vio que si contrataba a esas personas con más experiencia en seis meses se podían ir, yo

llegué diciendo que no tenía experiencia yo quería aprender y adquirir experiencia y él me comentó que si vio esas ganas de aprender en mí”

Para JN su desempeño como alumna le abrió varias puertas al egresar como lo refiere:

JN: “En el área laboral las maestras de la extensión universitaria me invitaron a trabajar en su consultorio, actualmente estoy laborando en el consultorio de mis maestras que ahora son mis amigas, en su momento, bueno aún siguen siendo mis maestras”

También empleó sus competencias en dos universidades como lo menciona:

JN: “En una universidad estuve yo dando metodología de la investigación, ahorita ya no estoy laborando ahí pero si estuve un tiempo con ellos corrigiendo tesis corrigiendo trabajos de la carrera de pedagogía ese fue uno y en otro continuamente doy clases de orientación vocacional es en el área educativa, perdón en el área clínica”

Las actitudes del psicólogo tienen un peso importante en lograr la inserción laboral en el primer y segundo caso con PN y MN sobresale la actitud, convencer a sus empleadores, es una habilidad que dominan efectivamente para su inserción, en cuanto al tercer caso con JN la forma en cómo se desarrolló en sus prácticas durante la carrera le ayudaron a regresar a esas instituciones para desempeñar su profesión, por lo cual efectivamente las actitudes y competencias de los egresados en los casos mencionados con el autor Cuevas-Quezada (2021) ...evolución más eficaz del empleado dentro de un contexto laboral.

a) Primer empleo como psicólogo

La inserción laboral no solo se limita a obtener el empleo sino a todo el proceso de adaptación que ocasiona incertidumbre al egresado (Pelayo-Pérez, 2012).

En esta subcategoría los entrevistados comentan su experiencia en su primer trabajo como psicólogos formados, se percibe que PN y MN están enfocados en el campo organizacional

lo cual en el marco teórico también consta que efectivamente el campo organizacional tiene más demanda, como se menciona a continuación. Otro aspecto que se considera importante en la inserción laboral según PUCP (2018) explica que el informe también destacó que las especialidades de Organizacional, educativa y clínica son las más demandadas por su contexto en cuanto a expansión económica y académica y en cuanto a los conocimientos; principalmente destacando la inserción laboral en el área de recursos humanos de las empresas. Aunque sí es complicado insertarse laboralmente, también es cierto que son más certeros los puestos que buscan este tipo de área, PN y MN comparten lo siguiente:

PN: “Apenas tengo como 2 meses en RH como psicólogo. Enfocando en el campo organizacional. Ahorita yo creo que lo que me ha servido es que siempre he querido regresar a Recursos humanos, realmente es una experiencia muy bonita, de hecho en mi anterior trabajo yo tenía así como que mucho contacto con la gente y eso me gustaba”

Para MN se encuentra actualmente en un empleo en el que fue contratada muy recientemente como lo menciona en otra categoría, es también su primer trabajo después de graduarse y de acuerdo con su jefe conservará su empleo por al menos tres años, que le servirán para ganar experiencia como menciona a continuación:

MN: “realmente yo entré a esa empresa para adquirir experiencia la persona que me contrató, quedamos en los mismos términos y condiciones porque él espera que a lo mucho me quedé tres años ahí”

De acuerdo con el autor Pelayo-Perez (2012), expresa que el primer empleo es solo el primer paso de la inserción laboral, el proceso no termina ahí sino el mantener ese empleo, desempeñando lo que requiera el puesto como más adelante lo mencionará MN.

b) Utilidad de la habilidades obtenidas durante la carrera

Al cumplir con el perfil de egreso se espera también que el egresado pueda desempeñar las competencias y las actitudes adquiridas, sin importar el campo laboral, (Dirección de Desarrollo Académico, 2019).

Parece que el egresado presentará dificultades al realizar las actividades de desempeño en sus trabajos, pero lo cierto es que como lo menciona la Dirección de Desarrollo Académico (2019) en esta subcategoría, los entrevistados realmente presentaron mucha seguridad en las entrevistas comentando las competencias de sus labores:

PN: “Sí porque en un principio, por ejemplo, lo que me ha servido en cuanto a actitud, la empatía, porque yo antes yo era así no sé, como que me costaba trabajo entender a las personas. Pero yo creo que después de toda la formación que llevas, creo que inclusive cuando tu empiezas a laborar, dependiendo del campo en el que te especialices y pues entonces empiezas a desarrollar habilidades que incluso uno desconoce pero con el tiempo pues las tienes que desarrollar”

MN fue más específica en mencionar lo que requerirá realizar en sus trabajos

MN: “Creo que eso también nos hace falta en la carrera, poder desarrollar esas habilidades para el trato con las personas es decir aparte de qué en algunos semestres nos informan y nos dan a conocer el código ético del psicólogo, creo que debemos desarrollar más ese tacto, para tratar a las personas, en todas las áreas desde el clínico, educativo, las necesidades educativas especiales, nosotros como organizacional, creo que cada área necesita unas habilidades distintas. En este empleo voy a hablar desde el reclutamiento, la administración básica del personal, el desarrollo organizacional, el tema organizacional, digamos que voy a ver todas las áreas que pueda haber un psicólogo dentro de las

organizaciones pongamos que me hubiera quedado en un puesto solamente de reclutamiento pues me iba enfrascar sólo en recluta, realmente lo que quiero investigar, averiguar y adquirir experiencia en todas las áreas para saber qué es lo que realmente me gusta, si es el desarrollo organizacional, la evaluación del desempeño, el reclutamiento y en este caso si voy a tener la oportunidad de estar realizando todo”

Tener una carrera en la UNAM es muy fructífero como lo resalta JN, se empeñó en aprovechar todos los cursos intersemestrales que se le atravesaban porque su intención fue siempre aprender todo lo que la UNAM pudiera dar, a continuación su comentario:

JN: “La verdad que todavía me sigo sorprendiendo, porque la UNAM es bondadosa cuando hice la carrera había cursos intersemestrales y todas las vacaciones me metía a todos los cursos que yo podía, a veces tenía 2, 3 cursos presenciales, virtuales, realmente mi intención siempre fue aprender y le saqué mucho jugo a la UNAM todo lo que pude”

La utilidad que el estudiante alcanza durante su preparación, según los entrevistados termina influyendo positivamente en la inserción laboral donde efectivamente los conocimientos son reales y ponerlas en práctica logrará que el psicólogo se prepare cada día más y consolide experiencia que es un requisito primordial para las organizaciones o institutos que dan empleo.

c) Conocimiento sobre las tecnologías de la comunicación

Las organizaciones no solo exigen dominar las habilidades laborales esenciales y las habilidades blandas, sino también el uso de tecnologías y de la comunicación, ya que en la demanda del mundo laboral las consideran necesarias para casi todas las áreas de acción (Carvajal et al., 2021)

