



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE HIDALGO**

ESCUELA SUPERIOR DE ACTOPAN

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

“PERCEPCIONES Y ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN
LABORAL EN LOS (AS) ESTUDIANTES DE LA
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA”

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A N

NATALIA PORTILLO GÓMEZ

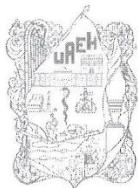
LIZBETH MUNDO CRUZ

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. ROSA MARÍA HUERTA MATA

ACTOPAN, HIDALGO

DICIEMBRE DEL 2019



**M. en C. JULIO CESÁR LEINES MEDÉCIGO
DIRECTOR DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
PRESENTE:**

Manifiesto a Usted, que se autoriza el trabajo de investigación que bajo la dirección de la Dra. Rosa María Huerta Mata, presentan las pasantes en Psicología: **Natalia Portillo Gómez y Lizbeth Mundo Cruz**, en la modalidad de Tesis Colectiva, cuyo título es: **Percepciones y estrategias de inserción laboral en los(as) estudiantes de la Licenciatura en Psicología**; ya que reúne los requisitos del decoro académico a que obligan los reglamentos en vigor para ser discutidos por los miembros del jurado.

Miembro del jurado	Función	Firma de aceptación del trabajo para su impresión formal.
Mtra. Ivonne Hernández Moctezuma	Presidente	
Lic. María Elena Fermín Apolonio	Secretario	
Dra. Rosa María Huerta Mata	Primer vocal	
Mtra. Janeth Godínez Rangel	Segunda vocal	
Dra. María Edith Gómez Gamero	Tercer vocal	
Lic. María Dolores Camargo Torres	Suplente	
Lic. Sinaid García Monroy	Suplente	

Atentamente
"Amor, Orden y Progreso"
Actopan, Hidalgo; a 08 de noviembre de 2019.

Dra. María Patricia Fernández Cuevas
Directora

c.c.p.- archivo.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
TITULACIÓN
DÍA <u>27</u> MES <u>Nov</u> AÑO <u>2019</u>
RECIBIO:
NOMBRE: <u>Sarina</u>
FIRMA:

Carretera México - Laredo km. 120.5 Comunidad de Daxihá, Prolongación abasolo s/n, Actopan, Hidalgo, México C.P. 42500
Teléfono: 52 (771) 71 720 00 ext. 5400,5401
esc_sup_actopan@uaeh.edu.mx



www.uaeh.edu.mx

ÍNDICE

Resumen	1
Abstract.....	II
CAPÍTULO I Planteamiento del problema	1
1.1.Pregunta general	4
1.2.Preguntas específicas.....	4
1.3.Objetivo general	5
1.4.Objetivos específicos.....	5
1.5.Hipótesis	6
1.6.Justificación.....	7
1.7.Marco contextual	9
CAPITULO II Marco teórico	11
2.1.Percepciones sobre el campo laboral.....	11
2.1.1.Retos para la inserción al campo laboral	14
2.1.2.Oportunidades para la inserción al campo laboral.....	18
2.2.Estrategias de inserción al campo laboral	20
2.2.1.Los conocimientos como estrategias de inserción al campo laboral	22
2.2.2.Las habilidades como estrategia de inserción al campo laboral.....	24
CAPITULO III Metodología	27
3.1.Tipo de investigación	27
3.2.Diseño de la investigación.....	28
3.3.Muestra	29
3.3.1.Selección de la población de estudio	29

3.3.2.Determinación del tamaño de muestra y la técnica de muestreo	30
3.4.Variables operacionales.....	31
3.5.Instrumento de medición	33
3.6.Etapa piloto.....	34
3.6.1.Forma de análisis de datos	36
3.7.Aplicación de instrumentos	40
3.8.Forma de análisis de los datos (Correlación de Pearson)	40
CAPITULO IV Resultados y Discusión	42
4.1 Percepciones (Retos del campo laboral para un psicólogo) y Estrategias (Conocimientos) de inserción laboral)	42
4.2 Percepciones (Retos del campo laboral para un psicólogo) y Estrategias (Habilidades del psicólogo para la inserción al campo laboral).....	53
4.3 Percepciones (Oportunidades del campo laboral como psicólogo) y Estrategias (Conocimientos) de inserción laboral.....	63
4.4 Percepciones (Oportunidades del campo laboral como psicólogo) y Estrategias (Habilidades del psicólogo para la inserción al campo laboral).....	72
CAPITULO V Conclusiones	86
Referencias.....	92
Anexos	97
Gráficas de frecuencias.....	97
Cuestionario.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estudiantes de la Licenciatura en Psicología	30
Tabla 2 Cuadro operacional	31
Tabla 3 Prueba piloto	35
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad.....	35
Tabla 5 Alpha de Cronbach por ítem	35
Tabla 6 Oportunidades para la inserción al campo laboral	36
Tabla 7 Retos para la inserción al campo laboral.....	37
Tabla 8 Los conocimientos como estrategias de inserción al campo laboral.....	38
Tabla 9 Las habilidades como estrategia de inserción al campo laboral.....	39
Tabla 10 Estudiantes de la Licenciatura en Psicología	40
Tabla 11 Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 65)	42
Tabla 12 Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 56)	46
Tabla 13 Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 54 y 57)	50
Tabla 14 Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 10)	53
Tabla 15 Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 29 y 10)	56
Tabla 16 Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 19 y 10)	59
Tabla 17 Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 41 y 57)	63
Tabla 18 Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 45 y 57)	66
Tabla 19 Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 40 y 17)	69

Tabla 20 Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 8 y 64)	72
Tabla 21 Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 32 y 64)	76
Tabla 22 Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 20 y 64)	79
Tabla 23 Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 64)	83

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 65)	45
Gráfica 2 Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 65)	45
Gráfica 3 Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 65)	46
Gráfica 4 Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 56)	48
Gráfica 5 Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 56)	49
Gráfica 6 Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 56)	50
Gráfica 7 Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 54 y 57)	52
Gráfica 8 Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 54 y 57)	52
Gráfica 9 Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 54 y 57)	53
Gráfica 10 Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 10)	55
Gráfica 11 Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 10)	55
Gráfica 12 Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 10)	56
Gráfica 13 Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 29 y 10)	57
Gráfica 14 Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 29 y 10)	58

Gráfica 15 Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 29 y 10)	58
Gráfica 16 Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 19 y 10)	61
Gráfica 17 Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 19 y 10)	62
Gráfica 18 Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 19 y 10)	62
Gráfica 19 Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 41 y 57)	65
Gráfica 20 Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 41 y 57)....	65
Gráfica 21 Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 41 y 57)....	66
Gráfica 22 Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 45 y 57)	67
Gráfica 23 Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 45 y 57)....	68
Gráfica 24 Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 45 y 57)....	69
Gráfica 25 Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 40 y 17)	70
Gráfica 26 Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 40 y 17)....	71
Gráfica 27 Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 40 y 17)....	71
Gráfica 28 Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 8 y 64)	74
Gráfica 29 Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 8 y 64).....	75

Gráfica 30 Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 8 y 64).....	75
Gráfica 31 Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 32 y 64)	77
Gráfica 32 Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 32 y 64).....	78
Gráfica 33 Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 32 y 64).....	78
Gráfica 34 Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 20 y 64)	82
Gráfica 35 Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 20 y 64).....	82
Gráfica 36 Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 20 y 64).....	83
Gráfica 37 Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 64)	84
Gráfica 38 Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 64).....	85
Gráfica 39 Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 64).....	85
Gráfica 40 Área de Salud: Tengo elaborado en su totalidad un curriculum vitae.....	97
Gráfica 41 Área de Salud: Me interesa insertarme a laborar en una institución privada.....	97
Gráfica 42 Área de Salud: Migrar a otro estado permite al psicólogo (a) obtener un trabajo mejor.....	98

Dedicatorias

Natalia Portillo Gómez

Agradezco a mis padres Martín Portillo Monter y María Mercedes Gómez quienes con su amor, cariño, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanas y sobrinas (os) por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, porque gracias a sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Coliver tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo incluso en los momentos más turbulentos, este proyecto no fue fácil, pero estuviste motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían, te lo agradezco mucho.

Lizbeth Mundo Cruz

A mis padres Rosalba Cruz Ramírez y Severiano Mundo Contreras quienes en todo momento siempre han estado conmigo dándome de un soporte incondicional, para hacer lo que más me ilusiona sin cuestionarme.

A mi hermano Sergio Mundo Cruz, quien siempre me ha apoyado para seguir estudiando y darme esta oportunidad de concluir una vez más, ésta meta. A Mis hermanas Yazmín Mundo Cruz, Dianey Mundo Cruz y Fabián Mundo Cruz responsables en gran parte de mi aventura hasta el último momento animándome.

A mi amiga Natalia Portillo quien con su apoyo, amistad y comprensión incondicional durante este trayecto he enfrentado grandes retos, aunque con miedos, puedo decir ahora ¡los hemos alcanzado!; a mi amigo Alejandro López, quien me motivó a seguir con ésta investigación y nunca dudo de mi capacidad, a mis grandes amigos (as):

Andrea Alonso, Maritza Martín, Brandon Cortez y Edmer Raí Pérez, increíbles personas que he conocido y admirado durante este camino. Todos ellos (as) grandes personas sabias quienes sin esperar nada cambio compartieron sus alegrías, tristezas, contribuyendo y creciendo cada día más.

Agradecimientos

Natalia Portillo Gómez

De manera especial a nuestra asesora de tesis, la Doctora Rosa María Huerta Mata por habernos guiado, en la elaboración de este proyecto e inculcarnos el gusto por la investigación.

Lizbeth Mundo Cruz

A través de estas líneas quiero expresar mi más sincero agradecimiento a nuestra directora de tesis, la Dra. Rosa María Huerta Mata quien, con su inestimable ayuda y paciencia pues, fue quien nos apoyó y ánimo para la realización de esta tesis. Sin duda alguna a través, de su experiencia como investigadora y trayectoria profesional, ha orientado nuestras ideas.

De manera muy especial agradecemos a nuestras lectoras:

Psic. Sinaid García Monroy, Mtra. Janeth Godínez Rangel, Mtra. Tromme Hernández Moctezuma, Psic. María Elena Fermín Apolonio, Dra. María Edith Gómez Gamero y Psic. María Dolores Camargo Torres, quienes con sus conocimientos y aportaciones enriquecieron nuestro trabajo.

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar la relación entre las percepciones y las estrategias que generan para insertarse al campo laboral los (as) estudiantes de 8° y 9° semestre de las áreas de Salud, Organizacional y Educativa, de la Licenciatura en Psicología en la Escuela Superior de Actopan (ESAc). El estudio es cuantitativo de tipo correlacional, trasversal, con diseño no experimental, cuya muestra ésta representada por 67 alumnos (as), quienes se seleccionaron por conveniencia para el análisis de las variables de Percepciones del campo laboral (independiente) y Estrategias de inserción laboral (dependiente). Se elaboró un instrumento con 65 reactivos de respuestas tipo Likert.

Se trabajó con cuatro hipótesis de investigación. La primera hipótesis: a mayores percepciones sobre los retos laborales desarrollan los(as) estudiantes mayores estrategias sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral. La segunda hipótesis: a mayores percepciones sobre los retos laborales desarrollan los (as) estudiantes mayores estrategias respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral. La tercera hipótesis: A mayores percepciones sobre oportunidades laborales los (as) estudiantes desarrollan mayores estrategias sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral. La cuarta hipótesis: A mayores percepciones sobre las oportunidades laborales los (as) estudiantes desarrollan mayores estrategias respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral.

Las cuatro hipótesis son válidas únicamente en el área Organizacional. Se recomiendan estrategias curriculares que permitan el desarrollo de dichas correlaciones

de estudio, en todos los estudiantes de la Licenciatura en Psicología de la Escuela Superior de Actopan.

Palabras clave.

Inserción laboral, Percepciones, Estrategias, Licenciatura en Psicología.

Abstract

The main objective of this research is to analyze the relationship between perceptions and the strategies they generate to enter the labor field for students in the 8th and 9th semesters of the Health, Organizational and Educational areas of the Degree in Psychology at the Actopan High School (ESAc). The study is quantitative, correlational, cross-sectional, with a non-experimental design, whose sample is represented by 67 students, who were selected for convenience for the analysis of the variables of perceptions of the labor field (independent) and strategies of labor insertion (dependent). An instrument was developed with 65 reagents of Likert responses.

We worked with four research hypotheses. The first hypothesis: the greater the perceptions of the labor challenges, the older students develop strategies on their knowledge to enter the labor field. The second hypothesis: the greater the perceptions of the labor challenges, the older students develop strategies regarding their abilities to enter the labor field. The third hypothesis: The greater the perceptions of job opportunities, the students develop greater strategies about their knowledge to enter the

labor field. The fourth hypothesis: With greater perceptions of job opportunities, students develop greater strategies regarding their abilities to enter the labor field.

The four hypotheses are valid only in the Organizational area. Curriculum strategies that allow the development of these study correlations are recommended in all students of the Bachelor of Psychology of the Actopan High School.

Key Works.

Job placement, Perceptions, Strategies, Degree in Psychology.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

Con anterioridad se especulaba que el contar con un estudio universitario garantizaba la inserción al mercado de trabajo con un salario bien renumerado, lo que establecía una diferencia en el posicionamiento social de los universitarios, por lo que el empleo de un recién egresado era representado como una ocupación con expectativas de bienestar a largo plazo. Sin embargo, en la actualidad, estudios realizados en diferentes países han concluido que un gran número de egresados con una educación superior, ocupan empleos en donde no se requiere del título universitario, o bien, no utilizan las habilidades y conocimientos adquiridas durante su formación, por lo cual, se han creado fenómenos de desfase de conocimientos y educación con un efecto negativo sobre los salarios (Carbajal, Salgado & Ovando, 2017).

Gonzales y Martínez (2016), postulan que al profundizar la percepción de quienes experimentan en primera persona el difícil proceso de inserción, desde este panorama, resulta interesante ahondar en los universitarios (as), con el fin de contrastar y conocer dichos perfiles, así como, en los diferentes factores o variables que pueden influir en sus percepciones respecto al mercado laboral y sus posibilidades de acceder al mismo, una vez finalizada su formación profesional.

El concepto de percepción, se define como un proceso donde se ven relacionados diversos ideales culturales que representan y explican la situación, según las diversas experiencias diarias. Lo cual, permite recordar conocimientos y vivencias antes adquiridas durante el proceso de la vida y de esta manera se hace una diferenciación

con las nuevas experiencias, permitiendo identificarlas y aprehenderlas para poder relacionarse con el entorno (Vargas, 1994).

Por otro lado, respecto a las estrategias de inserción laboral se alude a el conjunto de procedimientos de gestión, como las diligencias conducentes al logro de un deseo cualquiera, para obtener un lugar profesional, donde se pretende el posicionamiento implicado de la persona relacionada al significado adjudicado a su proyecto profesional, lo que determinará actitudes personales que conduzcan a dicha decisión, implicando a una toma de decisiones en relación al lugar profesional deseado y al proyecto profesional a gestar. Por lo tanto, las estrategias de inserción laboral son el conjunto de métodos y procedimientos de gestión como lo son actividades acertadas para conseguir un logro, teniendo actitudes personales que dirijan hacia el objetivo de dichas actividades (López, 1997).

Además de la responsabilidad de la universidad en cuanto a la vinculación de los planes de estudio con demandas del mercado laboral, el estudiante debe tener un papel activo al configurar percepciones entorno a su inserción al mundo de trabajo. Las percepciones se manifestarán acerca de lo que han vivido o viven actualmente en el medio laboral, así como, sus valoraciones y creencias sobre la incidencia que en su trabajo tiene la experiencia académica que adquirió en la universidad (Buitrago, 2015).

Sin embargo, dichas percepciones se construyen no solo desde su experiencia en el contexto de trabajo, sino también, en su trayectoria como estudiante universitario. En este sentido, la presente investigación permite analizar las percepciones que tienen acerca del campo laboral, los alumnos que están próximos a egresar de la Licenciatura

en Psicología, así como, las estrategias que generan para tener una pronta inserción al mundo del trabajo.

Esta información beneficiará a la institución, pues los resultados servirán como referencia para que se tomen en consideración estrategias educativas que ofrezcan conocimientos intelectuales y prácticos de calidad a cada uno de los miembros de la comunidad estudiantil, quienes con base a la investigación podrán reflexionar y cuestionarse sobre esta situación; y que les permita desempeñarse de manera eficaz y eficiente en el contexto al que se inserten a desempeñar su profesión. Cabe aclarar que, contrario a lo que comúnmente se piensa respecto a que los estudios de egresados se realizan una vez que ya no asisten a la universidad, de acuerdo con Cedeño (2014), estas investigaciones deben realizarse antes, durante y después del egreso de los universitarios.

Algunos estudios sobre la inserción laboral de los psicólogos se centran en la etapa después del egreso de la universidad, Golpe (2015) indaga sobre si la inexperiencia laboral impedía la contratación de graduados universitarios que buscan un primer empleo en su profesión, y las repercusiones en el bienestar de los propios jóvenes, integrando para ello los puntos de vista de estos últimos y de sus posibles empleadores. Por su parte, Gonzales y Carrillo (2016), en específico sobre los egresados (as) de la Licenciatura en Psicología, del Centro Universitario de los Altos en el campus de la Universidad de Guadalajara, realizaron un análisis sobre las circunstancias a las que se han enfrentado los egresados tras concluir su trayectoria académica.

Con base en lo anterior, algunos de los estudios que se han realizado sobre los egresados universitarios de las áreas de ciencias sociales y humanidades y su integración al mercado laboral, se concentran en analizar sus trayectorias laborales, sin embargo, es fundamental indagar que sucede con los (as) estudiantes que se encuentran en la fase final de la educación superior, como un elemento central para comprender las percepciones y estrategias que configuran para pretender insertarse al contexto laboral como profesionales de la Psicología. De modo que, el presente estudio al realizarse con población de estudiantes de 8º y 9º semestre de la generación 2015 – 2019, aporta datos importantes sobre el seguimiento de los egresados de la Licenciatura en Psicología de la Escuela Superior de Actopan de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

1.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación que existe entre las percepciones y las estrategias que generan para insertarse al campo laboral los (as) estudiantes de 8º y 9º semestre de las áreas de Salud, Organizacional y Educativa, de la Licenciatura en Psicología en la Escuela Superior de Actopan (ESAc)?

1.2. Preguntas específicas.

Ψ ¿Cuál es la relación entre las percepciones sobre los retos laborales y las estrategias que desarrollan los estudiantes sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral?

Ψ ¿Cuál es la relación entre las percepciones sobre los retos laborales y las estrategias que desarrollan los estudiantes respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral?

Ψ ¿Cuál es la relación que existe entre las percepciones sobre las oportunidades laborales y las estrategias que desarrollan los estudiantes sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral?

Ψ ¿Qué relación existe entre las percepciones sobre las oportunidades laborales y las estrategias que desarrollan los estudiantes respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral?

1.3. Objetivo general

Analizar la relación entre las percepciones y las estrategias que generan para insertarse al campo laboral los (as) estudiantes de 8° y 9° semestre de las áreas de Salud, Organizacional y Educativa, de la Licenciatura en Psicología en la Escuela Superior de Actopan (ESAc).

1.4. Objetivos específicos

Ψ Analizar la relación entre las percepciones sobre los retos laborales y las estrategias que desarrollan los estudiantes sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral.

- Ψ Analizar la relación entre las percepciones sobre los retos laborales y las estrategias que desarrollan los estudiantes respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral.
- Ψ Analizar la relación que existe entre las percepciones sobre las oportunidades laborales y las estrategias que desarrollan los estudiantes sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral.
- Ψ Analizar la relación entre las percepciones sobre las oportunidades laborales y las estrategias que desarrollan los estudiantes respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral.

1.5. Hipótesis

(H1) A mayores percepciones sobre los retos laborales desarrollan los (as) estudiantes mayores estrategias sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral.

(H2) A mayores percepciones sobre los retos laborales desarrollan los (as) estudiantes mayores estrategias respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral.

(H3) A mayores percepciones sobre oportunidades laborales los (as) estudiantes desarrollan mayores estrategias sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral.

(H4) A mayores percepciones sobre las oportunidades laborales los (as) estudiantes desarrollan mayores estrategias respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral.

1.6. Justificación

En las décadas comprendidas entre los años 1990 y 2010 se duplicó prácticamente la cobertura de educación superior en México (Granados, 2013). De acuerdo con el reporte *“Educación Superior: situación actual y perspectivas”* realizado por la Subsecretaría de Educación Superior en el año 2009, el promedio salarial alcanzado por profesionales fue cerca de 7 mil 500 pesos mensuales (Burgos & López, 2010).

Respecto a las áreas de trabajo 55 de cada 100 egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES), trabajan en áreas diferentes a las que estudiaron y existen 16 carreras críticas con exceso de oferta de egresados; el nivel de registro de acuerdo a las ramas de estudio que contienen un relativo crecimiento de las carreras, entre las cuales se encuentra psicología. Además, de los 8 millones de profesionales al menos un 45% de ellos efectúan labores desemejantes a su formación, por otro lado, un 40% percibe ingresos menores a 4 salarios mínimos, sin prestaciones ni contratos (Burgos & López, 2010).

Para tal caso, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2003), entre la década de 1990-2000 ya refería una intensa problemática, acerca del mercado laboral de los profesionistas en México, ya que cerca de las dos terceras partes se empleaban en puestos acordes a su profesión, donde existía una probabilidad para que aplicaran sus habilidades y conocimientos adquiridos en las instituciones de Educación Superior. No obstante, el resto de la

población se ocupaba en puestos que no eran acordes a sus profesiones o no requerían de una Educación Superior.

En un estudio realizado en el Centro Universitario de los Altos en el campus de la Universidad de Guadalajara con egresados de la Licenciatura en Psicología, el 40.9% de la muestra expresa estar laborando o ejerciendo actividades que no se vinculen de alguna manera a la carrera en psicología, donde no se ejercen los conocimientos y herramientas adquiridas durante el proceso de formalización académica universitaria (Gonzales y Carrillo, 2016).

El Servicio Nacional de Empleo, de acuerdo con los datos del Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la clasificación de las profesiones del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2010 los porcentajes de ocupación con respecto al área de Ciencias Sociales y Administrativas, destacan las Ciencias Administrativas en un 24%, seguido de Contaduría (26%) y Derecho (22%). Por su parte, Psicología presenta uno de los menores porcentajes de ocupación con un 8% (Primer Estudio de Pertinencia Educativa en el Estado de Moleros, 2011).

Debido a las condiciones del contexto laboral que determinan las dinámicas de inserción de los egresados de la Licenciatura en Psicología de la Escuela Superior de Actopan (ESAc) en el año 2019, el estudio con respecto a las percepciones y estrategias sobre la inserción al campo laboral de los estudiantes en su etapa final de la trayectoria universitaria¹, es relevante ya que brinda datos significativos acerca de que estrategias

¹ Ésta investigación que lleva por título “Percepciones y estrategias de inserción laboral en los (as) estudiantes de la Licenciatura en Psicología es Pionero, ya que en la Escuela Superior de Actopan ESAC, nunca antes se había investigado sobre esta temática.

están implementando para una pronta inserción al mercado laboral y cuáles son las principales oportunidades, retos a los que se enfrenta un psicólogo (a) recién egresado y los principales beneficiarios (as) de esta investigación son la universidad, los estudiantes de la Licenciatura en Psicología y aquellos (as) investigadores que tengan interés a conocer el tema.

1.7. Marco contextual

La propuesta de investigación es desarrollada en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en la Escuela Superior de Actopan con dirección en carretera México-Laredo Km. 120.5 s/n, El Daxtha, 42500 Actopan, Hidalgo de la región del Valle del Mezquital, México. La Escuela Superior de Actopan inició actividades a partir del año 2000, con las licenciaturas en Derecho y Psicología, en el año 2004 se incorporó la licenciatura de Diseño Gráfico, posteriormente con el objetivo de atender la creciente demanda de educación media superior y superior en el año 2014 la oferta educativa de la Escuela Superior de Actopan se incrementa con dos nuevos programas educativos el de Bachillerato y el de Creación y Desarrollo de Empresa (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2019).

Actualmente se cuenta con una población estudiantil de nivel medio superior de 1,104 de los cuales 709 son del sexo femenino y 395 del masculino, en la licenciatura de Derecho se tiene un total de 734, donde 437 representan al sexo femenino y 297 del sexo opuesto, en la licenciatura de Diseño Gráfico se encuentran matriculados un total de 561 de los cuales 320 son mujeres y 241 son hombres, en la licenciatura de

Psicología se tiene un total de alumnos de 452, lo cual suma un total de 383 mujeres y 68 hombres, en la licenciatura de Creación y Desarrollo de Empresas se tiene un total de 161 alumnos de los cuales 97 pertenecen al sexo femenino y 64 al sexo masculino (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2019).

Sin embargo, la investigación se centró en la Licenciatura en Psicología, cuya muestra se conformó por 67 alumnos (as) de 8° y 9° semestre durante el periodo Enero – Junio 2019.

CAPITULO II

Marco teórico

2.1. Percepciones sobre el campo laboral

El concepto de percepciones ha sido abordado desde diversas ciencias, sin embargo, es la Psicología la que ha determinado que en el proceso de percepción se ven relacionados diversos ideales culturales que representan y explican la situación y son empleados según las diversas experiencias diarias para ordenarlas y transformarlas. Es importante mencionar que las experiencias diarias son un elemento muy relevante que admite definir la percepción, y permite recordar conocimientos y vivencias antes adquiridas durante el proceso de la vida y, de esta manera, se hace una diferenciación con las nuevas experiencias, esto permite identificarlas y aprehenderlas para relacionarse con el entorno. Una vez que se han identificado las características de los objetos se conforman y reproducen modelos ideológicos y culturales que admiten explicar la situación mediante una lógica que se aprende desde la niñez y que se ve inmersa en la construcción colectiva de la cual se obtiene experiencia (Vargas, 1994).

Desde otra perspectiva, de acuerdo con Marina (1998), el término percepción es un acto de “*Coger información y dar sentido*” (Citado en Fuenmayor & Villasmil, 2018, pp. 192). Así mismo, March y Simón (1958), refieren que la percepción sobre el campo laboral dependerá del número de alternativas de empleos que perciba el individuo en el mercado de trabajo, donde influirá el tipo de negocio, las características personales del individuo y el número de organizaciones disponibles. Si la percepción

del individuo es de insatisfacción, tenderá a investigar nuevas opciones laborales donde estarán determinadas por la disponibilidad de trabajos en el mercado laboral que estén relacionados con la preparación del trabajador, sus habilidades, conocimientos y experiencias (Tamayo, 2016).

Por otro lado, la elección de alguna alternativa de empleo estará determinada por las características personales del individuo como lo es el grado de especialización, ocupación, género, edad, estatus social, como de igual manera el número de organizaciones disponibles dentro del sector económico seleccionado (Tamayo, 2016).

El individuo debe superar diversas etapas a fin de lograr sus metas desde el inicio de la escolaridad hasta la universidad. Dentro de la educación superior los estudiantes anhelan aprender herramientas específicas y básicas relacionadas con el área del conocimiento que hayan seleccionado (Martínez, Mijares, Prieto, Ramos, & Díaz, 2012).

Para Kotler (2001) las percepciones se determinan como el proceso en el cual un individuo asigna un significado a objetos, hechos o situaciones del mundo que lo rodea. Asignar significados involucra la emisión de un juicio calificativo a los estímulos recibidos. Cuando las personas consideran el éxito, se identifican en dos aproximaciones o percepciones: las del propio individuo sobre su capacidad para alcanzar resultados predefinidos como satisfactorios y la valoración subjetiva de aspectos básicos, tales como, el éxito a nivel social, personal hasta el desarrollo organizacional (Martínez, Mijares, Prieto, Ramos, & Díaz, 2012)

De hecho, los autores Martínez, Mijares, Prieto, Ramos, & Díaz (2012), en relación a un estudio realizado acerca de las percepciones ante el éxito profesional, los

datos obtenidos por parte de 97 estudiantes de la universidad del Zulia, refirieren que cerca del 61% se visualiza en las subcategorías de encontrarse empleado, con una buena posición social, excelente condición financiera, para ayudar a la familia. En cuanto al 32% indican tener metas y objetivos alcanzados o estar realizándolos a nivel profesional y personal, por otro lado, un 2% señala estar ejerciendo la carrera y libre ejercicio de la profesión y el 1% refiere estar viviendo solo y finalmente un, 2% no respondió.

Se afirma que los estudiantes tienen expectativas no realistas, intuyen y saben que su estancia en una carrera universitaria no se traducirá en una mejor perspectiva laboral, por ello este resultado se reflejará posiblemente en un desempeño académico deficiente, no manifiestan objetivamente nuevas habilidades, y existe una actitud de desenfado, dando por resultado egresados competencialmente deficientes, manteniéndose en una baja valoración (Citado en Zarzosa 2015).

Por lo tanto, ante esta cuestión Covarrubias (2013), manifiesta que las percepciones de un profesional en psicología, recién egresado (a) o de los últimos semestres, tienen desconfianza o incertidumbre, con respecto a las herramientas proporcionadas durante su estancia escolar y a sus propias habilidades (Citado en Zarzosa 2015).

Visto desde esta perspectiva, de acuerdo con la Organizacional Internacional del Trabajo (OIT, 2018), en relación a la dinámica estadística del mercado laboral, las cifras denotan que entre el 2014 hasta el 2018, las tasas de desocupación se reducen en la región, pero esta es modestamente. Desde el 2014 se ha observado una estabilización, al presentar una recuperación del crecimiento económico, no obstante, aunque estos

signos sean de mejora existe una variación dentro de los indicadores de empleo, pues sin duda aún no se tiene un efecto del todo claro en el mercado laboral. Estos rezagos adicionales, han existido en efecto desde múltiples causas; llevando a que los indicadores dentro del mercado laboral propicien a variaciones en la actividad económica. Se estima que durante el 2018 no se encuentre mucho cambio con respecto al año 2017, o al menos se espera que los indicadores de empleo no sufran variaciones drásticas hasta la mitad del 2019.

La tasa de participación incrementada implica que una mayor proporción de personas ingresan al mercado laboral, sin embargo, no necesariamente se lograr absorber a todos, ocasionando una presión al alza de la tasa de desocupación. Una de los principales movimientos donde puede atribuirse la tasa de participación son: la participación juvenil, la cual se posiciona como la menor tasa, mostrando mayor permanencia en el sistema educativo o el desaliento en la búsqueda de empleo (OIT, 2018).

2.1.1. Retos para la inserción al campo laboral

Un reto se define como como un objetivo o empeño difícil de llevar a cabo, y que constituye un desafío y estímulo para quien lo afronta (Raimundi, Molina, Giménez & Minichiello, 2014). Para Salgado y Peiró (2008) un profesional debe reconocer que una práctica profesional debe ser eficaz, rigurosa y de calidad manteniendo un fundamento científico (Citado en Porras, 2012). Un profesional de la psicología enfrenta diversos retos en varias dimensiones, como lo es a un nivel disciplinar (Porras, 2012).

Un papel determinante que se sigue jugando dentro de los intereses en cuanto a las oportunidades laborales en la región, es el hecho de ser mujer pues, las mujeres siguen mostrando tasas de desocupación superior a las de los hombres. Además, de que una de cada dos mujeres participa en los mercados de la región (OIT, 2018).

Por otro lado, el mercado laboral ha impactado de manera directa a los jóvenes de entre 15 y 24 años, quienes dentro de este contexto se encuentran en condiciones desfavorables en comparación al resto. Carecen de experiencia laboral, lo que es una de las principales barreras para ser contratados, manteniéndose un círculo vicioso de desaliento y empleabilidad (OIT, 2018).

La desocupación juvenil presenta una amplia diversidad entre países, por ejemplo, Santa Lucía, Brasil y Uruguay presentan altas tasas figurando en que casi uno de cada dos jóvenes está desocupado. Ahora bien, las regiones que presentan lo contrario son Guatemala, Educador y México, donde solo uno de cada veinte jóvenes está desocupado. Y aunque la tasa de desocupación puede ser menos dramática, la tasa juvenil sigue siendo aproximadamente el triple de la tasa de desocupación adulta (OIT, 2018).

En todo caso, el hecho es que de cada cinco jóvenes que buscan trabajo y no lo encuentran, se convierte en una señal de alarma, pues amenazada su presente y aquellas expectativas de millones de jóvenes que no hallan oportunidades de empleo o bien educación ni movilidad social (OIT, 2018).

Por otra parte, dentro de esta población las mujeres jóvenes muestran aún más riesgo, en tal caso, sus tasas de ocupación son menores y por el contrario en cuanto a

las tasas de desocupación son altas y su prevalencia de empleos precarios las afecta de manera desproporcionada (OIT, 2018).

De acuerdo con una investigación realizada en la Universidad Mayor de San Andrés por Yucra (2015) acerca de la inserción laboral de los titulados de Psicología, se encontró que los principales retos a los que se enfrenta un recién egresado es que aunque se encuentre laborando en un área donde desempeña su profesión, tiene un nivel de ingresos económicos bajos y son pocos quienes trabajan por tiempo indeterminado, mientras que la mayoría lo hace de manera ocasional hasta el momento en que finaliza su contrato.

Por otro lado, de acuerdo con García & Amador (2016) de la Universidad Nacional Autónoma de México a partir de una investigación concluyeron que, la inserción al campo laboral de un recién egresado resulta difícil y se ha convertido en uno de los fenómenos más alarmantes a nivel nacional, ya que actualmente los jóvenes de edades que oscilan entre los 14 y 29 años son quienes se encuentran en una situación de desocupación laboral, y 40 de cada 100 profesionistas en el país poseen un puesto de trabajo que se relaciona con su formación universitaria y un 37% de profesionales se desempeñan en trabajos que no están relacionados con su formación debido a que en los últimos años existe una alta demanda por ciertas carreras, lo cual ha desencadenado que preexista un gran número de egresados de la misma licenciatura, como lo es el caso de la psicología, pues es una de carreras con mayor postulación a nivel superior y en la cual se registra aproximadamente un 40% de la matrícula, y como consecuencia de las altas demandas estudiar no asegura tener un trabajo que

corresponda al perfil de la profesión, ni al salario que debe ganar un profesionista de la psicología.

En los últimos años la tasa de desempleo juvenil sigue siendo alta y la calidad de los empleos alarmante, esto debido a que en los últimos 20 años la participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo ha disminuido considerablemente, además de que tanto mujeres y hombres jóvenes se encuentran fuera del mercado laboral por razones distintas a la educación. De acuerdo con lo anterior se hizo una consideración de que en el año 2017, 70.9 millones de Jóvenes se encontraban en situación de desempleo a nivel mundial, teniendo así una tasa de desempleo juvenil del 13.1 por ciento, y con respecto a los países que integran la OCDE, un 18 por ciento de jóvenes se encuentran en una situación de desempleo desde hace aproximadamente un año o más, y un 76.7 por ciento de jóvenes que se encuentran laborando lo hacen en un empleo informal, además los jóvenes que no se encuentran trabajando , ni cursando algún grado académico o capacitaciones suman un porcentaje del 21,8 por ciento en todo el mundo y la mayoría de los flujos migratorios internacionales están conformados por jóvenes de edades que oscilan entre los 15 y 30 años, de los cuales un 70 por ciento son menores de los 30.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo las transiciones de los jóvenes a un empleo digno pueden llevar lapsos duraderos y difíciles pero existe la posibilidad de acortarse con el incremento de mayor nivel en la educación y que esta sea intercalada con el trabajo y estudio, sin embargo para aquellos jóvenes que se encuentran en los países desarrollados existen mayores probabilidades de que encuentre un empleo estable y satisfactorio esto en comparación con aquellos jóvenes

que radican en un país en proceso de desarrollo, por otro lado para aquellos países con altos porcentajes en la tasa de desempleo juvenil existe menor probabilidad de abandono a sus trabajos, y en los países en desarrollo es muy probable que los jóvenes se incorporen al autoempleo (OIT, 2017).

2.1.2. Oportunidades para la inserción al campo laboral.

De acuerdo con Sarasvathy *et al.* (2003), las oportunidades son ideas o iniciativas para conseguir fines económicos y estimaciones acerca de los beneficios de estas acciones para implementarlos. De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo (2012), las oportunidades de empleo productivo son un sector de la economía formal, donde las políticas proporcionan la transición hacia el empleo formal de los numerosos jóvenes.

Al respecto, la Universidad Nacional Autónoma de México realizó una investigación acerca de la oferta laboral para el psicólogo recién egresado, en la cual se hizo una revisión de las ofertas laborales que se publican en los diarios del área centro de México. Como resultado se encontró que de los 5, 584 empleos ofertados en 3 semanas, la cantidad de empleos ofertados para psicólogos solo representó un 1% (García & Amador, 2016).

Por otro lado, la directora de la Organización Internacional del Trabajo en México, destacó que la tasa de desempleo en los jóvenes es de un 7%, lo que representa a casi el triple de desocupación laboral de adultos. De igual forma, con base a el reporte sobre el Panorama Laboral de año 2018 en América Latina y el Caribe, la oficial

nacional de empleo de la OIT, Noemí Félix, certificó que uno de los grupos con mayor vulnerabilidad en el mercado laboral mexicano son los jóvenes, es por ello, que se consideró importante tomar medidas para este sector ya que se pueden desalentar y optar por empleos informales (Magallanes, 2019).