También las destacan en el perfil de egreso de SUAYED en el área de competencias del psicólogo, como subcategoría es importante por el impacto que tiene en la vida diaria. El trabajo

en casa hoy en día, después de la pandemia a cambiado, con esto damos pie a que los trabajadores, así como los estudiantes deben conocer el manejo de las tecnologías de la comunicación. En este caso los egresados PN y MN mencionan la importancia de tener estas habilidades en su dominio, para PN menciona que es relativamente fácil ya que cuenta con una carrera previa sobre ingeniería en sistemas por lo tanto para este participante es fundamental tener estas habilidades muy bien desarrolladas y por lo tanto se puede sumar a su contratación rápida en las organizaciones, lo expresa a continuación:

PN: “Realmente ha sido muy sencillo, puesto que te digo de que ya tengo una carrera previa y estudie lo que es ingeniería en sistemas y pues ya ahí estoy más familiarizado, igual me puedo adaptar bastante rápido a las plataformas, conozco muchos programas e inclusive en cuestión a fórmulas en cuanto a Excel y cosas así de programación, diseño que inclusive en las prácticas o tareas luego no dejaban hacer. Igual en los trabajo como tengo que manejar sistema, inclusive he entrado a saber y en menos de una semana o quince días ya le sé y si pues pienso que realmente ha sido fácil, porque ya tengo práctica y ya con esto de la formación de la escuela pues también tienes que aplicar esas habilidades”

Realmente MN está consciente que la habilidad sobre las tecnologías de la comunicación son necesarias para todos los ámbitos de la vida como lo sugiere a continuación:

MN: “Yo creo que todo ahorita tiene que ver con las tecnologías de la comunicación, ya desde tu vida social, hasta el trabajo, la escuela de los hijos, y creo que ya es algo que debes saber por default y bueno Office y todo lo demás pues si tengo la experiencia y esas actividades de Excel etc. Office pues lo adquirí en otro empleo, si me pedían tener el dominio de PowerPoint, Word, Excel, lo fui desarrollando en el camino en la vida

laboral. En la carrera sólo te piden trabajos de PowerPoint y Word pero creo que es básico, no te piden un nivel avanzado o medio”

Con estas afirmaciones de parte de los entrevistados, se reafirma que tener esta habilidad es necesaria para el mundo laboral.

IV. Habilidades Blandas

En el momento que el estudiante culmine su preparación profesional y prosiga a la etapa laboral, al dominar en su mayoría las habilidades blandas serán un plus muy necesario para su éxito al ser contratado (Romero-González et al., 2021).

El autor confirma que los egresados pueden tener éxito al insertarse laboralmente si en su mayoría dominan las habilidades blandas, como lo menciona PN a continuación:

PN: “Me ha servido en considerar a veces ciertas habilidades que yo decía que no son importantes, pero viéndolo desde otra perspectiva te das cuenta de que sí”

Por su lado JN está de acuerdo en que las habilidades blandas son necesarias en su trabajo ya que como terapeuta la comunicación, flexibilidad son importante para la terapia sistémica, así lo expresa:

JN: “¿No sé si la flexibilidad sea una blanda? yo creo que todas las habilidades son importantes creo e inclusive que en la terapia sistémica nos hace más como comunicación humana sumamente útiles en la comunicación y en la vida cotidiana, creo que uno como terapeuta tiene que tomarse su medicina y practicar lo que uno predica o lo que uno ha estudiado”

Para los entrevistados es importante y útil conocer las habilidades blandas, incluso en otras categorías hablan de la empatía, claro dependiendo de su ámbito laboral, por lo

consiguiente, si es un hecho que las habilidades blandas sirven a los egresados, así que sí deberían tomar en cuenta en las universidades esta variable como parte del currículo.

V. Actualización del psicólogo

En Carvajal et al. (2021) se plantean como una necesidad que las universidades agreguen a su plan de estudios las competencias y habilidades necesarias para formar psicólogos capacitados integralmente y tener una inserción laboral prolongada y estable, refiriéndose a la actualización constante del psicólogo.

En esta última categoría se indagó si los egresados que participaron en la entrevista tenían interés en seguir construyendo conocimiento y actualizarse en convergencia con su campo laboral y se obtuvieron los siguientes comentarios:

YN: “Estoy ahorita tomando un diplomado de habilidades para terapeutas en cognitivo conductual y posteriormente terminando, quiero otro de psicometría para la habilidad en cuestión de las pruebas que vamos a utilizar”

PN: “Tomar un curso no sé, un diplomado incluso una maestría pero ya enfocado a la clínica”

MN: “En un futuro muy cercano espero poder entrar a un diplomado de psicometría, eso creo que sí es fundamental para los planes que tengo en un futuro laboralmente, me interesa mucho el desarrollo organizacional así que pienso buscar alguna especialización para después tener un mejor empleo cuando tenga la oportunidad, quiero desarrollarme en desarrollo organizacional eso es lo que me llama la atención”

JN: “Si la maestría. Tengo tres diplomados en total ahorita mi último lo concluyó en diciembre. A mí la terapia sistémica me encantan, todo lo que son las terapias posmodernas, que hice mucha investigación antes de empezar porque yo sentí que no

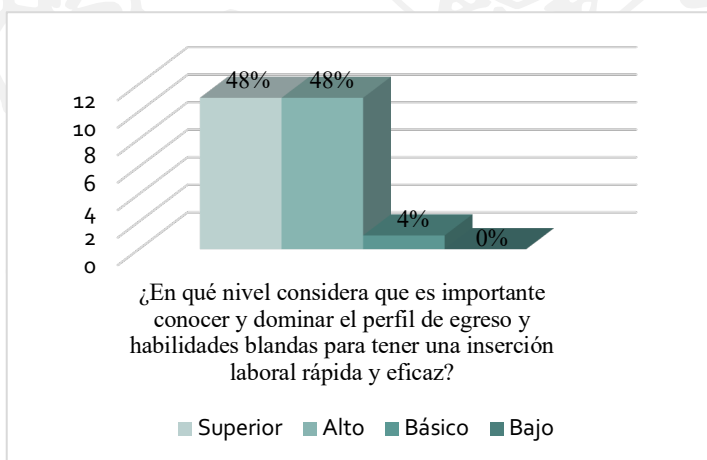
tenía mucho tiempo que perder, viendo si me perdía conociendo el gestálticos o con los humanistas o con los cognitivos conductual”

Es claro que todos los participantes tienen las intenciones de seguir subiendo su nivel de conocimientos, por ejemplo, las participamtes YN y MN contemplan por igual realizar un diplomado en Psicometría ya que para ellas será muy funcional para el campo que estan ejerciendo tambien por el momento YN esta relizando un diplomado en terapia cognitivo conductual y terminando ese continuará con el de psicometría. Por otro lado PN mencionó que le interesa un diplomado pero en su campo de profundización que es el área clínica, ya que en este momento esta en RH en el área de organizacional. Y JN esta realizando un diplomado en terapia posmodernas, al terminar este diplomado en diciembre, menciona que su intención es hacer la maestria, sin especificar cual hará. Con esto se concluyen los resultados de la entrevistas hechas a egresados de Psicología SUAyED.