Se comentó que durante un periodo comprendido del 2016 a 2018, hubo un aumento en el empleo asalariado, sin embargo, es importante reconocer que en el mercado laboral mexicano aún predomina la informalidad laboral, lo que ha generado diversas brechas y que es de suma relevancia considerar. En el año 2018, sin considerar el sector agrícola, la informalidad era de casi 52 por ciento de los ocupados y esta enfatizaba principalmente a mujeres y jóvenes; en relación a salarios, se dijo que han tenido un crecimiento a partir del 2017 y 2018 pero México no se encuentra dentro de los países en los cuales el salario real se ha elevado, por lo que a pesar de los mínimos aumentos a 34.2 por ciento, el salario mínimo sigue siendo bajo (Magallanes, 2019).

Y de acuerdo con una nota publicada el día 26 de septiembre del 2019 en el periódico “La jornada” en la ciudad de México, se habla acerca de los recién egresados de las universidades e institutos que brindan educación de nivel superior en el país, donde se hace énfasis en las dificultades que enfrentan para insertarse a un empleo, además de que las condiciones laborales son desfavorables y con una reducción en los salarios. En el último año se obtuvo un ingreso promedio de 5 mil 848 pesos para el primer empleo, representando una cifra de 8. 68 por ciento menos que el año anterior (Román, 2019).

Así mismo, de acuerdo con una Encuesta Nacional de Egresados en el año 2019, que se llevó a cabo por el Centro de Opinión Pública de la Universidad del Valle de

México, el porcentaje de los recién egresados que obtienen su salario a través del pago de nómina disminuyó de 67 a 63 por ciento, y el porcentaje de aquellos que no cuentan con prestaciones en su primer trabajo ha aumentado de 38 a 41 por ciento y en el empleo actual de un 14 a 17 por ciento (ENE, 2019).

Por otro lado, complementando lo anterior la investigación que se hizo a través de la Encuesta Nacional de Egresados, reveló que entre los egresados de las universidades de educación superior se incrementó el número de quienes respondieron que emplearse fue difícil o muy difícil, 45%, con un incremento de 10% más que el año pasado (Martínez, 2019).

Y con respecto a la experiencia laboral en la Encuesta Nacional de Egresados se obtuvo que un 57% de los egresados han tenido un empleo en el sector privado, un 30% ha laborado en el sector público, un 21% se ha desempeñado como profesionista de manera independiente, el 13% ha tenido un negocio propio y un 16% no cuenta con experiencia laboral, lo cual quiere decir que nunca ha trabajado, sin embargo, es necesario resaltar algunos factores que favorecen la inserción a un mejor trabajo: contar con un título académico, tener un empleo que se relacione con lo que se estudió, y que la relación laboral sea formal vía nomina (Martínez, 2019).

2.2. Estrategias de inserción al campo laboral

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (1992), el término estrategia se refiere a un conjunto de reglas o normas que aseguran una decisión,

también pueden referirse a una posición o actitud con relevancia decisiva para emprender o ejecutar algo.

Las estrategias de inserción laboral son el conjunto de métodos y procedimientos de gestión, como lo son actividades acertadas para conseguir un logro, teniendo actitudes personales que dirijan hacia dichas actividades (López, 1997). Por consiguiente, el desarrollo de estrategias permitirá ser empleados creativos frente a las circunstancias que lo demandan. Uno de los elementos sobresalientes para el acceso de un empleo y a su vez la permanecía, es la capacidad de efectuar estrategias para la solución de problemas, así como, la voluntad e iniciativa de asumir responsabilidades (Rodríguez, 2007).

Sin embargo, una de las problemáticas que deberá enfrentar a mediano plazo la sociedad y el Estado, es que las estrategias de flexibilidad respecto a la contratación por la edad, están limitadas, de tal forma que, las personas no consiguen insertarse de manera estable dentro de un trabajo hasta los 35 o 40 años, corriendo el riesgo de ser excluido definitivamente del mercado laboral (Weller, 2006). En este sentido, como señala Martínez, Mijares, Prieto, Ramos y Díaz (2012), algunos adoptan conductas defensivas, como lo es la derrota o bien abandonar antes de afrontar su ejecución, en todo caso, mientras que otros individuos afrontan estos desafíos generando estrategias analíticas y formas de pensamientos más flexible.

Cabe destacar que, a todo estudiante se les proporcionan destrezas, habilidades y conocimientos relacionadas con aquellas competencias académico-profesionales y procedimentales a lo largo de la carrera, desde el inicio hasta el final de su formación, por ello al encontrarse dentro del contexto del mercado laboral, la primera tarea de cada

graduado es buscar un empleo, sin embargo, surgen ciertas cuestiones (Martínez, Mijares, Prieto, Ramos y Díaz, 2012).

En este caso, García y Amador (2016) refieren que la formación masiva de psicólogos no ha concedido atender estándares de calidad donde se asegura una formación óptima. En su mayoría se pretende que el egresado (a) pueda poner en práctica aquellos fundamentos teóricos obtenidos durante su formación y así lograr insertarse al mundo laboral satisfaciendo las necesidades de la demanda a su profesión desde la sociedad. No obstante, investigaciones realizadas con egresados (as) de la licenciatura en psicología, determinan que una tercera parte de los egresados logró adentrarse al sector laboral de forma inmediata al egreso y eso, entre dificultades para obtener el empleo, deficiencias en la formación académica, el requisito de título, la competencia profesional y la crisis económica.

2.2.1. Los conocimientos como estrategias de inserción al campo laboral.

Los conocimientos se refieren a aquellas cosas que el profesional debe saber para desempeñar un empleo. Ya que, no es lo mismo que el nivel educativo; el nivel educativo constituye un indicador de la capacidad intelectual en general. No obstante, los conocimientos se definen como aquella información específica fundamental para realizar un determinado trabajo (Herón, 2008).

Con respecto al profesional, Cedeño (2014) postula que la persona deberá profundizar sus conocimientos a través de la capacitación continua. Lo cual, implica la transición al trabajo, estudios posteriores y aprendizaje continuo.

Por lo tanto, la capacidad de emplear los conocimientos y competencias analíticas; y la capacidad de combinar cómo evaluar lo que se ha aprendido, a menudo alcanzan componentes generales y específicos, como lo son las habilidades de resolución de problemas generales, pensamiento crítico específicos y generales de un ámbito. Tal como especifica Becker (1962), quien argumenta que algunos “*conocimientos tienden a dominarse mejor si estos se involucran de forma simultánea desde un problema práctico*” (Becker, citado en Teichler, 2003, pp.40).

Desde esta perspectiva, los conocimientos conforman prerrequisitos fundamentales para los contextos a los que se enfrentan los titulados de educación superior. Con referencia al área de trabajo futuro, para los (as) estudiantes y graduados (as), la evaluación entre lo que saben y hacen es determinada por los conocimientos adquiridos y por las experiencias universitarias alcanzadas (Teichler, 2003).

Del mismo modo, la capacidad de detectar problemas cuando surgen, requiere de la capacidad de analizarlos, así como, de realizar una acción decisiva en caso de duda y precisar conocimientos bastante específicos y detallados relativos al problema en cuestión, de establecer una capacidad de aplicar estos conocimientos (Teichler, 2003). Por lo que es elemental que exista una correlación entre las exigencias que solicitan los empleos, y conocimientos, para desempeñarse exitosamente de acuerdo con su profesión (Golpe, 2015). Sin embargo, Yucra (2015) en un estudio con 240 profesionales de la psicología, un 59% de la muestra argumentó que no se sentía satisfecho con su formación académica, ya que las exigencias del campo laboral son altas y los conocimientos que se adquieran son muy superficiales.

2.2.2. Las habilidades como estrategia de inserción al campo laboral.

Del latín “Habilitas” refiriendo a la maña, rapidez, facilidad y actitud para llevar a cabo cualquier tarea o actividad. En todo caso, la persona hábil es a aquella que alcanza éxito gracias a su destreza (Quenaya, 2015). Como lo hace notar el autor Alles (2008), quien ha desarrollado una habilidad: “*Ha adquirido una metodología, técnicas específicas y practica en su área de trabajo*” (Alles, Citado en Quenaya, 2015 pp. 19).

Las habilidades son el dominio que existe en un complejo sistema de acciones tanto prácticas como psíquicas, fundamentales para una regulación racional de una actividad (Klinberg (1978), citado por Petrovsky, 1985). Las habilidades desde el dominio de la persona en relación con las actividades que ejecuta se forman por acciones sistematizadas. Por lo tanto, las habilidades deben de orientarse para obtener una meta específica, se estructuran bajo acciones relacionadas, no se desenvuelven aisladamente, pues se relacionan con los valores y conocimientos, reforzándose (Gómez, Segredo & Hernández, 2011).

Desde ésta perspectiva, las habilidades que los graduados han desarrollado es el resultado de sus experiencias dentro de su proceso formativo. Lo cual ha respondido a la insistencia de los empleadores por demandar universitarios que sepan trabajar y resolver problemas desde un plano real (Teichler, 2003).

En este sentido, mediante un estudio donde se incluyó a maestros, alumnos, empleadores y egresados, se determinó una lista amplia de valores y habilidades (Lau, Gózales, Lau, Cortes & Montano, 2000), para obtener éxito en la vida profesional; entre estas se destacan:

La persona deberá Autoadministrarse presentando la capacidad de adquirir conocimientos a partir de sus experiencias y mantenerse actualizado dentro del desarrollo de su campo de especialización. Por el contrario, una persona con una buena capacidad de comunicación podrá hacerlo desde una forma verbal o escrita transfiriendo información de forma moderada, notas o escritos semejantes. De igual manera, una habilidad para tomar riesgos, pensar creativamente, la toma de decisiones, conducción al cambio y resolución de conflictos. Así pues, el egresado deber ser hábil evaluando la información a su alcance encaminándola a decisiones oportunas (Lau, Gózales, Lau, Cortes & Montano, 2000).

García y Amador (2016), apoyando el resultado de Bravo, Vauquero y Valdez (2010), señalan que existe un pobre ajuste entre las expectativas planteadas para el ejercicio de la profesión y las habilidades que tienen los psicólogos. Es por ello que, los empleadores de psicólogos, afirman que el perfil promedio de los aspirantes para obtener un empleo no brinda aquello que las instituciones requieren. En todo caso, el profesional de la psicología en cuanto a las características que implica desde sus habilidades, son cada vez más especializadas, pues las problemáticas como el desajuste curricular es considerado como una tarea urgente en escuelas de psicología para formar generaciones de psicólogos acordes a las necesidades emergentes de manera eficaz.

Los empleadores buscan personas con habilidades de adaptarse a diversas formas de trabajar y que sean capaces de tomar decisiones de manera rápida, que tengan la disposición de aprender y realizar su trabajo de manera eficiente, y aquellos jóvenes que han crecido con las nuevas tecnologías son quienes principalmente deben estar

posicionados para adaptarse a las nuevas formas de trabajo y los continuos cambios que se dan en el campo laboral en el que se inserten (OIT, 2017).

Con base a lo antes mencionado es bien sabido que hoy en día, en comparación con los adultos los jóvenes son quienes se sienten más cómodos con las nuevas tecnologías y esto los beneficia para una pronta adaptación, además de que están completamente ligadas a los sectores económicos que se han considerado en los últimos tiempos fuentes de empleo para los jóvenes, las actividades financieras, atención de la salud humana, asistencia social, el comercio, los restaurantes y hoteles, información y comunicación, esto de manera general repercute en que debe existir una innovación constante la cual debe tener como principal objetivo el fortalecimiento de habilidades blandas en todos los niveles de educación, donde además se debe incluir la resolución de problemas complejos, la disponibilidad de aprender y de adaptarse a las exigencias (OIT, 2017).

CAPITULO III

Metodología

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, el cual parte de una idea, que va delimitándose y a su vez se van derivando objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se estandarizan las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas, con frecuencia utilizando métodos estadísticos; y se crea una serie de conclusiones respecto de las hipótesis realizadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación es no experimental de corte correlacional transversal, la cual tuvo como objetivo analizar la relación entre las percepciones y las estrategias que generan para insertarse al campo laboral los (as) estudiantes de 8° y 9° semestre de las áreas de Salud, Organizacional y Educativa, de la Licenciatura en Psicología en la Escuela Superior de Actopan, 2019; para lo cual se estructuró un instrumento con 65 afirmaciones de respuestas tipo Likert, llevando a cabo un pilotaje del instrumento con una muestra de 30 alumnos (as) de la Licenciatura en Psicología de sexto semestre, se obtuvo un coeficiente de confidencialidad de alfa de Cronbach, de 0.795. Posteriormente, se realizó la aplicación del instrumento ya validado con la muestra conformada por 67 estudiantes de 8° y 9° semestre de la Licenciatura en Psicología.

Es por ello, que Mendoza (2018), señala de acuerdo con Hernández que esta representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencial para posteriormente comprobar ciertas suposiciones. Cada fase antecede a la siguiente y no se pueden eludir pasos, siendo un orden riguroso. La metodología cuantitativa es adecuada cuando se estima las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y aprobar hipótesis. En estos casos, el investigador plantea en un contexto concreto un problema de estudio acotado sobre fenómenos de interés, aunque en evolución.

3.2. Diseño de la investigación

El presente estudio se llevó a cabo mediante un diseño correlacional transversal, el cual consiste en conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, variables o categorías en un contexto en particular. Pero con frecuencia se ubican en el estudio vinculaciones entre tres variables, primero miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas), o negativas (inversa proporcionados). Si es positiva, significa que los casos que muestren valores altos en una variable tenderán también a manifestar valores elevados en la otra variable. Por el contrario, si es negativa implica que los casos sean con valores bajos en la otra variable (Mendoza, 2018).

Por lo anterior, lo que se pretendió en el estudio fue comprobar si existe una relación entre las percepciones del mundo laboral (variable independiente) que poseen los estudiantes de 8° y 9° semestre de la Escuela Superior de Actopan con las estrategias (variable dependiente) que generan para insertarse al campo laboral.

El objetivo principal de este estudio correlacional es determinar un valor explicativo, aunque parcial, ya que el hecho de saber que dos conceptos o variables se vinculan aporta cierta información explicativa (Mendoza, 2018).

3.3. Muestra

La muestra con la que se realizó el proceso de investigación fue no probabilística por conveniencia, pues ésta permitió seleccionar aquellos casos accesibles que aceptarán ser incluidos. Fundamentando en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos del investigador, para determinar cuáles son las percepciones y las estrategias que generan para insertarse al campo laboral los(as) estudiantes de 8° y 9° semestre de las áreas de Salud, Organizacional y Educativa, de la Licenciatura en Psicología en la Escuela Superior de Actopan (ESAc).

3.3.1. Selección de la población de estudio

- Ψ **Criterio de inclusión:** Estudiantes de la Escuela Superior de Actopan (ESAc) de la Licenciatura en Psicología, del turno vespertino y matutino, de 8° y 9° semestre, mayores de 18 años, sin importar sexo, estado civil; aceptando participar con un consentimiento informado, el cual fue firmado.
- Ψ **Criterios de exclusión:** Estudiantes de 1° a 7° semestre de la Licenciatura de Psicología.
- Ψ **Criterios de eliminación:** Estudiantes que no completen por lo menos el 90% del cuestionario.

3.3.2. Determinación del tamaño de muestra y la técnica de muestreo

Población: Estudiantes de la Escuela Superior de Actopan (ESAc) de la Licenciatura en Psicología de las generaciones 2015 – 2019.

*Tabla 1
Estudiantes de la Licenciatura en Psicología*

Área en Salud	Área en Organizacional	Área en Educativa	Mediana
n=28	n=30	n=9	22.3
	Total		n=67

La muestra es no probabilística, ha sido referida como muestras dirigidas, las cuales tienden a un proceso de selección orientado a las características de la presente investigación, más que por el criterio estadístico de generalización. Al no ser probabilísticas no es posible calcular con precisión de error estándar, es decir, no poder determinar el nivel de confianza que se realiza con estimación.

Dentro de esta muestra, la selección de casos no depende de que todos tengan la misma probabilidad de ser elegidos, si no de la decisión del investigador. Es de gran utilidad pues, permite tener una muestra controlada y cuidadosa, con características específicas, previamente establecidas en el planteamiento del problema, para así realizar las recolecciones y el análisis de datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.4. Variables operacionales

A continuación, se muestra en la tabla 2, los indicadores para valorar las variables: Percepciones del campo laboral y Estrategias para insertarse al campo laboral.

Tabla 2
Cuadro operacional

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Ítem	# De ítems
V.1 Percepciones del campo laboral	Proceso donde se ven relacionados diversos ideales culturales que representan y explican la situación, según las diversas experiencias diarias. Lo cual, permite recordar conocimientos y vivencias antes adquiridas durante el proceso de la vida y de esta manera se hace una diferenciación con las nuevas experiencias, permitiendo identificarlas y aprehenderlas para poder relacionarse con el entorno. (En este caso con el campo laboral) (Vargas, 1994).	Retos del campo laboral para un psicólogo Se define como un objetivo o empeño difícil de llevar a cabo, y que constituye un desafío y estímulo para quien lo afronta (Raimundi, Molina, Giménez & Minichiello, 2014)	1,4,8, 11,20 ,24,3 2,39, 40,41 ,47 y 53	12 reactivos
	Oportunidades laborales Se vincula a la gestión de nuevas formas de trabajo y relaciones sociales, abriendo a la posibilidad de una inédita reorganización de la estructura social (Cleunice, 2014).		2,9,1 8,19, 22,25 ,28,2 9,31, 35,36 ,37,3 8,42, 43,45 ,48,4 9,50, 54 y 63	21 reactivos

V.2 Estrategias para insertarse al campo laboral	Las estrategias de inserción laboral son el conjunto de métodos y procedimientos de gestión como lo son actividades acertadas para conseguir un logro, teniendo actitudes personales que dirijan hacia el objetivo de dichas actividades (López, 1997).	Conocimientos Se refiere a aquellas cosas que el profesional debe saber para desempeñar un empleo. Ya que, no es lo mismo que el nivel educativo. El nivel educativo constituye un indicador de la capacidad intelectual en general. No obstante, los conocimientos se definen como aquella información específica fundamental para realizar un determinado trabajo (Heron, 2008).	5,6,7, 10,21 ,23,2 7,30, 51,59 ,61,6 4 y 65	13 reactivos
	Habilidades Del latín “Habilitas” refiriendo a la maña, rapidez, facilidad y actitud para llevar a cabo cualquier tarea o actividad. En todo caso, la persona hábil es aquella que alcanza éxito gracias a su destreza (Quenaya, 2015).	Habilidades Del latín “Habilitas” refiriendo a la maña, rapidez, facilidad y actitud para llevar a cabo cualquier tarea o actividad. En todo caso, la persona hábil es aquella que alcanza éxito gracias a su destreza (Quenaya, 2015).	3,12, 13,14 ,15,1 6,17, 26,33 ,34,4 4,46, 52,55 ,56,5 7,58, 62 y 63	19 reactivos
	Total de ítems			65 reactivos

3.5. Instrumento de medición

Se caracterizó y definió el objeto de estudio a partir de la revisión bibliográfica con la finalidad de la información consultada a partir de otras investigaciones. En todo caso, se especificó con claridad los objetivos de la investigación y teorías que fundamentan el posicionamiento de ésta.

Con referencia a la formulación de cada dimensión Abreu (2012), señala que este aspecto dependerá de cómo ha sido definido el constructo “*por ejemplo, el posicionamiento teórico de una investigación sobre la inteligencia (dimensión), por ello deberá considerarse subdimensiones de la inteligencia*” (Abreu, Citado en Soriano, 2014, pp. 25).

Por ello la información obtenida mediante un análisis se determinará una mejor operacionalización y selección de las variables que aportaran a la investigación y bloques de preguntas (ver cuadro operacional, pp. 31)

Se conformaron las dimensiones a partir del día 3 de Diciembre del 2018, las cuales fueron oportunidades, retos, habilidades y conocimientos.

Una vez que se definieron las dimensiones, se estructuró un esquema conceptual (cuadro operacional, pp. 31); el 17 de Enero del 2018, en el cual se describen las dos variables y sus dimensiones. Cuando se mostró el esquema el día 18 de Enero del 2018 el concepto de habilidades hacía referencia al término aptitudes, por lo tanto, éste fue modificado.

A partir del 6 de Diciembre del 2018 se comenzaron a redactar los reactivos por medio de la revisión teórica, definiendo las variables las cuales también permitieron

establecer dimensiones. Las modificaciones realizadas se engloban a redacción y ortografía. Se encontraban reactivos muy parecidos que en algún momento al leer se escuchaban caóticas. Al final se realizaron 4 revisiones antes de la aplicación con la muestra específica. Los reactivos estaban dirigidos a estudiantes de 8° y 9° para retomar elementos como el servicio social, prácticas de campo, materias como tesis, tutorías y asesorías, vinculándolas a los textos teóricos investigados.

3.6. Etapa piloto

El coeficiente de confidencialidad se obtuvo mediante el programa estadístico SPSS versión 25, el cual proporcionó un valor de consistencia de alfa de Cronbach a .795, lo cual como afirma Bojórquez, López, Hernández y Jiménez (2013), que este valor manifiesta una fuerte relación entre las preguntas.

De acuerdo con la aplicación de la prueba piloto esta se llevó a cabo con el 6° semestre de ambos turnos de la Licenciatura en Psicología (ver tabla 3, pp. 35), los días 7 y 20 de Marzo del 2019; durante el proceso de la aplicación se les solicitó a los (as) estudiantes que realizarán todas aquellas observaciones y sugerencias que consideraran necesarias para la mejora del instrumento. Las observaciones principales que se obtuvieron después de la aplicación fueron: especificar si el salario era “*mensual, quincenal*”, y que las preguntas dirigidas al ser mamá o papá tenían que ser redactadas de tal forma que todas (os) pudieran contestarlas, también mencionaron que algunas afirmaciones eran demasiado repetitivas y consideraban que el instrumento era extenso.

Tabla 3
Prueba piloto

6 Semestre			
Sexo	Grupo 1°	Grupo 2°	Total
Mujeres	8	20	28
Hombres	0	2	2
Total	8	22	30

En todo caso los resultados anteriores, señala un valor aceptable y significativo para la presente investigación.

Tabla 4
Estadísticas de fiabilidad

Alpha de Cronbach	N° de Elementos
.795	65

Tabla 5
Alpha de Cronbach por ítem

Ítem	Alpha de Cronbach	Ítem	Alpha de Cronbach
1	.795	34	.788
2	.792	35	.795
3	.786	36	.808
4	.783	37	.801
5	.789	38	.800
6	.794	39	.796
7	.791	40	.781
8	.792	41	.801
9	.789	42	.790
10	.787	43	.793

11	.793	44	.792
12	.787	45	.791
13	.780	46	.780
14	.806	47	.787
15	.796	48	.801
16	.788	49	.790
17	.811	50	.791
18	.797	51	.794
19	.794	52	.794
20	.791	53	.794
21	.784	54	.796
22	.798	55	.789
23	.792	56	.787
24	.800	57	.784
25	.803	58	.792
26	.800	59	.792
27	.796	60	.789
28	.796	61	.789
29	.791	62	.797
30	.775	63	.792
31	.799	64	.792
32	.788	65	.796
33	.804		

3.6.1. Forma de análisis de datos

Cabe considerar, que los resultados que se adquirieron del programa estadístico de SPSS – 25, fueron registrados los presentes datos.

Tabla 6

Oportunidades para la inserción al campo laboral

Número de reactivos	Afirmación
1	Yauento con una oportunidad de empleo como psicólogo (a) cuando concluya la carrera
4	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un maestro (a)
8	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la instancia en la cual realicé mi servicio social

11	Una de las principales razones porque buscaría un empleo sería para poseer un crecimiento profesional
20	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un familiar
24	La principal razón por la que buscaría un trabajo sería por presión de mi familia
32	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un amigo (a)
39	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de una institución en la cual realice mis prácticas de campo
40	He preguntado a mis maestros (as) acerca de la situación laboral como psicólogo (a)
41	El área de la salud es uno de los mayores campos de trabajo para el psicólogo (a)
47	Conozco los lugares en los que puedo trabajar como profesionista de psicología en Hidalgo
53	El ser mamá o papá brinda mayores oportunidades de empleo

Tabla 7

Retos para la inserción al campo laboral

Numero de reactivos	Afirmación
2	Me visualizo trabajando como psicóloga (a) en mi comunidad
9	Quiero trabajar en el estado de Hidalgo como psicólogo (a)
18	Poseer un título universitario facilita la inserción al mercado laboral
19	Migrar a otro estado permite al psicólogo (a) obtener un trabajo mejor
22	Por ser mamá o papá al momento de conseguir empleo encuentro ciertos obstáculos para ajustar mis tiempos entre mi familia y el trabajo
25	Insertarse dentro del campo laboral requiere de años
28	Una de las principales razones por las que buscaría un empleo sería para tener independencia económica
29	Me interesa insertarme a laborar en una institución gubernamental
31	Insertarse al campo laboral requiere de meses
35	La principal razón por la que buscaría trabajo sería por complacer a mi familia
36	Me interesa insertarme a laboral a una institución privada
37	Al egresar de la Licenciatura deseo ser mi propio (a) jefe (a)
38	Considero que en el énfasis en psicología Social es donde hay más campo para ejercer profesionalmente
42	Actualmente el salario de un profesional de la psicología es justo
43	Creo que puedo insertarme a trabajar fuera del país como psicóloga (a)

45	Existen posibilidades para encontrar trabajo en el estado de Hidalgo como psicólogo o psicóloga
48	Contar con un alto nivel de inglés me permitirá tener un mejor puesto como psicólogo
49	Considero que el énfasis en psicología Educativa es en donde hay más campos para ejercer profesionalmente
50	Creo que el autoempleo es la mejor opción para insertarme al campo laboral como psicólogo (a)
54	Considero que el énfasis en psicología Organizacional es en donde hay más campos para ejercer profesionalmente
63	Cuento con los recursos económicos para crear un negocio relacionado con la psicología

Tabla 8

Los conocimientos como estrategias de inserción al campo laboral

Numero de reactivos	Afirmación
3	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un maestro (a)
12	Participo en una red de jóvenes que pertenecen a otras universidades y estudian la licenciatura en psicología para intercambiar y fortalecer mis conocimientos
13	Busco recursos (como becas) para tomar talleres, cursos o diplomados que se ofrecen de manera virtual, en la universidad, o en algunas otras instituciones
14	Únicamente hago uso del servicio de tutorías y asesorías que ofrece la universidad para cubrir los requisitos que me solicitan obtener una beca
15	Durante la materia de “práctica de campo” cuando finalizo las actividades antes de lo programado me pongo a leer algo relacionado a psicología
16	Hago uso del servicio de tutorías y asesorías que ofrece la universidad para reforzar mis conocimientos
17	Solamente me quedo con la información que se revisa en clases y no investigo por cuenta propia
26	Únicamente estoy elaborando mi proyecto de tesis para aprobar la materia de “Seminario de tesis”
33	Mi escenario de servicio social lo elegí por cercanía a la universidad o casa y no por lo que pueda aprender ahí.
34	Suelo revisar los programas de mis materias para ver si se están cumpliendo
44	En la materia de “práctica de campo” cuando finalizo las actividades antes de lo programado, ordeno mis pendientes escolares

45	Existen posibilidades para encontrar trabajo en el estado de Hidalgo como psicólogo (a)
46	Durante el transcurso de alguna clase cuando tengo duda acerca de un tema, cuestiono al profesor (a) para que me lo explique
52	Durante la materia de “práctica de campo” cuando finalizo las actividades antes de lo programado me pongo a revisar mis redes sociales
55	Cuando tengo duda acerca de un tema asisto a la biblioteca para investigar y poder comprenderlo.
56	Espero ingresar a algún posgrado vinculado con la psicología.
57	Yo he buscado mantenerte al tanto de nuevos temas que han surgido en el campo de la psicología
58	En la materia de Prácticas de campo suelo ser de los (as) que menos trabaja en el equipo
61	Suelo revisar mis libretas de semestres anteriores para consultar algún tema relacionado a la psicología
62	Elegí mi escenario de servicio social porque me contaron que no hay muchas actividades a realizar

Tabla 9

Las habilidades como estrategia de inserción al campo laboral

Numero de reactivos	Afirmación
5	Soy puntual en mis clases y de la misma manera exijo que los maestros (a) respeten y cumplan con el horario
6	Sé elaborar un currículo vitae
7	Sé cómo presentarme formalmente ante una entrevista laboral
10	Tengo elaborado en su totalidad mí currículo vitae
21	Regularmente asisto a todas mis clases para no atrasarme en las actividades y temas que se revisan
23	Yo me he integrado a un círculo virtual de estudio y pongo en práctica la teórica revisada en las clases (ejemplo: como realizar una intervención en crisis, o aplicar una entrevista clínica)
27	Sé cómo comportarme en caso de que me realicen una entrevista laboral
30	Intercambio ideas con mis profesores fuera de la asignatura para explorar otros temas de mi interés
51	A parte de cubrir las actividades que se han determinado por el profesor (a) de la materia “prácticas de campo”, en mi escenario pido al encargado que me imparta nuevas actividades en las que pueda fortalecer aún más mis habilidades.
59	Al momento de mis clases me enfoco por completo a la asignatura y no realizo otras actividades como, por ejemplo: tareas de otras asignaturas, ver el celular.

61	Suelo revisar mis libretas de semestres anteriores para consultar algún tema relacionado a la psicología.
64	Sé cómo llevar a cabo una búsqueda de empleo como psicólogo (a).
65	He buscado por cuenta propia estudiar para el examen EGEL

3.7. Aplicación de instrumentos

La aplicación del instrumento con la muestra definitiva se llevó a cabo durante un periodo del 10 al 23 de Abril del 2019, con los Estudiantes de la Escuela Superior de Actopan (ESAc) de la Licenciatura en Psicología con el 8º y 9º semestre pertenecientes a la generación 2015 – 2019, de las áreas de énfasis que se visualizan a continuación:

Tabla 10

Estudiantes de la Licenciatura en Psicología

Área de énfasis	Número de alumnos
Salud	28
Educativa	9
Organizacional	30
Total	67

3.8. Forma de análisis de los datos (Correlación de Pearson)

Una vez aplicado el instrumento a las tres diferentes áreas de énfasis, se hizo el vaciado de datos en el programa SPSS versión 25, el cual sirvió como referencia general para identificar mediante gráficos descriptivos aquellos ítems más representativos y una vez que estos fueron identificados, se procedió a realizar el

vaciado de datos pero por área de énfasis, considerando solo aquellos ítems con mayor relevancia y posteriormente, se realizó el análisis correlacional únicamente de los ítems que pertenecían a las siguientes variables y sus dimensiones.

- Ψ Percepciones: Retos del campo laboral para un psicólogo y Estrategias: conocimientos
- Ψ Percepciones: Retos del campo laboral para un psicólogo y Estrategias: habilidades
- Ψ Percepciones: Oportunidades laborales y Estrategias: conocimientos
- Ψ Percepciones: Oportunidades laborales y Estrategias: habilidades

Finalmente, las tablas que se presentan en el apartado de resultados fueron seleccionadas en función a los datos representativos, las tablas que tienen un solo asterisco indican que la correlación es significativa, por otro lado, si son dos asteriscos la correlación indica una relación más estrecha. Además, se incluyeron las tablas de los resultados más relevantes y se realizaron gráficas de dispersión.

CAPITULO IV

Resultados y Discusión

4.1 Percepciones (Retos del campo laboral para un psicólogo) y Estrategias (Conocimientos) de inserción laboral)

Los resultados de este apartado responden a la primera hipótesis: *A mayores percepciones sobre los retos laborales desarrollan los (as) estudiantes mayores estrategias sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral.*

Tabla 11

Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 65)

Percepciones	Estrategias	Áreas de Salud	Áreas de Educativa	Áreas de Organizacional
Poseer un título universitario facilita la inserción al campo laboral	He buscado por cuenta propia estudiar para el examen EGEL			
Correlación de Pearson		-.085	-.182	.062

Respecto a la percepción que se tiene sobre el título profesional como elemento que facilita la inserción al campo laboral y su relación con la estrategia de estudiar por cuenta propia para el Examen General de Egreso de la Licenciatura (EGEL) aplicado

por el CENEVAL², los resultados indican que los (as) estudiantes del área del área Organizacional presentan una correlación positiva de .062, sin embargo, no es tan significativa (*). El área Educativa tiene una correlación negativa de -.182, y el área de Salud obtiene una correlación de Pearson negativa de -.085 (Ver Gráficos de Dispersión pp. 45 a 46).

Cabe aclarar que a partir del reglamento de titulación 2009 de la UAEH (Artículo 109 en donde se determina que documentos acreditan los estudios en la universidad), los estudiantes de licenciatura obtendrán el título universitario si presentan y aprueban el examen EGEL³, (Órgano Informativo Oficial de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2019). Por lo tanto, los resultados indican que en general los participantes de este estudio no generan estrategias autónomas de estudio para el examen EGEL, en muy bajo nivel, el área Organizacional percibe que es necesario el título para facilitar su inserción, pero el área Educativa y de Salud le restan importancia al título y a prepararse de manera independiente para obtenerlo como el medio que facilita su inserción al campo laboral

De acuerdo con Trigos (2016), el título profesional más allá de considerarse un trámite administrativo es un factor elemental para demostrar que se ha culminado una

² El CENEVAL es una asociación civil que en los últimos años se ha convertido en un factor importante y fundamental para la elaboración y aplicación de instrumentos que evalúan conocimientos, habilidades y competencias las cuales se emplean como requisito para obtener un título universitario. A partir del año 1994 CENEVAL trabaja con normas internacionales con el apoyo y colaboración de expertos provenientes de diferentes Instancias educativas distintivas de México, así como de profesionistas con reconocimiento nacional (CENEVAL, 2015).

³ El EGEL, ofrece la identificación de los puntos de encuentro entre los requerimientos del ejercicio de la profesión y los contenidos curriculares de las licenciaturas que administran las Instituciones de Educación Superior (IES). En cada una de las áreas de los EGEL se consideran tres niveles de desempeño, la descripción de estos niveles en cada una de las áreas permite conocer qué problemas y situaciones es capaz de resolver un sustentante en cada caso. (CENEVAL, 2019).

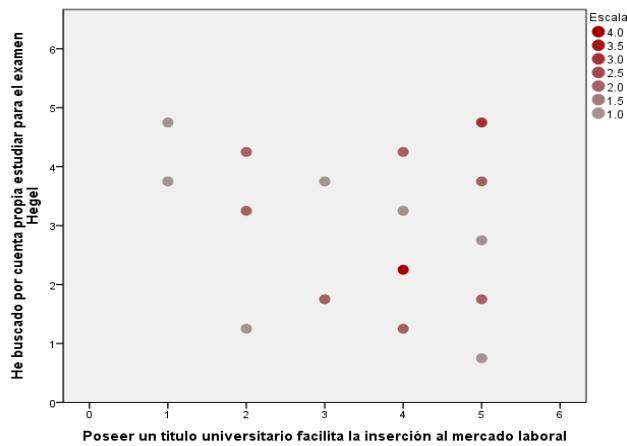
etapa y un grado como estudiante, así mismo, dar cuenta de que se está cerrando un ciclo para comenzar otro. En la inserción laboral es necesario dar a conocer a la sociedad qué formación se posee y avalarla con documentos como la cédula y el título profesional.

En este sentido, el 26 de Marzo del 2015 en la Gaceta Parlamentaria, número 4242-IV se expusieron motivos de una iniciativa que implementa un cambio en el artículo 243 del Código Penal Federal, la cual argumenta que para México, la cédula profesional que se expide por la Secretaría de Educación Pública, es un documento importante e indispensable para que un profesionista se exteriorice como es y para obtener dicho documento es obligatorio que el ciudadano concluya la carrera universitaria y acredite el examen correspondiente (EGEL), para que posteriormente pueda comenzar a tramitar a la Dirección General de Profesiones el permiso correspondiente que lo resguarde como perito en la materia que aspira desempeñar y efectuando todos los requisitos de la ley.

Por lo tanto, es probable que esta baja o nula relación que existe en los participantes sobre la importancia de prepararse para titularse indica que no desean insertarse a laborar en su profesión o, que no lo harán de manera inmediata al término del programa educativo, otra explicación puede caber en el pretender ejercer la profesión como pasantes, posibilidad que se percibe más marcada en las áreas Educativa y de Salud.