Se presenta la figura 19 que fue parte de una pregunta que se realizo en la etapa de la encuesta que sustenta todas la afirmación en cuanto a experiencia que tiene la muestra.

Figura 19

Dominio del Perfil de Egreso y Habilidades Blandas para la Inserción Laboral.



DISCUSIÓN

Con respecto a las variables sociodemográficas, se pudo observar que entre los egresados se detectó una semejanza en cuanto al género, con lo que dice (Delabra-Ríos, 2021) sobre los estudiantes de psicología SUAyED que en la mayoría de los profesionales son del sexo femenino en comparación con el sexo masculino. Las edades de los encuestados fueron de entre 26 a 72 años, donde el 60% está en los 30s y el 40% de 47 años y 52 años. En cuanto al tiempo de egreso el 80% tiene menos de 12 meses. Un punto importante en cuanto experiencia laboral y cantidad de trabajos, los casos que sí consiguieron una inserción rápida a pesar de las adversidades fue la del campo organizacional y en la encuesta especificaron que han tenido de entre 6 y 5 trabajos y de 11 a 12 años de experiencia laboral, aunque esa experiencia no es como psicólogos, si influye positivamente en la inserción como psicólogos.

A partir de los hallazgos encontrados en el análisis de resultados, se logró relacionar el objetivo general, Explorar la percepción mediante las experiencias propias de los egresados de Psicología SUAyED sobre el perfil de egreso y habilidades blandas para la inserción laboral. En relación con lo determinado por la Dirección de Desarrollo Académico (2019) y otros autores como Barrera-Hernández et al. (2021) Romero-González et al. (2021), Carvajal et al. (2021), Pelayo-Pérez (2012), Cuevas-Quezada (2021), en estudios realizados señalan en un sentido general que las habilidades de psicólogo, así como las actitudes, competencias que se encuentran en el perfil de egreso de psicología SUAyED y además las habilidades blandas sí influyen de manera positiva para una inserción laboral rápida, eficaz y duradera, considerando que lo que se encontró se asemeja notablemente en esta investigación.

Incluyendo también los objetivos específicos, los primeros dos sobre identificar la percepción de los egresados de psicología SUAyED sobre el perfil de egreso y las habilidades

blandas y un tercer objetivo específico sobre, identificar cuales son las adversidades y circunstancias que se les presentan a los egresados de Psicología SUAYED en la inserción laboral basado en su experiencia. Las siguientes comparaciones de los resultados respaldados por la teoría que se encuentra en el Marco Teórico se discutirán a continuación.

Determinando lo que se encontró en la Dirección de Desarrollo Académico (2019) sobre el perfil del egresado, menciona que las competencias y las actitudes que fueron aprendidas durante la carrera sin importar el campo de profundización, el psicólogo profesional tiene el deber de cumplir con ellas, y otros autores que se relacionan como Barrera Hernández (2021) que encontró que las competencias son la base del desarrollo del mundo laboral.

Otro autor aportó también que las habilidades blandas son parte de las actitudes personales de cada individuo, sirven para interactuar consigo y con el resto del mundo, se consideran importantes en el mundo laboral para el desarrollo organizacional, Romero-González et al. (2021). Lo cual coincide con las experiencias de los participantes en los casos entrevistados bajo las distintas circunstancias que viven, el ejercicio de estas habilidades que aprendieron en la carrera sí cumple el objetivo de ser su apoyo para la inserción rápida, sobre todo en el campo organizacional, por ejemplo, en los resultados se menciona que a pesar de no contar con los documentos de titulación puede lograrse una inserción laboral rápida y eficaz, hablando de el ámbito laboral, el resultado de este estudio también arrojó que los egresados de psicología organizacional con mayor frecuencia tienen una inserción y esto coincide con lo que dice PUCP (2018), García-Reyes y Velázquez (2016) e IMCO (2021) y sobre todo lo que señala Cabrera et al. (2010) que encontró que la psicología organizacional tiene mejor oferta de trabajo en casi todas las entidades federativas.

De igual forma, la experiencia es un factor primordial en la inserción, como lo menciona García-Reyes y Velázquez (2016) en su estudio encontró que sin importar el campo laboral, las organizaciones exigen tener experiencia, lo cual dificulta la inserción en los recién egresados, también coincide con la aportación de este estudio, sobre la adversidad que presentan en una constante búsqueda en aplicaciones o plataformas para conseguir trabajo en el campo clínico, aparte de pedir documentos, con lo cuales aún no cuenta por ser recién egresada, también exigen experiencia como se muestra en los resultados, sin embargo, los que sí fueron contratados en el campo organizacional expusieron que tienen experiencia pero en diferentes áreas no precisamente como psicólogos, estos participantes refirieron tener experiencia con las TIC y un amplio dominio de las actitudes para lograr la inserción, lo cual favorece lo dicho por Dirección de Desarrollo Académico (2019), Barrera-Hernández et al. (2021), Romero-González et al. (2021), Carvajal et al. (2021), Pelayo-Pérez (2012), Cuevas-Quezada (2021), entre otros autores citados en esta investigación.

Se destaca el hallazgo que arrojó esta investigación sobre la transición de la etapa académica a el mundo laboral, Nava-Cruz (2016) encontró que en México se ha vuelto muy competitivo y complicado encontrar ofertas de trabajo para los egresados de las universidades, mientras las organizaciones no aumentan de ofertas laborales, los egresados si aumentan de manera acelerada y como consecuencia los egresados recurren al medio laboral informal, esto coincide con lo que se encontró en esta investigación ya que los que se dedican al campo clínico están laborando dando terapia en consultorios privados también coincide con PUPC (2018) e IMCO (2021), donde se encontró que en el campo clínico se labora en mayor medida por cuenta propia.

También se encontró en este estudio que entre más pronto comiencen a desenvolverse en el campo de profundización de elección, más pronto lograrán una inserción, (Cuevas-Quezada, 2021) encontró en su tesis que el factor primordial son las competencias ya que estas son el sustento fundamental de la inserción laboral, se promueve una evolución más eficaz del empleado dentro de un contexto laboral, demostrando su capacidad y habilidad para desempeñar las competencias y habilidades que desarrolló durante la formación y que el empleador está en busca, esto coincide con lo encontrado en la investigación, ya que en el caso con 5 años de egreso, las instituciones donde había estado ofreciendo sus prácticas académicas, la llamaron para trabajar con ellos pero en esa ocasión ya como psicóloga.

Como se mencionó anteriormente en este apartado sobre los hallazgos encontrados sobre el conocimiento del uso de tecnologías de la comunicación en Carvajal et al. (2021), se encontró que las organizaciones no solo exigen dominar las habilidades laborales esenciales y las habilidades blandas, sino también el uso de tecnologías y de la comunicación, ya que en la demanda del mundo laboral las consideran necesarias para casi todas las áreas de acción. Esto se asemeja a lo encontrado en este estudio y efectivamente los puestos conseguidos por los que fueron contratados formalmente son del campo organizacional, en estos casos dijeron conocer y dominar muy bien las tecnologías de la comunicación o las aprenden muy rápido.

Se encontró también que las habilidades blandas son un factor importante para la inserción laboral, Romero-González et al. (2021) especifica en su estudio que si se dominan estas habilidades el recién egresado puede ser contratado con éxito. Coincidiendo con lo que se encontró en este estudio, que sí sirven aunque se piense que no son tan importantes pero viéndolo desde otra perspectiva sí son importantes en el mundo laboral, se habla de la empatía que es una habilidad blanda, y esta ha tenido que ser mejorada para el desempeño laboral.

Al igual se encontró que los participantes desean seguir preparándose en la profesión como psicólogos para obtener mejores empleos o cambiar el campo laboral, coincidiendo con Carvajal et al. (2021) que dice que los psicólogos capacitados integralmente tiene una inserción laboral prolongada y estable y más si estos profesionales se están actualizando constantemente. Esto tiene relación con la intención de seguir especializándose del 80% de la muestra que participó en las entrevistas.

Limitaciones

a) *Viabilidad de las fuentes*, en la mayor parte de las variables se encontraron fuentes bibliográficas tanto primarias como secundarias con abundante información, en cuanto a perfil de egreso de habilidades, actitudes y competencias del psicólogo y habilidades blandas, también existen una gran variedad de estudios relacionados con la inserción laboral ya sea nacional o internacional, la limitante que se encontró fue sobre los estudios realizados en egresados de Psicología SUAyED, en el mapeo de las fuentes solo se obtuvieron dos tesis de maestría sobre egresados de Psicología SUAyED, las cuales le dieron un sustento importante para esta investigación, tal parece que el trabajo de campo fue la que brindó más información relevante, sin olvidar los estudios de otros autores en temáticas diferentes pero que sí se relacionan con este estudio.

b) *Tiempo*, el lapso para realizar el presente proyecto fue relativamente corto con respecto al trabajo de campo, por lo tanto no se llegó a abarcar una muestra más grande como se tenía pensado en un principio.

c) *Recursos Humanos*, no se contó con personal de apoyo para la recolección de los datos,

d) *población*, se considera que no hubo mucha disposición por parte de la población incluso algunos llegaron a pensar que esta investigación se refería a un análisis más complejo de las habilidades del psicólogo, lo cual en más de una ocasión se tuvo que aclarar que para un análisis, se requiere de más elementos como el tiempo, instrumentos etc.



CONCLUSIONES

Se determinó que las habilidades que comprende el perfil del egresado de Psicología SUAyED tale como las competencias y las actitudes, los exalumnos opinan que tiene un dominio suficiente y contribuyen en la pronta inserción de los recién egresados, quedando respaldado por sus propias experiencias de pre-egreso, de egreso y de inserción laboral.

En las habilidades blandas las incidencias también fueron a favor, ya que en la encuesta manifestaron un dominio aceptable y en la experiencia de los entrevistados también han tenido relevancia. Además estas consideraciones se debe a que el 80% de los entrevistados se encuentran laborando ya sea en el medio formal o informal, sin embargo, también es cierto que existen adversidades que contradicen esta afirmación como la falta de experiencia, por el hecho de tener poco tiempo de egreso y la falta de un documento de titulación, la segunda es solo una adversidad temporal porque es cuestión de tiempo para completar el papeleo desde las dirección estudiantil o también es cierto que los participante que aún carecen de este factor se ocupen de hacer los trámites de la obtención de la cédula.

Con los resultados de la encuesta se pudo apreciar que como egresados tienen la percepción de un buen manejo del dominio de las habilidades, actitudes y competencias del perfil de egreso y también consideraron que las habilidades blandas son de su dominio, lo que quedó más claro en la indagación de las experiencia de todos los participantes contribuyendo aceptablemente en la inserción laboral, más de unos que de otros, ya que el hecho de no insertarse laboralmente no es por la falta de habilidades sino por razones como las que se han mencionado en muchas ocasiones, por que no tiene en sus manos los documentos que los acrediten como psicólogos.

No obstante, es pertinente que en las universidades rediseñen sus planes de estudio como lo menciona Barrera-Hernández et al. (2021) para una educación más integral incluyendo habilidades que beneficien la personalidad del estudiante y les de herramientas para afrontar el frío y selectivo mundo laboral, estas habilidades deben estar enfocadas en carácter y determinación en las destrezas que son de dominio fáctico, las que las universidades implementan en el currículum y plan de estudios.

La investigación fue realizada en dos fases, la primera fue la encuesta sobre percepción del perfil de egreso y habilidades blandas y la segunda fase de entrevista sobre las experiencias de inserción laboral para que en la medida de lo posible se pueda profundizar en la inserción laboral analizándolo por estudio de caso, por lo tanto, se hará un breve diagnóstico basado en algunos hallazgos que se consideran importantes.

Por otro lado, se encontró que la experiencia para insertarse laboralmente puede ser relativa ya que en la muestra se presentó en un caso con 10 meses de egreso, del campo clínico, que en sus intentos de insertarse ha influido negativamente en su transición, los factores adversos como la falta de documentos y la falta de experiencia se considera compleja a la hora de tener una entrevista de selección, por lo tanto, se ve orillada a buscar otras alternativas en el medio informal. En otro caso con circunstancias similares, se obtuvo una inserción rápida y eficaz en el campo organizacional, es claro que en este caso han influido factores como la actitud, la experiencia en otras áreas y el conocimiento del uso de las TIC.

Lo que se demostró en esta investigación, es que los egresados no son el problema, es decir sus habilidades, actitudes, competencias y habilidades blandas para la inserción al mercado laboral no quedan entre dicho, sino que el problema que se notó por medio de la indagación de la

literatura, que está radica en adversidades ajenas al control de los egresados, por ejemplo, lo que se menciona a continuación:

Lo que dice Weller et al. (2016) que las instituciones relacionadas con el desempleo, la formación profesional y capacitación, deben adaptarse velozmente a la globalización económica, ya que esta trae consigo transformaciones en el mundo laboral, deben afrontar este reto y combatir la diversidad que cada día aumenta en cuanto a las demandas del sector productivo, y que esto complica a los recién egresados una inserción laboral, la cual también llena de incertidumbre el futuro del país.