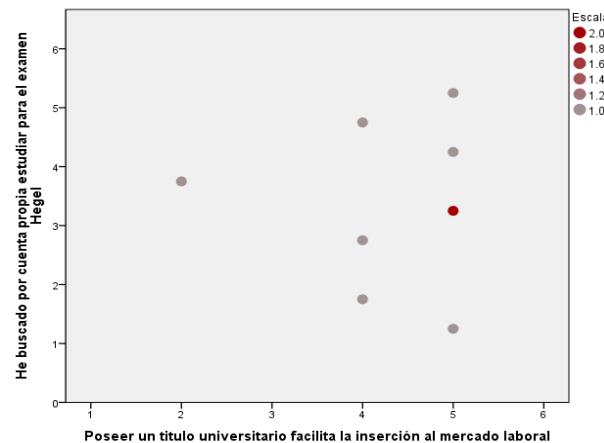
Gráfica 1

Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 65)



Gráfica 2

Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 65)



Gráfica 3

Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 65)

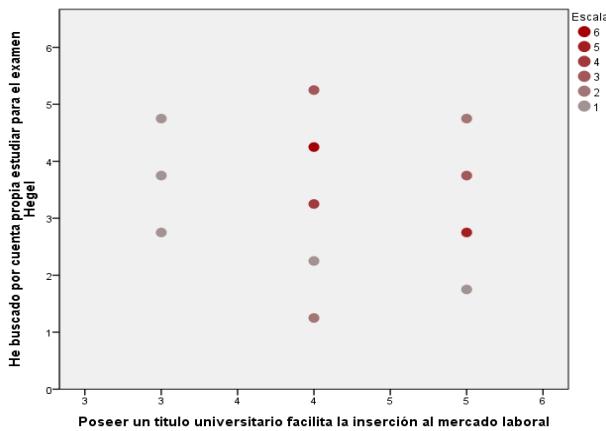


Tabla 12

Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 56)

Percepciones	Estrategias			
Poseer un título universitario facilita la inserción al campo laboral	Espero ingresar a un posgrado vinculado a la psicología	Áreas de Salud	Áreas de Educativa	Áreas de Organizacional
Correlación de Pearson		.189	.530*	.046

De acuerdo a los resultados obtenidos de las percepciones del campo laboral que mantienen los estudiantes en Psicología acerca de que poseer un título universitario facilita la inserción al campo laboral, y como parte de una estrategia, esperar ingresar a un posgrado vinculado a la Psicología. El área Educativa presentó una correlación

Pearson de .530* implicando una importante correlación al ser significativa (*), mientras que el área de Salud se mantuvo en un .189, y el área Organizacional un .046. (Ver Gráficos de Dispersión 4 al 6 en pp. 49 al 50). Con ello, se puede constatar que en las tres áreas los jóvenes establecen una relación respecto a que poseer un título facilitará la inserción al campo laboral y, así mismo, desean ingresar a un posgrado vinculado a la Psicología, sin embargo, no pueden obtener un título si no aprueban el examen EGEL, probablemente no tengan conocimiento de que si no tienen un título profesional no podrán ingresar a un posgrado, al menos de calidad y en educación pública, o es posible que deseen realizar el posgrado en una institución que no les solicite el título como requisito indispensable.

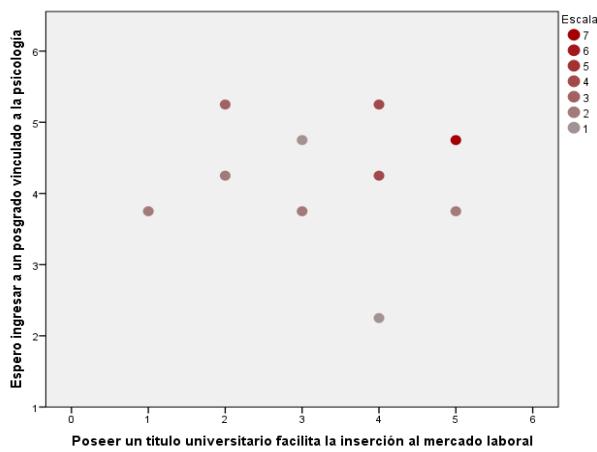
De acuerdo con el reglamento del 2009 por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, precisan que las modalidades para titularse son: titulación cero (Artículo 12), la cual determinaba que los egresados pueden obtener su título solo con presentar el examen EGEL sin necesidad de aprobarlo siempre y cuando que tuvieran un promedio mínimo de 9 o superior a 9.5 y por el contrario, de acuerdo con el reglamento del 2018, es requisito que los egresados aprueben el examen para titularse (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2018). Un estudio realizado por Bezies, et al. (2018), en la Escuela Superior de Actopan a egresados indicaban que cerca del 3.6% refirió que se tituló por medio de la elaboración de tesis, mientras que un 92.9% señalo que se tituló por la titulación cero.

Con respecto a los posgrados un estudio realizado de igual forma por la Universidad Autónoma de Hidalgo (2018), en la Escuela Superior Actopan, con base a la encuesta aplicada a sus egresados, se relevó que en un 7.1% de los egresados se encuentra realizando un posgrado después de su licenciatura Considerando que las instituciones principales donde realizaron su posgrado se enfocó a centros de atención pedagógica y psicológica (CENAPPI S. C.) representando el 3.6% y psicoterapia 13 (3.6%). (Citado en Bezies, *et al*, 2018). Datos que corresponden con la mayor correlación de las variables en los estudiantes de las áreas Educativas y de Salud, lo que puede estar relacionado con la oferta de posgrados en el estado de Hidalgo.

Por otro lado, el área Organizacional es la que presenta una menor correlación entre los elementos mencionados, en contraste con este resultado, las formaciones de posgrado siguen siendo una de las principales claves para la empleabilidad laboral. Por consiguiente, un enfoque en la Psicología sobresaliente es el área de Psicología Organizacional, además, de ser unos de los campos con mayor demanda laboral, existen a su vez una amplia oferta educativa de posgrados. Así mismo, esta misma especialización permite ocuparse desde los departamentos de marketing, investigación en mercados, estudio de consumo y perfiles de clientes y empresas especializadas en la predicción de tendencias (Universia Perú, 2018, 05 de Abril).

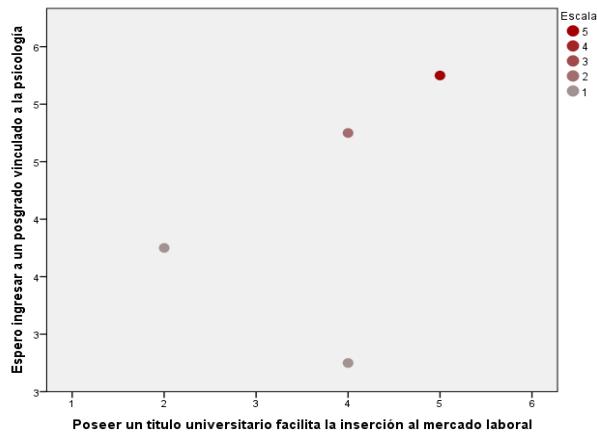
Gráfica 4

Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 56)



Gráfica 5

Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 56)



Gráfica 6

Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 18 y 56)

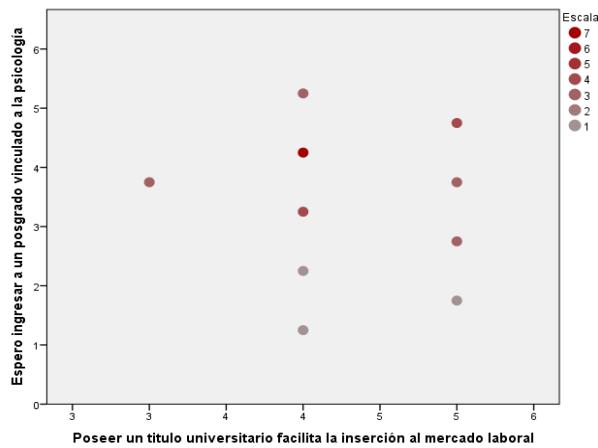


Tabla 13

Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 54 y 57)

Percepciones	Estrategias			
Considero que el énfasis en psicología Organizacional es en donde hay más campos para ejercer profesionalmente	Yo he buscado mantenerme al tanto de nuevos temas que han surgido en el campo de la psicología	Áreas de Salud	Áreas de Educativa	Áreas de Organizacional
Correlación de Pearson		-.354	.139	.048

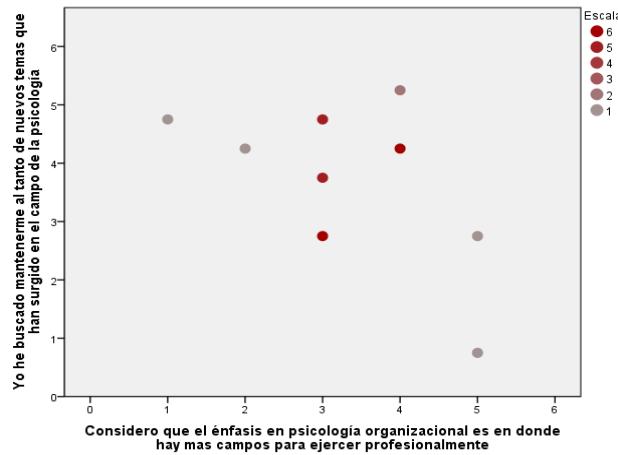
En relación con la percepción acerca de que el área de énfasis de Psicología Organizacional es la de mayor campo de trabajo y la estrategia de mantenerse al tanto

de los nuevos temas que surgen acerca de la Psicología, el área Educativa es la que tiene una correlación positiva de .139, el área Organizacional de igual forma tiene una correlación positiva de .048; por lo contrario, el área de Salud obtuvo una correlación negativa de -.354 (Ver Gráficos de Dispersión 7 al 9 en pp. 52 al 53).

De este modo, de acuerdo con las gráficas de frecuencias, el resultado de la correlación del área de Salud radica en que los (as) estudiantes no consideran que la Psicología Organizacional tenga más campo de trabajo, mientras que los del área Educativa sí lo creen. Por su parte, los del área Organizacional presentan una baja correlación. Lo que es contradictorio, pues un estudio que se realizó en la Universidad Autónoma del Estado de México (Centro Universitario Zumpango) acerca de la “oferta laboral para el psicólogo recién egresado”, se obtuvo como resultado que el área Organizacional es la que posee mayores oportunidades para que el Psicólogo logre integrarse al mundo laboral (García & Amador, 2016). Lo que permite identificar que los alumnos (as) del área de Salud, no tienen conocimiento de que en realidad si hay campos para el área de Psicología Organizacional y es por ello que tienen una correlación negativa de -.354.

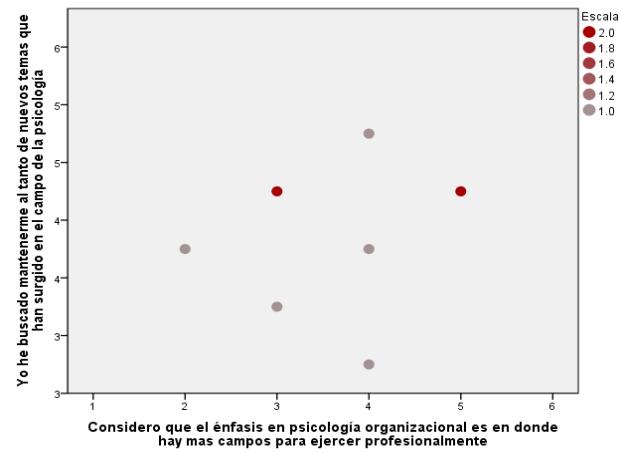
Gráfica 7

Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 54 y 57)



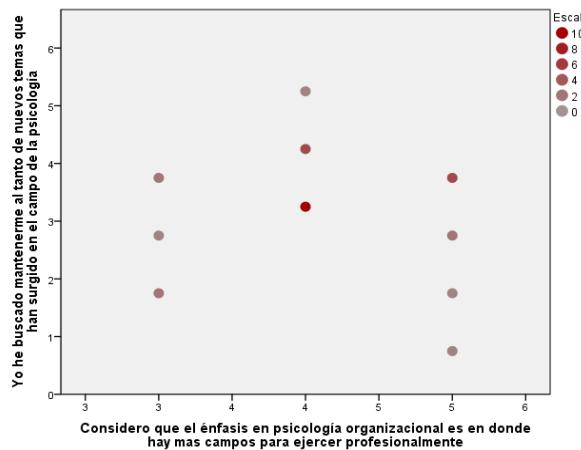
Gráfica 8

Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 54 y 57)



Gráfica 9

Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 54 y 57)



4.2 Percepciones (Retos del campo laboral para un psicólogo) y Estrategias

(Habilidades del psicólogo para la inserción al campo laboral)

Los resultados de este apartado responden a la segunda hipótesis de esta investigación: *A mayores percepciones sobre los retos laborales desarrollan los (as) estudiantes mayores estrategias respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral.*

Tabla 14

Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 10)

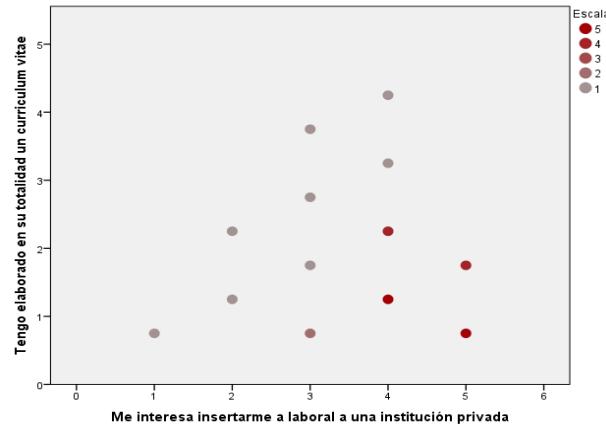
Percepciones	Estrategias	Áreas de Salud	Áreas de Educativa	Áreas de Organizacional
Me interesa insertarme a laborar en una institución privada	Tengo elaborado en su totalidad un currículo vitae			
Correlación de Pearson		-.072	.622	.287

De acuerdo con las percepciones que tienen los alumnos de 8º y 9º semestre de la Licenciatura en Psicología acerca de la inserción laboral en una institución privada y la estrategia de elaborar en su totalidad un currículum vitae, se encontró que existe una correlación de Pearson positiva en el área de Educativa de .622, de igual forma el área Organizacional la correlación es positiva con un .287, sin embargo, en el área de Salud la correlación es -.072 (Ver Gráficos de Dispersión 10 al 12 en pp. 55 al 56).

Los resultados de las gráficas de frecuencia demuestran que el área de Salud un 7.14 % solo tienen estructurado en su totalidad un currículum vitae y el 50% refiere no tenerlo, No obstante, un 32.14% señala estar interesado en trabajar en una instancia privada (Ver tabla Grafica de Frecuencias 40 y 41, en Anexos, pp. 97). Esto último se relaciona con los resultados obtenidos por González y Carrillo (2016), quienes encontraron que los egresados de Psicología obtienen empleo principalmente por iniciativa propia estableciendo profesionalmente un consultorio particular. En este sentido, es probable que la mayoría de los del área de Salud no cuenten con el currículum vitae elaborado debido a que pretenden la práctica privada. Además, los del área Organizacional tienen su currículum elaborado debido a que como parte de su formación profesional han recibido la asesoría pertinente para realizarlo, lo que pone en desventaja a los estudiantes de las otras áreas.

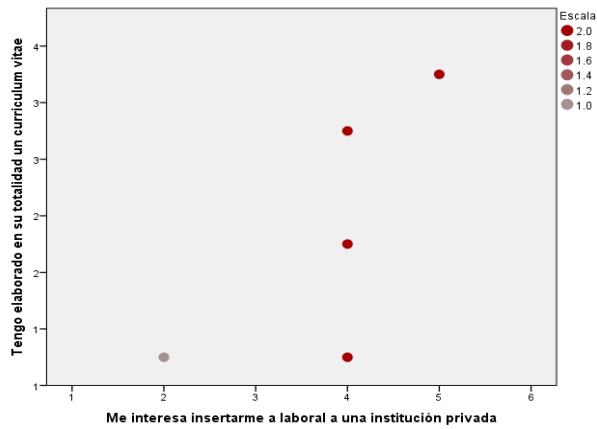
Gráfica 10

Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 10)



Gráfica 11

Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 10)



Gráfica.12

Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 10)

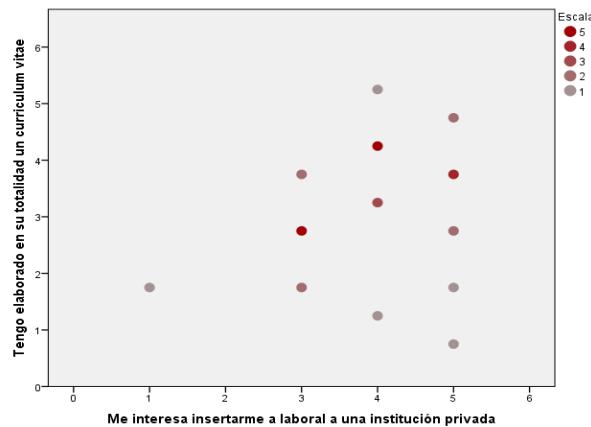


Tabla 15

Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 29 y 10)

Percepciones	Estrategias			
Me interesa insertarme a laborar en una institución gubernamental	Tengo elaborado en su totalidad un currículum vitae	Áreas de Salud	Áreas de Educativa	Áreas de Organizacional
Correlación de Pearson		-.315	-.288	.038

Con respecto a la percepción de insertarse a laborar en alguna institución gubernamental y la estrategia de tener elaborado en su totalidad un currículum vitae, se encontró que, el área Organizacional tiene una correlación de Pearson positiva de .038, mientras que, el área de Salud obtuvo una correlación negativa de -.315, así

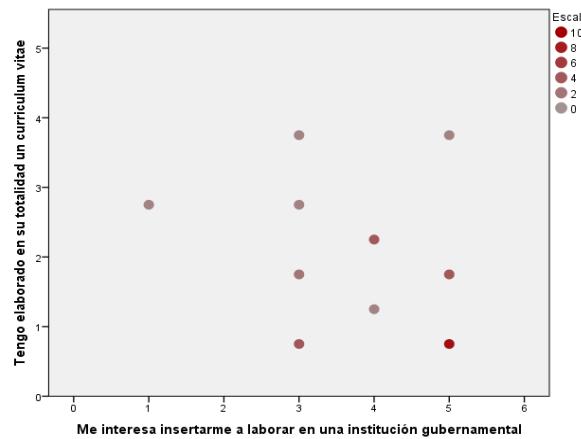
mismo, el área Educativa tuvo una correlación negativa de -.288 (ver Gráficos de Dispersión 13 al 15 en Anexos, pp. 57 al 58).

En relación a los datos antes mencionados, las organizaciones donde los egresados de la licenciatura en Psicología de la ESAC han sido contratados y se encuentran laborando actualmente, cerca del 49% trabaja en un sector privado, mientras que solo el 28.6% se encuentra laborando en una instancia pública (Bezies, et al, 2018).