Los egresados enfrentan acontecimientos mundiales que influyen en la situación laboral y la sociedad del conocimiento, toca reflexionar sobre estas adversidades de nivel macro, para buscar respuestas de porque la inserción laboral es complicada y temporal, es decir, hoy en día no es tan duradera la inserción, si es que la hay! Huerta-Salgado (2022) señala en su tesis que el mercado laboral está en constante cambio debido a las necesidades de los usuarios, por tal motivo las organizaciones se van alineando rápidamente, menciona también a los cambios políticos y los aspectos de regulación económica, así como en el sistema de salud a causa de la pandemia, por lo tanto las instituciones antes mencionadas deben implementar nuevos criterios sobre competencias y habilidades, estas incluyen a las habilidades blandas que como se mostró a lo largo de la investigación, tiene un peso importante en la inserción, también mostrado en otros estudios que fueron mencionados en la investigación.

El que las universidades se preocupen por el aprendizaje integral de los estudiantes se considera una gran ventaja a la hora de ejercer la profesión, por lo tanto, los beneficios que obtendría la comunidad de Psicología SUAyED incluyendo también a toda la sociedad sería para reflexionar sobre los cambios que precisa el sistema económico laboral y académico sobre las

rápidas transformaciones que sufre el sistema en general, es por eso que esta investigación puede motivar a los estudiosos para profundizar en el tema del perfil de egreso y habilidades blandas para la inserción laboral en los egresados, estas variables son parte de los requerimiento que exigen en las organizaciones y son importantes no solamente para la inserción laboral sino para un sinfín de situaciones que viven las personas diariamente.

REFERENCIAS

- Amador-Soriano, K., Velázquez-Albo, M. A., y Alarcón-Pérez, L. M. (2018). Las competencias profesionales del psicólogo desde una perspectiva integral. *Revista de educación y desarrollo*, 45(1), 5-14.
https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Amador.pdf
- Arce, R. (2017). Análisis de contenido de las declaraciones de testigos: evaluación de la validez científica y judicial de la hipótesis y la prueba forense. *Acción Psicológica*, 14(2), 171-190. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344054646012.pdf>
- Barradas-Alarcón, M. E. (2014). *Seguimiento de Egresados: Una excelente estrategia para garantizar una educación de calidad*. Palibrio.
- Barrera-Hernández, L. F., Sotelo-Castillo, M. A., Ramos-Estrada, D. Y., y Molina-Torres, L. C. (2021). Importancia y desarrollo de competencias del psicólogo en estudiantes universitarios de último año. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 10(19), 10-27. <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/16048>
- Borrell, C., y Rodríguez-Sanz, M. (2008). Aspectos metodológicos de las encuestas de salud por entrevista: aportaciones de la Encuesta de Salud de Barcelona 2006. *Revista brasileira de epidemiologia*, 11, 46-57.
<https://www.scielo.br/j/rbepid/a/MBv3yjhGdVPRhf39nwSyN9S/?format=pdf&lang=es>
- Benites-Moncada, K. P. y Panchi-Castro, N. G. (2019). Habilidades del Gerente Empresarial. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1).
<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/2/6>

Campos, M. M., y Mujica, L. A. (2008). El análisis de contenido: una forma de abordaje metodológico. *Laurus*, 14(27), 129-144.

<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892008.pdf>

Carvajal, J. C., Mendoza-Duarte, S. S., Morea-Flórez, L. F., y Salazar-Muñoz, A. J. (2021).

Habilidades Complementarias para la Preparación del Psicólogo en el Mercado Laboral Actual. [Tesis de Maestría].

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/34633/1/2021_habilidades_complementarias_psicologo.pdf

Cabrera, R., Hickman, H., y Mares, G. (2010). Perfil Profesional del Psicólogo Requerido por Empleadosres en Entidades Federativas con Diferente Nivel Socioeconómico en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 15(2), 257-271.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29215980002.pdf>

Carrillo-flores, A. L. (2015). Población y muestra. *Material didactico solo visión*. Recuperado el 23/03/2022.

<http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

Chaves-Montero, A. (2018). *Rompiendo Barreras en la Investigación*. Ecuador, UTEMACH.

http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/15178/La_utilizacion_de_una_metodologia_mixta.pdf?sequence=2

Cervera, V. G., y Cortés, L. H. (2008). El Análisis de Contenido Basado en Criterios (Cbca) y la Entrevista Cognitiva Aplicados a la Credibilidad del Testimonio de Adultos. *Psicología jurídica*, (5), 117-118. <http://sepjf.org/wp->

<content/uploads/2018/12/Vol.5.PsicologaJurdica.Entornojudicialydelincuencia.pdf#page=115%C3%A7>

Contreras-Ramírez, M. D. S., Contreras-Ramírez, E. A., García-Cortés, J. M. y Rojas-Ramírez, A.

T. (2018). Formación del psicólogo en el área de etapa básica. *Vertientes Revista Especializada en Ciencias de la Salud*, 20(1), 43-47.

<https://www.medigraphic.com/pdfs/vertientes/vre-2017/vre171f.pdf>

Cuevas-Quezada, N. I. (2021) *Competencias laborales e inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Ires Cuadros Rivera, Puente Piedra 2020*. Lima, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62207>

Delabra-Ríos, B. A. (2021). Experiencias de Inserción Laboral de Egresados de la Carrera de Psicología de la Fes Iztacala: Un Análisis de Dos Generaciones. Ciudad Universitaria, CD. MX. [Tesis de Maestría].

https://tesiunam.dgb.unam.mx/F/BCYM9JJD3KG5GHH8M2DKHS1FFC2RE3BDJI2L5A38Y9TK3VKRVX-32634?func=full-set-set&set_number=562479&set_entry=000005&format=999

Del Rosal, Á. B. (2004). Diseño Y Análisis De Encuestas. *Recuperado de: http://aborges.webs.ull.es/encuesta_com.pdf*.

http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/lecturas_S5/encuesta_com.pdf

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>

- Dirección de Desarrollo Académico. (2019). Construcción y Validación de Perfiles de Egreso De Pregrado. *Vicerrectoría Académica*. <https://vra.umayor.cl/images/Construcción-y-valdiación-de-Perfil-de-Egreso-Pregrado.pdf>
- Equipo Editorial, Etecé. (2021). Habilidad. *Concepto*, Argentina. Recuperado 07/03/2022. <https://concepto.de/habilidad-2/>
- Folgueiras-Bertomeu, P. (2016). La entrevista. Recuperado 20/03/2022. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/99003/1/entrevista%20pf.pdf>
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Editorial Kairós. S.A. <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- García-Blanco, M. y Cárdenas-Sempértegui, E.B. (2018). la inserción laboral en la Educación Superior. la perspectiva latinoamericana. *Educación XXI*, 21(2), 323-347. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/166823/16209-45131-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García-Reyes, M., y Velázquez, R. A. (2016). Oferta Laboral Para el Psicólogo Recién Egresado Job Offer for the Psychologist Graduate Recently. *UAEM*. 7(12), 2-3. http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2016/02/RUDICSv7n12p1_18.pdf
- González, J. A. R., Granados, I. N., Clavijo, S. L. L., y Ruiz, G. M. G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/2749/2234>

- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educacional*, (No. ART-2019-e186464). <https://www.scielo.br/j/pee/a/YyZgKBY9JLVXnCDKMNc7nqc/?lang=es#>
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*, Mc Gram Hill. México.
- Hernández, G. (2022). Desempleo en México, Los Números que Dejó el 2021. *El Economista*. [Nota periodística]. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Desempleo-en-Mexico-los-numeros-que-dejo-el-2021-20220124-0115.html>
- Huerta-Salgado, J. (2022). Desarrollo de Capacitacidades en los Universitarios para la Inserción Laboral en México. [Tesis de licenciatura]. https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/112076/01Tesis_Jorge_Huerta_Salgado_08102021COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- IMCO. (2021). Instituto Nacional Para La Competitividad A.C. CDMX. Recuperade el 07/03/2022. <https://imco.org.mx/comparacarreras/carrera/311>
- Moncada-Benitez, K. P. y Castro-Panchi, N. G. (2019). Habilidades del Gerente Empresarial. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1), 3-12. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/2/6>
- Murillo-García, F. y Montaña-Ulloa, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 56-68. <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n3/1607-4041-redie-20-03-56.pdf>
- Nava-Cruz, R (2016). *¿Son distintas las oportunidades laborales de los egresados de diferentes modalidades educativas?: un estudio de caso sobre egresados de psicología de la UNAM*

(FES Iztacala y Facultad de Psicología CU) [Tesis de Maestría].

<http://zaloamati.azc.uam.mx/handle/11191/5459>

Normas APA (2016). Recuperado el 19/03/2022. <https://normasapa.net/que-es-una-muestra-y-como-se-selecciona/>

López, J. F. (2019), *Estadística descriptiva*. Economipedia.com.

<https://economipedia.com/definiciones/estadistica-descriptiva.html>

López, P. L. (2004). Población Muestra y Muestreo. *Punto cero*, 09(08), 69-74.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Pelayo-Pérez, M. B. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. [https://www.eumed.net/libros-](https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf)

[gratis/2013/1250/1250.pdf](https://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/1250.pdf)

Pereyra, O. A. (2018). *Oportunidades Laborales y Redes Personales en los Jóvenes*

Profesionistas Doctoral dissertation, Universidad Iberoamericana). [Tesis de Maestría].

<http://ri.ibero.mx/handle/ibero/2342>

Pérez-Cruz, O. A. y Pinto-Pérez, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el*

Desarrollo Educativo, 11(21). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200127&script=sci_arttext)

[74672020000200127&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000200127&script=sci_arttext)

Porras-Velásquez, N. R. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la

psicología del trabajo. *Tesis psicológica: Revista de la Facultad de Psicología*, 8(2), 98-

117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4630497>

PUCP. (2018). *Observatorio Laboral*. Informe del Mercado Laboral de la Especialidad de Psicología. Recuperado el 07/03/2022.

<https://cdn01.pucp.education/btpucp/2019/07/25202639/informe-del-mercado-laboral-de-la-especialidad-de-psicologia.pdf>

Rabanal-Oyarce, R., Huamán-Muñoz, C.R., Murga-Valderrama, N. L., y Chauca-Valqui, P.

(2020). Desarrollo de Competencias Personales y Sociales para la Inserción Laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. XXVI(2), 250-258.

<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/html/>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2021). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [miércoles 2 de marzo de 2022]

Rendón-Macías, M. E., Villasís-Keever, M. Á., y Miranda-Novales, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4), 397-407.

<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/230>

Riera, J. R. (2005). *Habilidades en el deporte* (Vol. 36). Inde.

Richaud, M. C. (2007). La ética en la investigación psicológica. *Enfoques: revista de la Universidad Adventista del Plata*, 19(1), 5-18.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3183493>

Rodríguez-Martínez, A., Cortés-Pascual, A. y Val-Blasco, S. (2019). *Análisis de la mejora del nivel de empleabilidad de los universitarios mediante la mejora de competencias transversales y habilidades* (No. ART-2019-116466).

<https://zaguan.unizar.es/record/88291>

Romero-González, J. A., Granados, I. N., López-Clavijo, S. L. y González-Ruiz, G.

M. (2021). Habilidades Blandas en el Contexto Universitario y Laboral: revisión documental. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113-127.

<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/IYD/article/view/2749/2234>

Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes*. CEPAL. (104), 12-15.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/6093/S050139_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sociedad Mexicana de Psicología (2002). Código Ético. México, Trillas

Torres, M., Salazar, F. G. y Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. (3), 01-21.

<http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/2817/1/Métodos%20de%20recolección%20de%20datos%20para%20una%20investigación.pdf>

UNAM. (2016). Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Recuperado el 26/02/2022.

https://psicologia.iztacala.unam.mx/psi_perfilneg.php

Universidad de Guadalajara. (2022). Red Universitaria e Institución Benemérita de Jalisco, Centro Universitario de los Altos. Recuperado el 26/02/2022.

<http://www.cualtos.udg.mx/oferta-academica/licenciatura-psicologia/perfil-egreso>

Vidal García, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. [sl]:

Universidad de León, Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales. Salamca.

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/198250/Métodos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Weller, J., Isgut, A. E., y ESCAP, N. (2016). *Protección y formación: instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia*. CEPAL, (140).

<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/40660>

ANEXOS

ANEXO 1

SECCIÓN 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO



Cd de México a 01 de abril de 2022

Este proyecto de investigación esta a cargo de la alumna SALGADO MENDOZA SELENE estudiante de la Licenciatura de Psicología SUAyED, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México, bajo la supervisión de la cDra. Mirna Elizabeth Quezada adscrita al sistema.

101

Se llevará a cabo la recolección de datos por medio de la presente encuesta, con el propósito de apoyar en la elaboración de un seminario de titulación sobre la Percepción del Perfil de Egreso y Habilidades Blandas de los Egresados de Psicología SUAyED para la Inserción Laboral. Se les hace la cordial invitación a los egresados de psicología para responder de manera voluntaria esta encuesta, donde queda usted en la total libertad de no contestar o abandonar el estudio en caso de que algo le resulte incómodo. La duración es de alrededor de 30 minutos, ésta no le proporcionará ningún tipo de beneficio económico o bien material a cambio de su participación en cambio sus respuestas permitirán analizar la situación actual de los egresados del sistema. Esta encuesta no implica la divulgación pública de los datos recabados, su respuesta permanecerá anónima y confidencial. La información recabada será resguardada por la responsable y utilizada únicamente para los fines académicos que requiera este seminario de titulación, posteriormente los registros serán borrados.

Al dar click en "acepto" está usted de acuerdo con la siguiente afirmación:

"Acepto participar de forma voluntaria y doy mi consentimiento para que la información que yo proporcione sea utilizada con fines académicos"

Acepto

No acepto

ANEXO 2

Encuesta sobre: Percepción de Perfil de Egreso Y Habilidades Blandas en Egresados de Psicología SUAyED

Información Sociodemográfica:

Edad:

Sexo:

¿Cuánto tiempo de egreso?: meses _____

¿Experiencia laboral?: meses _____

¿Cuántos trabajos has tenido?

Instrucciones:

Lee la pregunta con detenimiento y selecciona solo una respuesta que se acerque más a su opinión. No hay respuesta correcta o incorrecta, con base en la siguiente escala:

1 Totalmente insatisfecho

2 Insatisfecho

3 Satisfecho

4 Totalmente satisfecho.

SECCIÓN: 2 Percepción de Perfil de Egreso Y Habilidades Blandas en Egresados de Psicología SUAyED.

Por medio de la plataforma de Psicología SUAyED, FES-Iztacala, se explican las funciones centrales que debe poseer el profesional de la psicología en un perfil del egresado; como construir, y aplicar crítica y reflexivamente conocimientos, metodologías y técnicas proporcionados por la psicología y sus diferentes aproximaciones teóricas, así como por ciencias afines, con un alto sentido de responsabilidad profesional proponiendo soluciones e ideas

innovadoras en aras de reducir situaciones de riesgo personal y social; considerando que su campo de intervención es tan amplio que engloba varias ocupaciones y un número importante de puestos de trabajo. Por lo cual se le realiza la siguiente pregunta:

1. ¿Qué tan satisfecho se siente sobre el perfil de egreso del Psicólogo SUAyED?

1) Totalmente insatisfecho 2) insatisfecho 3) satisfecho 4) Totalmente satisfecho

2. ¿Qué tan satisfecho se siente con el cumplimiento de ese perfil de egreso?

1) Totalmente insatisfecho 2) insatisfecho 3) satisfecho 4) Totalmente satisfecho

El plan de estudios de manera general se compone de 9 semestres donde los primeros cuatro tienen seis módulos, al mismo tiempo los dos primeros semestres se enfocan en la introducción a la psicología y a sus sistemas teóricos, a partir del tercer semestre se comienza con prácticas como entrevistas, teorías y metodologías, entre otras. A partir del 5º semestre se pueden elegir varias especialidades como Psicología de la Salud, Desarrollo Humano y Educación, Organizacionales, Necesidades educativas especiales y Psicología Clínica. De la elección que tome él alumno o alumna serán las materias impartidas. Con respecto a lo anterior se le realiza la siguiente pregunta:

3. ¿Qué tan satisfecho se siente con el plan de estudios de la carrera?

1) Totalmente insatisfecho 2) insatisfecho 3) satisfecho 4) Totalmente satisfecho

4. ¿Qué tan satisfecho se siente con el cumplimiento del contenido de las asignaturas que curso en su etapa de formación?

1) Totalmente insatisfecho 2) insatisfecho 3) satisfecho 4) Totalmente satisfecho

SECCIÓN: 3 Habilidades del Psicólogo

Como parte del perfil del egresado de Psicología SUAyED se mencionan las Habilidades del psicólogo. A continuación señale su nivel de dominio en las habilidades del psicólogo con base en la siguiente escala:

1 Bajo

2 Básico

3 Alto

4 Superior.

5. ¿En qué nivel de dominio considera su habilidad de capacidad de observación y síntesis?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

6. ¿En qué nivel de dominio considera su habilidad de aprendizaje continuo y auto dirigido?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

7. ¿En qué nivel de dominio considera sus habilidades y hábitos de lectores-escritura, análisis y reflexión para comprender lenguajes especializados?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

8. ¿En qué nivel de dominio considera su habilidad de capacidad de crítica para discriminar información relevante y abstracción de conceptos?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

9. ¿En qué nivel de dominio considera sus habilidades sociales: asertividad, fluidez verbal, habilidades para hablar y discutir; pensamiento crítico y razonamiento lógico matemáticos?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

10. ¿En qué nivel de dominio considera sus habilidades de las tecnologías de información y de la comunicación (TIC)?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

SECCIÓN: 4 Actitudes del Psicólogo

Como parte del perfil del egresado de Psicología SUAyED se mencionan las Actitudes del psicólogo. A continuación señale su nivel de dominio en las habilidades del psicólogo con base en la siguiente escala:

1 Bajo

2 Básico

3 Alto

4 Superior.

11. ¿En qué nivel de dominio considera su responsabilidad y compromiso?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

12. ¿En qué nivel de dominio considera su actitud crítica constructiva?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

13. ¿En qué nivel de dominio considera su sensibilidad social?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

14. ¿En qué nivel de dominio considera su actitud de servicio?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

15. ¿En qué nivel de dominio considera su comportamiento ético?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

SECCIÓN: 5 Competencias del Psicólogo

Como parte del perfil del egresado de Psicología SUAyED se mencionan las Competencias del psicólogo. A continuación señale su nivel de dominio en las habilidades del psicólogo con base en la siguiente escala:

1 Bajo

2 Básico

3 Alto

4 Superior.

16. ¿En qué nivel de dominio se considera al Investigar el comportamiento humano?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

17. ¿En qué nivel de dominio se considera al diseñar, desarrollar y evaluar acciones, planes y programas?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

18. ¿En qué nivel de dominio se considera al diagnosticar e intervenir, dar terapia individual, grupal y de pareja?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

19. ¿En qué nivel de dominio se considera al identificar los problemas y las demandas de una organización?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

20. ¿En qué nivel de dominio se considera al trabajar con grupos vulnerables?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

21. ¿En qué nivel de dominio se considera al analizar de manera profesional los diversos procesos educativos?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

22. ¿En qué nivel de dominio se considera al evaluar, diagnosticar e intervenir en problemas del comportamiento desde una perspectiva científica?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

SECCIÓN: 6 Habilidades Blandas

A continuación señale su nivel de dominio en las Habilidades blandas con base en la siguiente escala:

1 Bajo

2 Básico

3 Alto

4 Superior.

23. ¿Qué nivel de dominio consideras que tienes en la siguiente habilidad blanda?:

comunicación asertiva, eficaz o efectiva, que comprende la expresión verbal y no verbal, los sentimiento y la percepción frente a cualquier situación para evitar lastimar o vulnerar los derechos de otros.

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

24. ¿Qué nivel de dominio consideras que tienes en la siguiente habilidad blanda?:

negociación, elaborando estrategias para la comunicación asertiva y también para encontrar la solución de conflictos entre dos o más personas.