Ahora bien, al contrastar estas mismas cuestiones de los egresados en México a diferencia de otros países, por ejemplo, en Argentina los egresados encuestados indican que trabajan dentro de instituciones privadas (62%) por otro lado, al rededor del 38% de las instituciones públicas (Yucra, 2015)

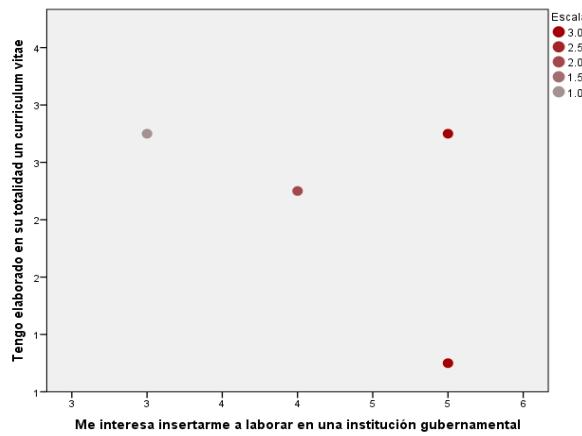
Gráfica 13

Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 29 y 10)



Gráfica 14

Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 29 y 10)



Gráfica 15

Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 29 y 10)

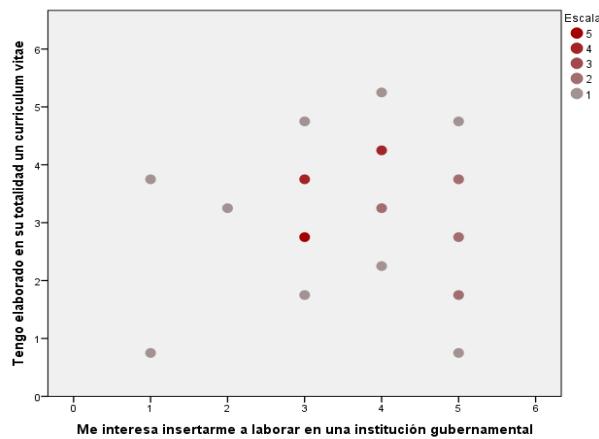


Tabla 16

Correlación de la dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 19 y 10)

Percepciones	Estrategias	Áreas de Salud	Áreas de Educativa	Áreas de Organizacional
Migrar a otro Estado permite al psicólogo (a) obtener un trabajo mejor	Tengo elaborado en su totalidad un currículo vitae			
Correlación de Pearson		-.016	.550	.247

La percepción que se tiene con respecto a migrar a otro Estado para poder obtener un mejor trabajo como profesional de la Psicología y la relación que tiene con la elaboración de un curriculum vitae, se encontró que el área Educativa tiene una correlación positiva de .550, seguida, el área Organizacional con una correlación positiva de .247, por lo contrario, el área de Salud tiene una correlación negativa de -.016. Por lo tanto, los estudiantes del área Educativa y Organizacional son quienes perciben que el salir de su lugar de origen tendrán mejores posibilidades para incorporarse al campo laboral y, de igual forma, han elaborado su curriculum (Ver Gráficos de Dispersión 16 al 18 en pp. 61 al 62).

La ANUIES (2003), señala que se solicita un incremento anual sostenido del 6.7% en el mercado laboral, para incorporar la cifra de profesionales esperados. De no ser así, una de las principales consecuencias es, la inactividad, desocupación abierta o bien la emigración (Citado en Díaz, 2012, pp.15). De acuerdo a la Encuesta Nacional del Estado de Hidalgo (2018), en México un 19% de los egresados (as) aún se mantiene

dentro de la zona donde realizaron sus estudios, por el contrario, el 81% indican que se encuentra en un estado distinto de donde estudiaron.

De acuerdo a la Encuesta Nacional del Estado de Hidalgo (2018), en cuanto a la movilidad de los egresados (as), se identificó que un 21% realizó sus estudios dentro de la capital del país y actualmente se encuentran trabajando en el Estado de México. Por otro lado, aquellos (as) que estudiaron en otro Estado, ahora se encuentran radicando en la ciudad de México representada un 11% de la población estudiada, por el contrario, un 9% estudio en la ciudad de México y hoy en la actualidad su lugar de residencia es otro Estado y finalmente cerca del 8% de los egresados (as) que estudió en el Estado de México, ahora vive en otra capital del país. Y el 51% restante estudió en una entidad distinta a la Ciudad de México y el Estado de México y actualmente reside en otra entidad.

Los datos anteriores no son coincidentes con los de la Licenciatura en Psicología de la ESAC, pues de acuerdo con una encuesta realizada a sus egresados (as), el 60.7% señala que se encuentra laborando en el Estado de Hidalgo, donde realizó sus estudios, mientras que un 14.3% en un Estado colindante (Ciudad de México) (Bezies, et al, 2018).

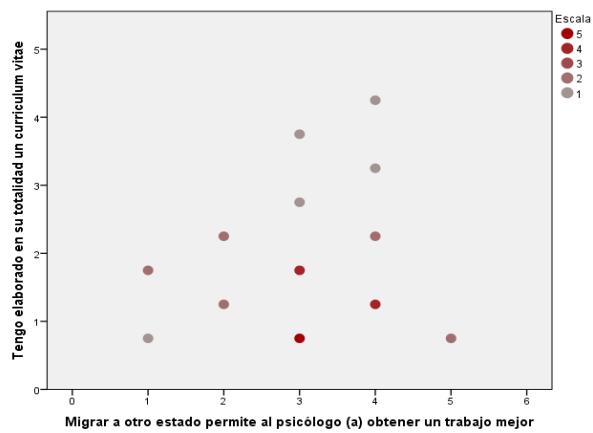
No obstante, cabe puntualizar que uno de los principales factores que pueden intervenir en las percepciones de los estudiantes en cuanto a migrar de Hidalgo, es que de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) es que se reportó que la entidad sufre graves padecimientos que impiden el mismo desarrollo en la entidad. Dentro de la entidad cerca del 51% de los pobladores

son pobres, rebasando el promedio nacional (43%) de mexicanos en esta condición. Y si hablamos de empleo, en Hidalgo el 74% labora en el mercado informal.

Ante este panorama al parecer, los estudiantes del área de Salud no perciben como opción el migrar para ejercer la profesión lo que corresponde a que existen redes de apoyo, en este caso, principalmente por apoyo de amigos (a), para integrarse al mercado laboral. (Ver tabla Gráfica de Frecuencias 42, en Anexos, pp. 98).

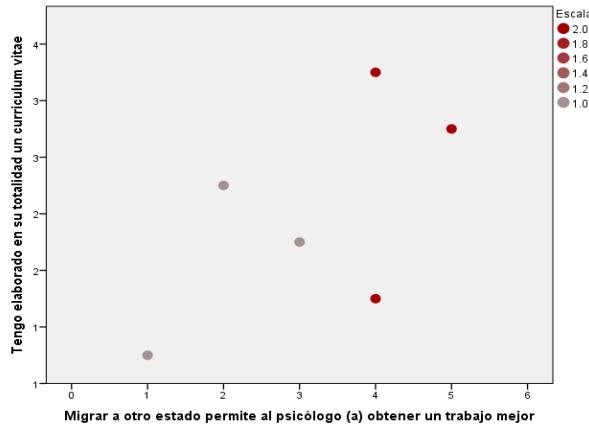
Gráfica 16

Área de Salud: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 19 y 10)



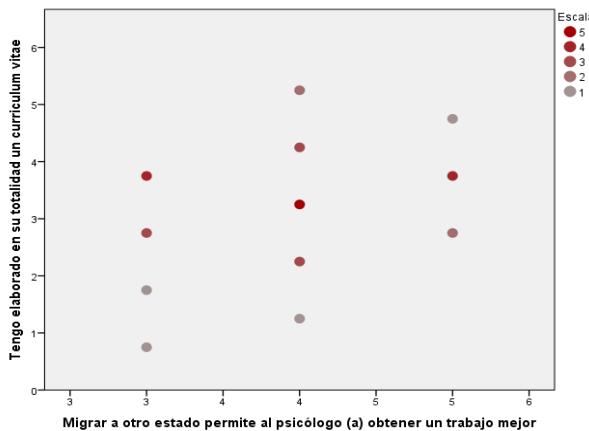
Gráfica 17

Área de Educativa: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 19 y 10)



Gráfica 18

Área de Organizacional: dimensión de Retos de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 19 y 10)



4.3 Percepciones (Oportunidades del campo laboral como psicólogo) y Estrategias (Conocimientos) de inserción laboral

Los resultados de este apartado responden a la tercera hipótesis: *A mayores percepciones sobre oportunidades laborales los (as) estudiantes desarrollan mayores estrategias sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral.*

Tabla 17

Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 41 y 57)

Percepciones	Estrategias			
	Yo	he	buscado	
El área de la Salud es uno de los mayores campos de trabajo para el psicólogo (a)	mantenerme al tanto de nuevos temas que han surgido en el campo de la psicología		Áreas de Salud	Áreas de Educativa
			Áreas de Organizacional	
Correlación de Pearson			-.012	.444
				.120

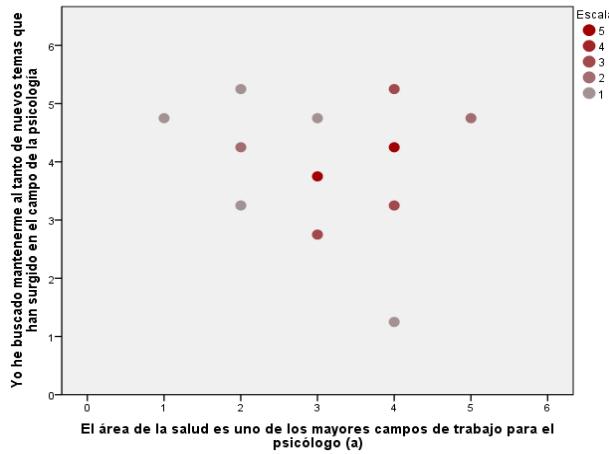
Lo que refiere a la percepción que tienen los alumnos de Psicología de 8º y 9º semestre acerca de las oportunidades laborales con respecto a si el área de énfasis en Salud es la de mayor campo de trabajo para un profesional de Psicología y la estrategia de mantenerse actualizado en las nuevas temáticas que surgen acerca de la Psicología; el área Educativa tiene una correlación de Pearson positiva de .444, el área Organizacional tiene correlación positiva de .120, en el área de Salud la correlación es -.012, por lo que es negativa (Ver Gráficos de Dispersión 19 al 21 en pp. 65 al 66).

En todo caso con lo anterior, los alumnos (as) del área de Salud no perciben que su área cuente con mayores campos de trabajo para que ellos se inserten a laborar. No obstante, de acuerdo con el director de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, el área de la Salud es un campo de la Psicología que actualmente ha tenido un crecimiento y ofrece diversas posibilidades para el futuro y en especial para aquellos que se encuentran estudiando la licenciatura en Psicología, pues si bien esta disciplina ha experimentado un avance importante e incluso ha rebasado el área de Psicología clínica, debido a que los países latinoamericanos tienen características similares e incluso los problemas sociales como migración, violencia, narcotráfico, desempleo, falta de oportunidades para los jóvenes, suicidio; los cuales requieren de una intervención por parte de expertos en Psicología pues estos demandan una intervención profesional (Zarate, 2011).

En México han identificado que la Psicología de la Salud es uno de los campos de mayor futuro en las próximas décadas, aunque esto no quiere decir que las otras áreas de la Psicología estén exentas de lograr un crecimiento. Así mismo, algunas áreas que están teniendo demanda profesional de esta disciplina son la Psicología forense, neuropsicología, la prevención de adicciones, la violencia intrafamiliar y el abuso sexual (Zarate, 2011).

Gráfica 19

Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 41 y 57)



Gráfica 20

Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 41 y 57)



Gráfica 21

Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 41 y 57)

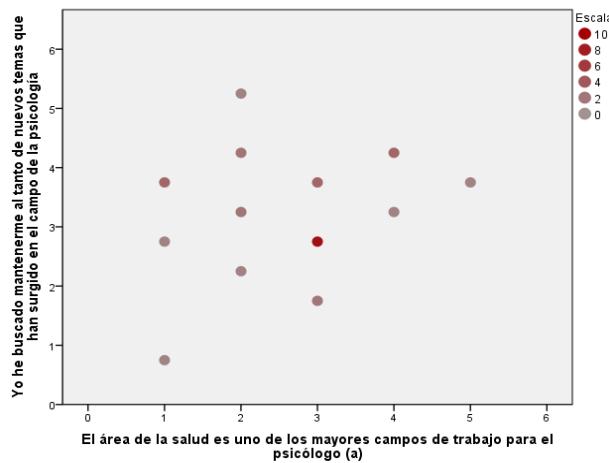


Tabla 18

Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 45 y 57)

Percepciones	Estrategias		
Existen posibilidades para encontrar trabajo en el Estado de Hidalgo como psicólogo o psicóloga	Yo he buscado mantenerme al tanto de nuevos temas que han surgido en el campo de la psicología	Áreas de Salud	Áreas de Educativa
		Áreas de Organizacional	
Correlación de Pearson	.063	.529	.359

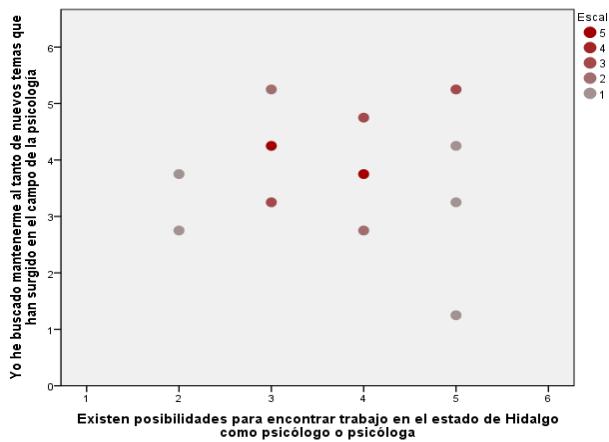
En cuanto a la percepción de que si existen posibilidades de encontrar trabajo en el Estado de Hidalgo y la estrategia de mantenerse actualizados en los nuevos temas que surgen de la Psicología, se encontró que todas las áreas tienen una correlación de

Pearson positiva, el área Educativa de .529, el área Organizacional tiene una correlación positiva de .359 y el área de Salud de .063 (Ver Gráficos de Dispersión 22 al 24 en pp. 68 al 65). Cabe señalar que la correlación más baja es en Salud, sin embargo, son quienes en menor grado quieren migrar del Estado para trabajar (Ver Grafica de Frecuencia 42 en Anexos, pp. 95), de modo que, de quedarse tendrán mayor competencia entre ellos, lo que demanda que se mantengan actualizados y revisando contenidos recientes.

De acuerdo con lo antes mencionado acerca de las posibilidades para encontrar trabajo en el Estado de Hidalgo y la Actualización del Programa Sectorial de Desarrollo Económico durante el periodo 2011-2016, en el apartado de Dinámica Económica del Estado de Hidalgo, se indicó que existe una alta participación de servicios educativos, culturales, servicios de salud, asistencia social. Así mismo, se hace mención acerca de que el Gobierno creó un mecanismo de inserción productiva temporal (manos a la obra) el cual tiene como principal objetivo que los jóvenes desarrollos experiencia profesional a través de la vinculación con el sector empresarial y gubernamental ya que de 9,923 egresados de una licenciatura durante el periodo 2011-2012, un 90% de ellos se encuentra laborando en un empleo del sector informal y esta cifra va en aumento en un 1% cada semestre (Citado en Secretaría de Desarrollo Económico ,2014).

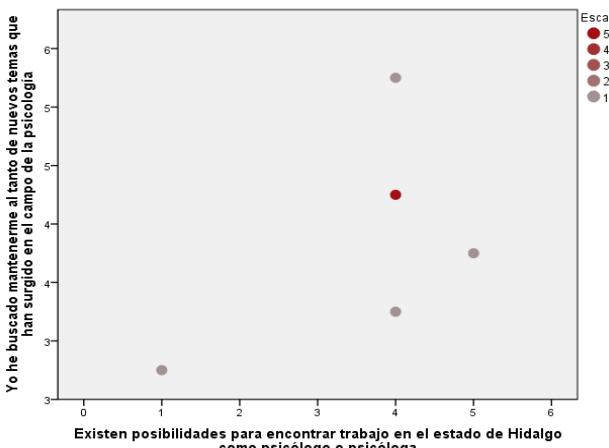
Gráfica 22

Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 45 y 57)



Gráfica 23

Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 45 y 57)



Gráfica 24

Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 45 y 57)

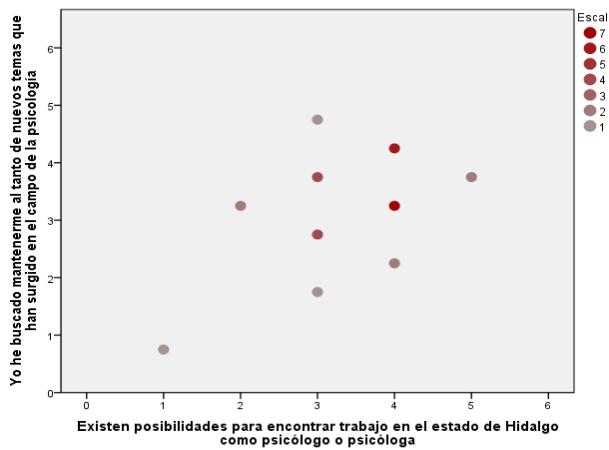


Tabla 19

Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 40 y 17)

Percepciones	Estrategias
He preguntado a mis maestros (as) acerca de la situación laboral y no investigo por como psicólogo (a)	Solamente me quedo con la información que se me da en clases
Correlación de Pearson	-.040 .250 .216

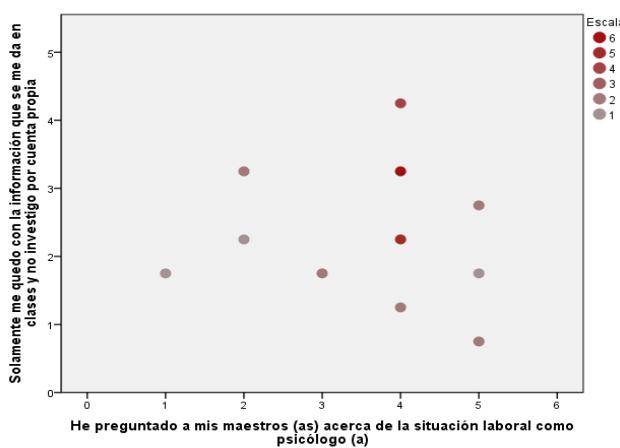
Acerca de la conformación de percepciones sobre el campo laboral a partir de cuestionar a los maestros (as) sobre la situación laboral como psicólogo (a) y la estrategia de quedarse solamente con la información proporcionada en clases y no

investigar por cuenta propia, el área Educativa presenta una correlación positiva de .250 y en el área Organizacional se encontró una correlación de .216, en cuanto al área de Salud la correlación es negativa de -.040 (Ver Gráficos de Dispersión 25 al 27 en pp. 70 al 71).

Como menciona Peña (2015), se ha establecido que una de las principales herramientas que coloca cara a cara a la realidad es la investigación. Sin embargo, hoy en día la investigación parece limitada principalmente por la falta de capacidad para cuestionarse y asombrarse acerca de nuestra la cotidianeidad ya que, hoy en día se mantiene un estilo de vida bastante automatizado o mecanizado, manejando así aquellas rutinas para casi todos los procesos, pues con ello se evita salir de la comodidad para no cuestionarse nada y adentrarse en el desorden a buscar aquellas respuestas.