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

25. ¿Qué nivel de dominio consideras que tienes en la siguiente habilidad blanda?:

confianza interpersonal, se refieren a la aceptación de que se es vulnerable y donde no hay control de los sucesos positivos o negativos.

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

26. ¿Qué nivel de dominio considera que tiene en la siguiente habilidad blanda?:

cooperación para el trabajo en equipo organizado y ordenado en la realización de las tareas. 1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

27. ¿Qué nivel de dominio considera que tiene en la siguiente habilidad blanda?: empatía que es cómo ponerse en los zapatos del otro.

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

28. ¿Qué nivel de dominio considera que tiene en la siguiente habilidad blanda?: solución de problemas, aquí la persona debe ser capaz de comprender el problema para reestructurarlo cambiando la forma de interpretarlo, percibirlo y sentirlo. Se debe tener además la habilidad de pensamiento para identificarlo, definirlo y descomponerlo.

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

29. ¿Qué nivel de dominio considera que tiene en la siguiente habilidad blanda?:

pensamiento crítico, pensar de manera autodirigida, autodisciplinada, autoregulada y autocorregida, se necesita de un amplio pensamiento.

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

30. ¿Qué nivel de dominio considera que tiene en la siguiente habilidad blanda?: toma de decisiones, aquí el individuo es capaz de elegir la mejor acción dependiendo de los acontecimientos.

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

31. ¿Qué nivel de dominio considera que tiene en la siguiente habilidad blanda?: autoevaluación, se autoevalúa a sí mismo para conocer cómo esta haciendo el trabajo y cómo lo debe hacer para mejorar el desempeño propio.

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

32. ¿Qué nivel de dominio considera que tiene en la siguiente habilidad blanda?: habilidad de análisis y comprensión para encontrar soluciones de problemas y toma de decisiones tomando en cuenta las consecuencias y sus efectos a corto, mediano y largo plazo. ¿sientes con esta habilidad?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

33. ¿Qué nivel de dominio considera que tiene en la siguiente habilidad blanda?: manejo emocional, son destrezas que ayudan a entender conscientemente las emociones, aceptarlas, enfrentarlas y nominarlas dependiendo de la situación, así como identificar las reacciones fisiológicas que generan.

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

34. ¿En qué nivel considera que es importante conocer y dominar el perfil de egreso y habilidades blandas para tener una inserción laboral rápida y eficaz?

1) Bajo 2) Básico 3) Alto 4) Superior

SECCIÓN: 7 Gracias por su participación.

En caso de querer participar en la segunda fase de este estudio a través de una entrevista coloque por favor su correo electrónico para contactarlo.

Correo electrónico: _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Cd de México a 30 de marzo de 2022

Este proyecto de investigación esta a cargo de la alumna SALGADO MENDOZA SELENE estudiante de la Licenciatura de Psicología SUAYED, Facultad de Estudios Superiores Iztacala, Universidad Nacional Autónoma de México, bajo la supervisión de la cDra. Mirna Elizabeth Quezada adscrita al sistema.

Se llevará a cabo la recolección de datos por medio de la presente entrevista, con el propósito de apoyar en la elaboración de un seminario de titulación sobre la Percepción del Perfil de Egreso y Habilidades Blandas de los Egresados de Psicología SUAYED para la Inserción Laboral. Se les hace la cordial invitación a los egresados de psicología para contestar a las preguntas de esta entrevista, donde queda usted en la total libertad de no responder o abandonar el estudio en caso de que algo le resulte incómodo. La duración es de alrededor de 30 minutos, ésta no le proporcionará ningún tipo de beneficio económico o bien material a cambio de su participación, sin embargo, sus respuestas permitirán analizar la situación actual de los egresados del sistema. Esta entrevista no implica la divulgación pública de los datos recabados, su respuesta permanecerá anónima y confidencial. La información recabada será resguardada por la responsable y utilizada únicamente para los fines académicos que requiera este seminario de titulación, posteriormente los registros serán borrados.

Esta entrevista se realizará vía zoom por esa razón se cuidará la información de los datos recabados, haciendo la petición de gravar en audio y video la entrevista para el análisis de los datos.

“Acepto participar de forma voluntaria y doy mi consentimiento para que la sesión sea gravada y que la información que yo proporcione sea utilizada con fines académicos”

Firma de autorización: _____

ANEXO 4

Objetivo: explorar si las habilidades, Actitudes y competencias de psicólogo así como las habilidades blandas influyen en la transición entre la carrera y la inserción laboral de los egredados de psicología SUAyED.

Fecha:

Edad:

Sexo:

113

SECCIÓN 1: Experiencia Pre-egreso

1. ¿Cómo fue su experiencia con los contenidos de las asignaturas dentro de la carrera de psicología SUAyEd?
 2. ¿Cómo fue su experiencia con los docentes durante su carrera de psicología SUAyEd?
 3. ¿Conforme la encuesta que contestó podría mencionar sobre el perfil de egreso en cuáles de las habilidades que se mencionaron se sintió con más dominio?
 4. ¿Cómo fue su experiencia con las diferentes habilidades que se mencionan en la encuesta, le ayudaron a desenvolverse mejor en sus actividades de práctica y si aún no las tenía dominadas completamente, cómo las fue adquiriendo para sus prácticas?
- ¿Considera que fue una desventaja el no dominar en su totalidad las habilidades que se requerían para los trabajos académicos ?

SECCIÓN 2: Experiencia de Egreso

5. Ahora que ya has culminado tu carrera ¿Estás ejerciendo la profesión, estás en otro tipo de empleo o estás en busca de trabajo?

6. ¿Expresa como fue tu experiencia en la transición de tu etapa académica hacia la inserción laboral?

Explorar en cuanto a la experiencia

SECCIÓN 3: Experiencia Laboral

114

7. ¿En este momento está ejerciendo su profesión o está en otro tipo de empleo?

8. En caso de no tener trabajo, ¿Estás en busca de trabajo sobre la profesión?

9. Si tiene trabajo en otra rama, ¿Como fue tu transición, te sirvieron las habilidades aprendidas dentro de la carrera de psicología?

10. En caso de tener trabajo, ¿De qué manera le ha ayudado el conocimiento sobre las tecnologías de la comunicación o ha necesitado aprenderlas para poder insertarse?

12. En caso de estar en busca de trabajo ¿Crees que le podrían ayudar a conseguir empleo?

13. ¿En tu búsqueda de empleo cuáles han sido los puestos que más has visto sobre el psicólogo?

14. ¿Cómo te has sentido emocionalmente en toda esta transición?

15. ¿Cómo te ha afectado la pandemia para la inserción laboral

16. ¿Cómo ha resultado tu experiencia con el conocimiento, las habilidades y competencias que adquiriste en la carrera te han beneficiado en todo el proceso de inserción laboral?

17. ¿Cómo estás viviendo tu perfil de egreso?

18. ¿Cómo está viviendo su experiencia en el dominio de habilidades blandas?