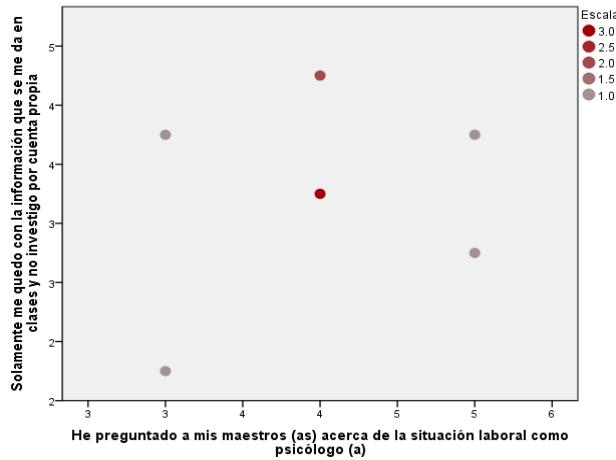
Gráfica 25

Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 40 y 17)



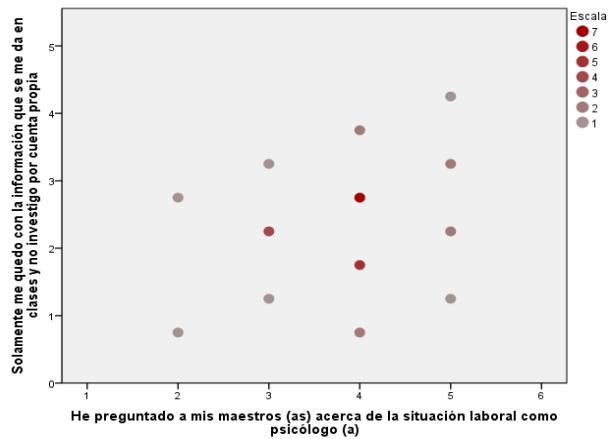
Gráfica 26

Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 40 y 17)



Gráfica 27

Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Conocimientos de Estrategias (correspondiendo a los ítems 40 y 17)



4.4 Percepciones (Oportunidades del campo laboral como psicólogo) y Estrategias (Habilidades del psicólogo para la inserción al campo laboral)

Los resultados de este apartado responden a la cuarta hipótesis: *A mayores percepciones sobre las oportunidades laborales los (as) estudiantes desarrollan mayores estrategias respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral.*

Tabla 20

Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 8 y 64)

Percepciones	Estrategias		
Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la instancia en la cual realice mi servicio social	Sé cómo llevar una búsqueda de empleo como psicólogo (a)	Áreas de Salud	Áreas de Educativa
Correlación de Pearson	.206	.671*	.029

La percepción que tienen sobre los (as) estudiantes en relación a las oportunidades de empleo a través de las instancias donde realizaron su servicio social, y como estrategia tener como habilidad saber realizar la búsqueda de empleo como psicólogo, en el área Educativa se presentó una correlación de Pearson positiva significativa de .671*, mientras que para el área de Salud se obtuvo una correlación de Pearson de .206 y en área Organizacional fue de correlación de .029 (Ver Gráficos de Dispersión 28 al 30 en pp. 74 al 75). Con ello, se establece que en el área Educativa y

Salud los alumnos (as) perciben como un área de oportunidad para trabajar las instancias en las cuales realizan su servicio social, también tienen la habilidad para realizar la búsqueda de algún empleo como psicólogo (a).

Sin embargo, para los estudiantes del área Organizacional perciben en menor medida que exista dicha oportunidad, debido a que uno de los factores que quizá podría involucrar es que, los escenarios que oferta el catálogo de Servicio Social tienen mayor relación con las áreas Educativa y de la Salud, y son muy pocos aquellos que se relacionan con el área de Psicología Organizacional y, por tal motivo, los alumnos (as) no se visualizan trabajando en donde hicieron el servicio social, tal vez porque las actividades no están relacionadas con el énfasis que han elegido.

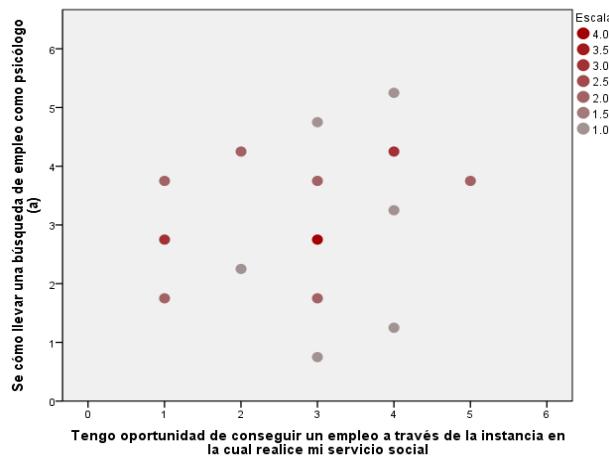
Y es que es necesario explicar que algunas profesiones gozan de más y mayores oportunidades de empleabilidad que otras, de acuerdo con Martínez (2003) es necesario explicar que algunas profesiones, como las ciencias experimentales comúnmente las ciencias de humanidades, artísticas o sociales tienen menor demanda. Sin embargo, las prácticas profesionales se han considerado en diferentes ocasiones como una salvación de los recién egresados sin experiencia laboral previa, ya que favorece a disminuir las brechas entre la universidad y las organizaciones empresariales. Aquellos jóvenes universitarios que realizan prácticas profesionales están con cierta ventaja en comparación con aquellos candidatos que de igual forma buscan empleo por primera vez y no las llevaron a cabo, en su área de estudio y la experiencia obtenida durante sus

prácticas es un elemento muy relevante en el currículum vitae de los recién egresados (Martínez, Citado en Golpe, 2015).

Por otro lado, con base al estudio que se realizó a egresados de la licenciatura en el Centro Universitario de Los Altos campus Universidad de Guadalajara acerca de su inserción al campo laboral, el 15.38% de los entrevistados refiere haber obtenido su empleo a través de la institución en la cual realizó el servicio social, pues es a través de este medio como la universidad puede apoyar al recién egresado a postularse o posicionarse en un empleo, esto gracias a la vinculación que tiene con otras instancias organizacionales en las cuales un recién egresado puede desempeñarse laboralmente de manera previa a la culminación de su formación (González & Carrillo, 2016).

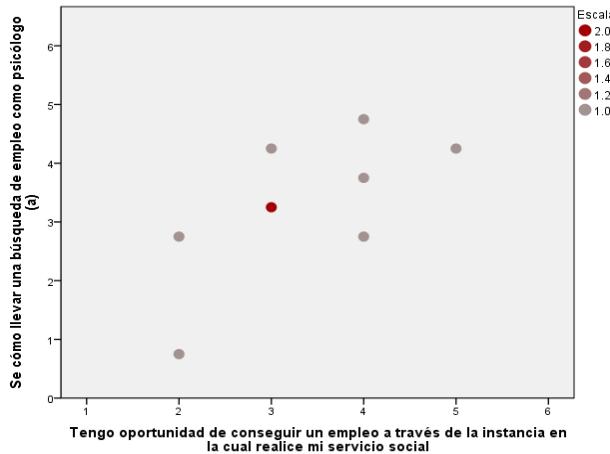
Gráfica 28

Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 8 y 64)



Gráfica 29

Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 8 y 64)



Gráfica 30

Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 8 y 64)

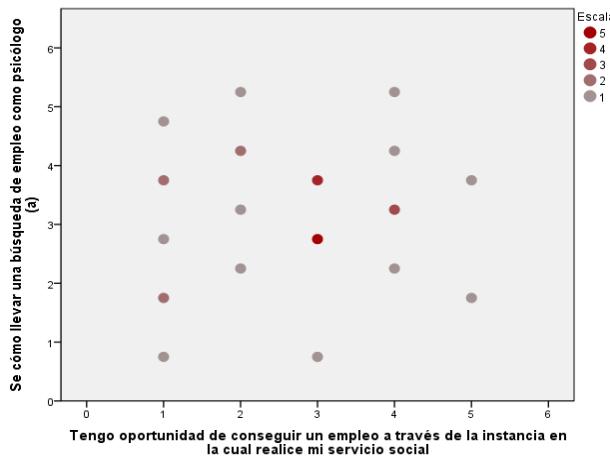


Tabla 21

Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 32 y 64)

Percepciones	Estrategias	Áreas de Salud	Áreas de Educativa	Áreas de Organizacional
Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un amigo (a)	Sé cómo llevar una búsqueda de empleo como psicólogo (a)			
Correlación de Pearson		.398*	.033	.316

La percepción que se tiene acerca de conseguir un empleo a través de la ayuda de un amigo (a) y la estrategia de saber realizar una búsqueda de empleo como profesional de Psicología se puede identificar que las correlaciones son positivas tanto en el área de Salud .398* (es significativa) y Organizacional .316, sin embargo, en Educativa la correlación es de .033 (Ver Gráficos de Dispersion 31 al 33 en pp. 77 al 78). Esto se debe a que los alumnos (as) conocen los medios para hacer una búsqueda de empleo, sin embargo, creen que encontrar empleo por medio de la ayuda de alguna amistad es una posibilidad.

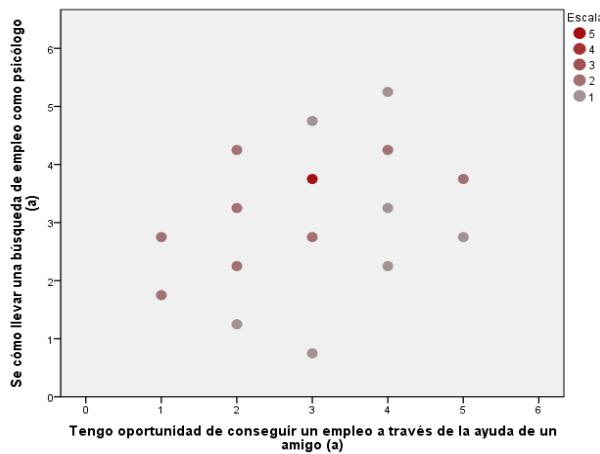
Los resultados son coincidentes con los encontrados en una investigación que se realizó en el Centro Universitario de Los Altos (CUALTOS), campus Universidad de Guadalajara a una generación de alumnos que se inscribieron durante el año 2008 y que egresaron en el 2012, mediante una entrevista se indaga acerca de su inserción laboral como psicólogos y los medios por los que obtuvieron empleo. Se encontró que

los recién egresados obtuvieron un empleo a través de la recomendación de un amigo o familiar representado por un 38.46%, lo cual quiere decir que las redes sociales se visualizan como un medio de obtención de empleo a través de recomendaciones (González & Carrillo, 2016).

Por otro lado, en la cultura mexicana suelen darse casos de nepotismo que es el trato de favor hacia familiares o amigos, a los que se otorgan puestos de trabajo, cargos por el solo hecho de serlo, sin tener en consideración los méritos (Díaz, Contreras & Zamora, 2016).

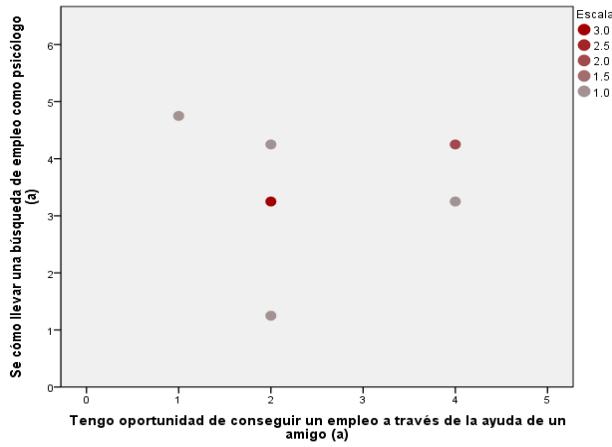
Gráfica 31

Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 32 y 64)



Gráfica 32

Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 32 y 64)



Gráfica 33

Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 32 y 64)

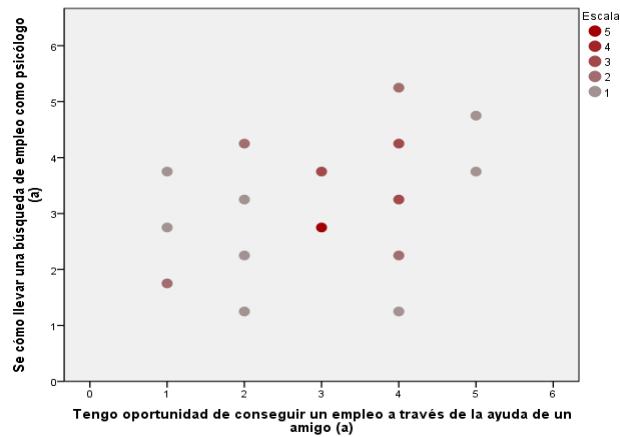


Tabla 22

Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 20 y 64)

Percepciones	Estrategias	Áreas de Salud	Áreas de Educativa	Áreas de Organizacional
Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un familiar	Sé cómo llevar una búsqueda de empleo como psicólogo (a)			
Correlación de Pearson		.168	.134	.364*

Acerca de las percepciones que tienen los (as) estudiantes de la Licenciatura en Psicología sobre las oportunidades de conseguir un empleo a través de la ayuda de un familiar, y como estrategia saber cómo llevar la búsqueda de empleo como psicólogo (a), el área Organizacional estableció una correlación de .369* indicando una correlación significativa. El área de Salud mostró una correlación de .168 y el área Educativa siendo de .134. Por lo tanto, la mayoría de los participantes perciben que una de las principales oportunidades para obtener un empleo es a través de un familiar, del mismo modo, saben cómo llevar una búsqueda de empleo. Para el caso del área Organizacional esto puede deberse a que los estudiantes tienen un familiar que labora en una empresa y puede recomendarlos para su contratación, o bien, que el mismo familiar sea dueño de la empresa facilitando así su contratación directa (Ver Gráficos de Dispersión 34 al 36 en pp. 82 al 83).

De acuerdo con lo anterior, un estudio realizado por Gonzales y Carrillo (2016), encontraron que cada caso es particular en los egresados. Para lo cual, en los resultados obtenidos del estudio se especificaron 5 medios principales que constituían un elemento para obtener un empleo:

- Ψ Por la recomendación de un amigo o familiar 38.46%
- Ψ Examen de oposición/convocatoria 15.38%
- Ψ Iniciativa propia como un consultorio 23.07%
- Ψ Por haber realizado ahí su servicio social o prácticas profesionales 25.38%
- Ψ Cumplir con los requisitos de trabajo solicitado 7.69%

Cabe distinguir que el medio más destacable es la recomendación de un amigo o familiar, por lo que el formar redes de apoyo es un recurso importante para que los psicólogos (as) logren insertarse al campo laboral (Gonzales & Carrillo, 2016).

Es importante retomar que la búsqueda de empleo se ha vuelto un reto para cada egresado, así mismo está representando un factor para determinar cómo las empresas, universidades, y el mismo gobierno logran cooperar para acelerar y fortalecer el paso de los egresados al mercado laboral. En México, la búsqueda de empleo y obtención de este mismo se han mantenido en porcentajes menores pues, en relación a ferias de empleo solo un 1% ha utilizado este medio para ello, los usos de algunas agencias de empleo o reclutamiento representa solo un 3% de los egresados ha recurrido a ello y en función a las bolsas de empleo solo un 5% lo ha empleado. Y aunque los medios en los que se consigue un empleo pueden variar, una de las principales tendencias de redes a

las que se recurren es de algún familiar, amigo o conocido representado el 31% (Encuesta Nacional de Estado de Hidalgo, 2018).

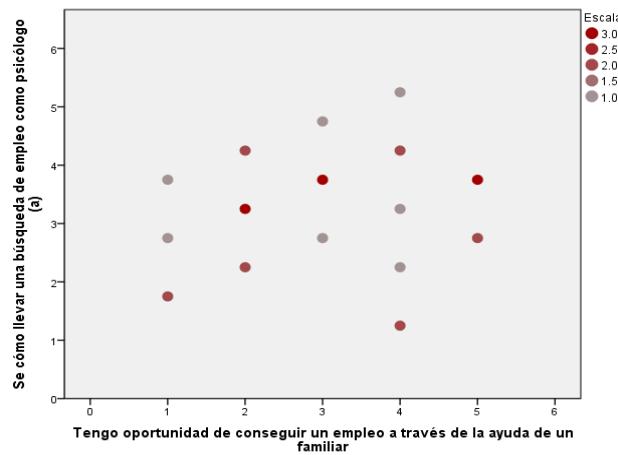
De acuerdo a la forma de obtención del primer trabajo, el cual implica cierta dificultad, siendo que los empleadores demandan experiencia laboral y, a su vez, posean una corta edad como recién egresados (as) se establece que uno de los indicadores acerca de la adquisición del primer empleo fue por recomendaciones, un porcentaje del 43.73% lo cual equivale a 7 egresados (as), seguido de este el medio por el cual obtuvieron empleo fue por apoyo de algún familiar 25% sumando un total de 4 egresados (as) y finalmente 3 egresados (as) refirieron que lo obtuvieron por medio de internet siendo un 18.5% (Gómez, Ortiz & Gonzales, 2017).

Por otra parte, un estudio realizado por la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en el año 2018, en la Escuela Superior de Actopan de acuerdo a la encuesta aplicada a sus egresados (as) de la Licenciatura en Psicología, los medios principales que se establecieron como el apoyo principal para la obtención de un empleo es por las recomendaciones de un amigo o familiar mantenían un 35.7% (Bezies, et al., 2018).

Con respecto a Hidalgo de acuerdo con la Secretaría de Desarrollo Económico (2014), el tipo de empresas que mayormente predominan son manufactureras, servicios educativos, agroindustria, servicios de esparcimiento, culturales y alojamiento temporal, preparación de alimentos y bebidas, minería no metálica, comercio al por menor, logística, turismo, generación de energía, construcción (cemento), servicios profesionales. Por lo que, la profesión de la Psicología tiene un campo laboral estrecho en esta región.

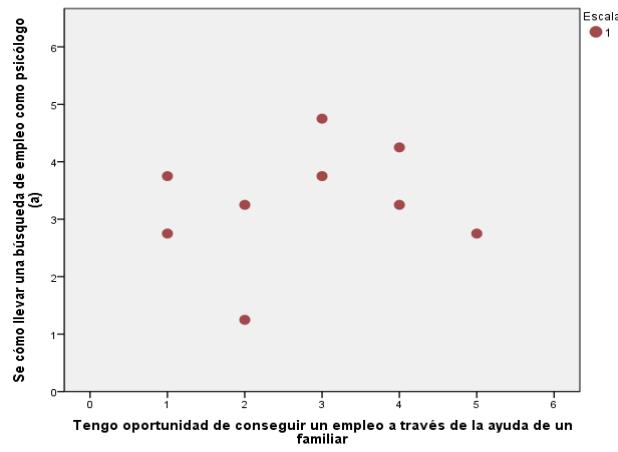
Gráfica 34

Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 20 y 64)



Gráfica 35

Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 20 y 64)



Gráfica 36

Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 20 y 64)

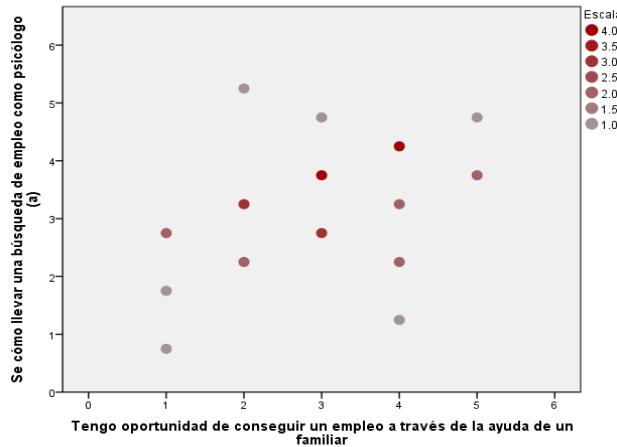


Tabla 23

Correlación de la dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 64)

Percepciones	Estrategias	Áreas de Salud	Áreas de Educativa	Áreas de Organizacional
Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de una institución en la cual realicé mis prácticas de campo	Sé cómo llevar una búsqueda de empleo como psicólogo (a)			
Correlación de Pearson		-.260	.866*	.347

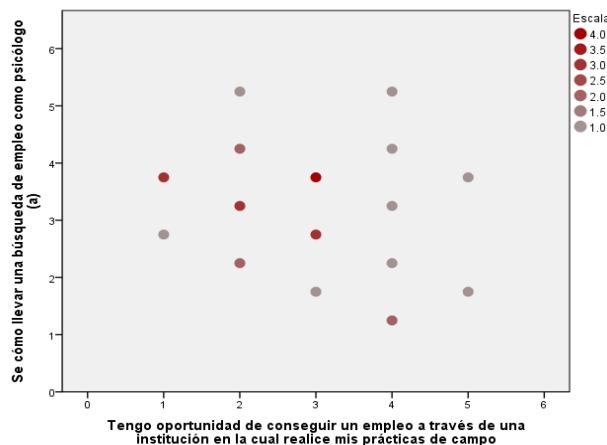
Con respecto a las percepciones que los estudiantes tienen acerca de las oportunidades de conseguir un empleo a través de una institución en la cual realizaron sus prácticas de campo y como estrategia el que saben cómo llevar una búsqueda de empleo como psicólogo (a), el área de Educativa tuvo una correlación de Pearson de

.866* siendo significativa, probablemente representa que los jóvenes fundan sus percepciones, a partir de que una de las oportunidades para la obtención de un empleo es por medio de las instancias donde realizaron sus prácticas de campo, ya que, durante su proceso de formación, dentro de las instituciones en las que acudieron, estás estuvieron orientadas en mayor medida al énfasis del área Educativa. (Ver Gráficos de Dispersión 37 al 39 en pp. 84 al 85).

De acuerdo con un estudio realizado por Gonzales y Carrillo (2016) acerca de los egresados, se encontró que manifiestan haber tenido problemas durante su formación por la falta de prácticas. En México, entre el año 2010 y el anterior, cerca de un 15% de los egresados usaba la red de “*el servicio social, prácticas profesionales o pasantía en la empresa*”, para el año 2011 a 2015 ésta aumentó un 3%, representando ahora un 18%; y entre los años 2016 y el 2018 ésta ya mantenía un 20% (Encuesta Nacional de Estado de Hidalgo, 2018).

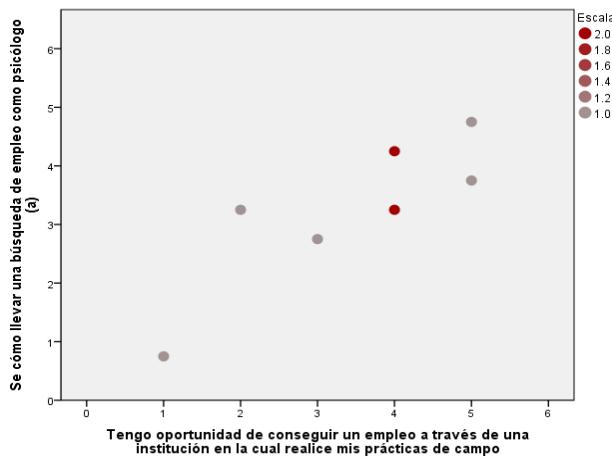
Gráfica 37

Área de Salud: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 64)



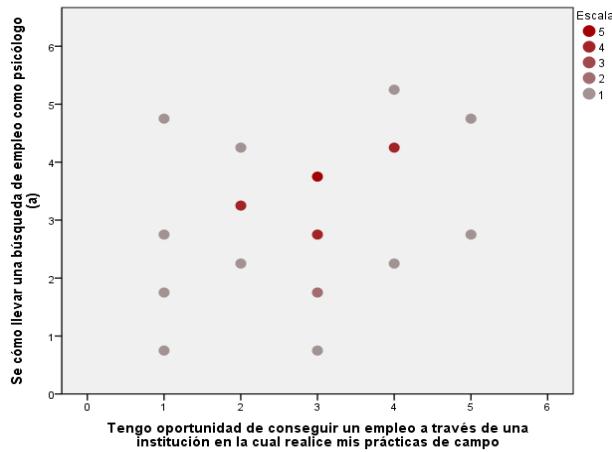
Gráfica 38

Área de Educativa: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 64)



Gráfica 39

Área de Organizacional: dimensión de Oportunidades de Percepciones y la categoría de Habilidades de Estrategias (correspondiendo a los ítems 39 y 64)



CAPITULO V

Conclusiones

El trabajo de investigación desarrollado en ésta tesis ha tenido como objetivo central analizar la relación entre las percepciones y las estrategias que generan para insertarse al campo laboral los (as) estudiantes de 8° y 9° semestre de las áreas de Salud, Organizacional y Educativa, de la Licenciatura en Psicología en la Escuela Superior de Actopan (ESAc).

De acuerdo con la primera hipótesis de investigación: *a mayores percepciones sobre los retos laborales desarrollan los(as) estudiantes mayores estrategias sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral* (ver tablas 11, 12 y 13, pp. 42 al 53), el área Organizacional establece correlaciones positivas, por lo que es el único grupo en el que la hipótesis se valida en su totalidad. En el área Educativa se presenta una correlación significativa entre la percepción de que poseer un título universitario facilita la inserción al campo laboral y la estrategia de ingresar a un posgrado vinculado a la Psicología. Así mismo, es en esta correlación en la única en la que el área de Salud presenta números positivos.

Por lo tanto, en las tres áreas de la Licenciatura en Psicología se tiene el conocimiento acerca de la importancia de prepararse para obtener un título universitario y que esto facilita la inserción al campo laboral, no obstante, los participantes del área Educativa y de Salud no están implementando estrategias para una inserción laboral a través de sus conocimientos, pues al analizar esta variable con

relación a si se encuentran buscando por cuenta propia estudiar para el examen EGEL, se encontró que no lo están llevando a cabo.

Habrá que investigar si los (as) estudiantes pretenden ejercer la profesión como pasantes, razón por la cual, no se preparan por cuenta propia para aprobar el examen EGEL. O si desean insertarse a laborar en su profesión de manera inmediata al término de su formación profesional o académica.

Por otra parte, al comprobar la segunda hipótesis de investigación: *a mayores percepciones sobre los retos laborales desarrollan los (as) estudiantes mayores estrategias respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral*, es en el área Organizacional donde se establecen correlaciones positivas (ver tablas 14, 15 y 16, pp. 53 al 62), coincide con el área Educativa solo en dos correlaciones, en la percepción de interés sobre insertarse a laborar en una institución privada y la estrategia de tener elaborado en su totalidad un currículum vitae, así como, en la percepción de que migrar a otro Estado permite al psicólogo (a) obtener un trabajo mejor y la estrategia de tener elaborado en su totalidad un currículum vitae. En el área de Salud la hipótesis es nula, debido a que todas las correlaciones son negativas. Por lo tanto, el área Organizacional se distingue por tener elaborado su currículum vitae y el percibir su inserción en el campo privado, gubernamental o migrar a otro Estado.

En cuanto a la tercera hipótesis que se planteó en ésta investigación: *A mayores percepciones sobre oportunidades laborales los (as) estudiantes desarrollan mayores estrategias sobre sus conocimientos para insertarse al campo laboral* (ver tablas 17, 18 y 19, pp. 63 al 71), con base en los resultados la hipótesis es válida en las correlaciones positivas de las áreas Educativa y Organizacional (Educativa es la que

presenta correlaciones más elevadas). Los (as) estudiantes de Organizacional y Educativa perciben mayores oportunidades de trabajo como psicólogos (as) dentro del área de Salud, así mismo, como estrategia se mantienen al tanto de los nuevos temas que han surgido en el campo de la Psicología. De igual forma, han preguntado a sus maestros acerca de la situación laboral como psicólogo (a), sin embargo, solamente se quedan con la información que se les da en clase sin investigar por cuenta propia. Cabe indagar si los temas sobre los que se mantienen al tanto de la Psicología no se relacionan con lo revisado en clase.

Por otro lado, en la correlación de la percepción sobre oportunidades respecto a si existen posibilidades para encontrar trabajo en el estado de Hidalgo como psicólogo(a) y la estrategia de conocimientos en cuanto a si han buscado mantenerse al tanto de los nuevos temas que han surgido en el campo de la Psicología, en todas las áreas se presenta una correlación positiva.

Para el área de Salud, la hipótesis es nula al percibir que su área no es uno de los campos con mayores oportunidades de trabajo para el psicólogo (a) y como estrategia mantenerse al tanto de los nuevos temas que han surgido en la Psicología, así mismo, no perciben como oportunidad el preguntar a sus maestros (as) acerca de la situación laboral como psicólogo (a).

Y finalmente, respecto a la última hipótesis que se plantea en ésta investigación: *a mayores percepciones sobre las oportunidades laborales los (as) estudiantes desarrollan mayores estrategias respecto a sus habilidades para insertarse al campo laboral* (ver tablas 20, 21, 22 y 23, pp. 72 al 85) con base en los resultados, la hipótesis

es válida en las correlaciones positivas que presentan las áreas Educativa y Organizacional.

Se identifica que las principales redes de apoyo que perciben como oportunidades para conseguir empleo son las instituciones donde realizaron su servicio social, amigos (as), familiares y sus prácticas de campo. El área Organizacional, presenta una correlación de Pearson significativa (*) en la oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un familiar y, del mismo modo, desarrollan como habilidad el saber realizar una búsqueda de empleo; en segundo lugar, perciben la de posibilidad de tener un empleo en las instituciones donde realizaron las prácticas de campo y, por último, por medio de la red de apoyo de algún amigo (a).

Con respecto al área Educativa, las principales redes de apoyo que presentan en los resultados con una correlación significativa (*), tiene el siguiente orden: en primer lugar perciben que la red de apoyo a través de la cual pueden conseguir un empleo es por medio de la ayuda de las instituciones donde han realizado sus prácticas de campo, lo cual indica que posiblemente los alumnos (as) posean oportunidades de conseguir empleo usando esta red, y así mismo, utilizar como estrategia la habilidad de saber llevar a cabo una búsqueda de empleo como psicólogo (a); en segundo lugar se obtuvo una correlación significativa con las instancias donde realizaron su servicio social, en tercer lugar perciben que pueden conseguir un empleo por medio de la ayuda de un familiar.

El área de Salud, a partir de los resultados obtenidos en las correlaciones de Pearson, se puede identificar que los (as) estudiantes perciben oportunidades para la obtención de empleo, principalmente por medio de un amigo (a), presentando una

correlación significativa (*), seguida de las instancias en las cuales realizaron su servicio social, y en último lugar, el apoyo de un familiar, por lo que es más probablemente que empleen como estrategia la habilidad de determinar una búsqueda de empleo como psicólogo a través de estas tres redes de apoyo, por lo que es la única área que exceptúa las prácticas de campo como una red significativa para conseguir un trabajo.

Las cuatro hipótesis de esta investigación son válidas en el área de Psicología Organizacional, por lo tanto, se afirma que puede deberse a que las materias que se cursan como: sociología industrial, selección y reclutamiento del personal, desarrollo de recursos humanos, corrientes contemporáneas de las organizaciones, prácticas de campo, técnicas de intervención psicorganizacionales, administración de empresas y personal, les permite tener un panorama general y amplio acerca del campo laboral, el tipo de situaciones a las que posiblemente se pueden enfrentar cuando están en la búsqueda de un empleo, además, tienen conocimiento de los salarios aproximados que gana un psicólogo (a), cómo deben comportarse en una entrevista de trabajo, la elaboración de un currículum, así mismo, realizan prácticas e investigación con enfoques teóricos sobre las teorías del trabajo, es por ello, que logran una mayor correlación entre sus percepciones y estrategias de inserción al campo laboral.

Los participantes de esta investigación generación 2015 – 2019, cursan el programa educativo de la Licenciatura en Psicología con el plan curricular de 1999, el cual tendrá una vigencia de dos generaciones más, pues las generaciones de nuevo ingreso están cursando el plan curricular 2015. Sin embargo, los resultados sirven como referencia para contemplar estrategias para los egresados del plan 2015, de modo que,

les permitan una correlación entre las percepciones y estrategias de inserción al campo laboral.

Una de las limitaciones de este estudio es que, al no contar con instrumentos validados para medir las percepciones del campo laboral y las estrategias de inserción laboral en estudiantes universitarios (as), se elaboró un instrumento para esta investigación, sin embargo, es muy importante tomar en consideración este aspecto para posteriores estudios. Así mismo, otra de las limitaciones presentadas en el proceso de investigación fue la escases de estudios cuantitativos relacionados con los egresados (as) en la Escuela Superior de Actopan.

Es importante que la Universidad desarrolle estrategias de seguimiento de egresados (as) antes, durante y después de su salida de la institución, cuyos resultados permitan formar a profesionales con habilidades, aptitudes y conocimientos para competir en el mercado laboral. Los resultados de este estudio permiten proponer la siguiente línea de investigación: analizar las trayectorias laborales de los (as) estudiantes egresados (as) de la Licenciatura en Psicología y su relación con la vinculación laboral a través de las prácticas profesionales y el servicio social.

Referencias

Abreu, J. (2012). Constructos, Variables, Dimensiones, Indicadores & Congruencia. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(3), 123-130.

Alles, M. (2008). Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias. Buenos Aires: Granica.

ANUIES (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México. Escenarios de prospectiva 2000 – 2006 – 2010* (Segunda parte) Serie Investigaciones. México, D.F., ANUIE.

Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*, 70 (5), 9-49.

Bezies, C. P. et al., (2018). Resultados del Estudio de Egresados de la Licenciatura en Psicología de la Escuela Superior de Actopan. Instituto de Evaluación UAEH. Recuperado 24-02-19, Sitio Web: https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/evaluacion/spitel/segimiento_de_egresados/2018/egresados-psicologia-actopan-2018.pdf.

Bojórquez, M. J. A, López, A. L., Hernández, F. M. E. & Jiménez, L. E. (2013). Utilización del alf de Cronbach para validar la confiabilidad un instrumento de medición del estudiante en uso de software Minitab. *Eleventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology*, 14-16.

Buitrago, R. A. (2015). Análisis técnico de las percepciones de los ingenieros de mercados egresados de la universidad piloto de Colombia, sobre su perfilamiento laboral (*Tesis de Grado*). Universidad Piloto de Colombia. Bogotá, D.C.

Burgos, F. B. & López, M. K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la Educación Superior*, 19 (156), 19-33.

Carbajal, R. A. A. Salgado, V. Ma. C. & Ovando, A. W. (2017). El mercado de trabajo de los profesionistas en México, 681 – 703.

Cedeño, M. G. E. (2014). Realidades y perspectivas de los estudios de egresados en la universidad ecuatoriana. *Didáctica y Educación*, 5, (2), 223- 236.

CENEVAL. (2015). Anuario 2015. México: CENEVAL.

CENEVAL. (2019). Paquete Informativo: Dirección del Área de Operación. México: CENEVAL.

Covarrubias P., P. (2013). Imagen social e identidad profesional de la psicología desde la perspectiva de sus estudiantes. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(10), 113-133.

Díaz, F., Contreras, Y. S. & Zamora, Y. P. E. (2016). El nepotismo en la empresa familiar ¿ventajas o desventaja para la continuidad de patrimonio empresarial?:Estudio de caso. *Red Internacional de Investigadoras en Competitividad*, 1194-1206.

Díaz, P. C. (2012). Tendencias y requerimientos del mercado de trabajo en la economía del conocimiento. *Revista de la Educación Superior*, 1 (161), 9-30.

Dirección General de Planeación. (2008). Resultados de Estudio de Egresados de la Licenciatura en Psicología Escuela superior de Actopan. Recuperado 24-02-19 Sitio
Web:https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/evaluacion/spitel/seguimiento_de_egresados/25_psicologia%20actopan-mar08.pdf.

Encuesta Nacional de Estado de Hidalgo (2018). Encuesta Nacional de egresados. México: Laureate.

Fuenmayor, G. & Villasmil, Y. (2018). La percepción, la atención y la memoria como procesos cognitivos utilizados para la comprensión textual. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 9 (22), 187-202.

García R. M. & Amador, V. M. R. (2016). Oferta Laboral Para el Psicólogo Recién Egresado. *Revista universitaria Digital de Ciencias Sociales*, 7 (12), 1-18.

Golpe, V. Da Luz. (2015) La experiencia laboral: ¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?. *Facultad de psicología*. Universidad de la República. Montevideo- Uruguay. 3-16.

Gómez, R. H., Ortiz, M. E. & Gonzales, F. Ma. O. (2017). El estudio para la mejora de las Universidades. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 7 (14), 1-23.

Gómez, Z. O., Segredo, O. P. A. & Hernández, G. L. (2011). Evaluación de habilidades clínicas en estudiantes del nuevo programa de formación de Médicos. *Revista Cubana de Educación Media Superior*, 25 (4), 486-495.

Gonzales, A. A. G. & Carrillo, T. P. A. (2016). Inserción laboral de los psicólogos del centro Universitario de los altos. *Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*. México, Guadalajara, 6 (12). 1-20.

Gonzales, L. C. & Martínez, C. P. (2016). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34, (1), 167-183.

Granados, S. A. E. (2013). Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores. Seminario llevado a cabo en México, D. F.: Casa abierta al tiempo.

Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, L., (2014). *Metodología de la investigación*. México, Ciudad de México: Mc Graw – Hill.

Heron, R. (2008). *Análisis del empleo y del trabajo: Directrices para identificar empleos para personas con discapacidades*. Suiza: Oficina Internación del Trabajo.

Klinberg L (1978.) *Introducción a la didáctica general*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

Lau, R. R., Gózales, H. C., Lau, J., Cortes, J. & Montano, C. (2000). *La instrucción de usuarios ante los nuevos modelos educativos*. México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

López, G. A. (1997). Estrategias de inserción laboral de jóvenes profesionales psicolog@s: Una problemática compleja de investigaciones. *Psicología y Sociedad*. 117-123.

Magallanes, J. (2019). En México, tasa de desempleo entre jóvenes es tres veces mayor que para adultos: OIT Nota de MVS Noticias: <https://mvsnoticias.com/noticias/nacionales/en-mexico-tasa-de-desempleo-entre-jovenes-es-tres-veces-mayor-que-para-adultos-oit/>. MVS noticias, 1.

March, J.G., y H.A. Simón (1958). *Organizations*. New York: John Wiley.

Marina, J. A. (1998). La selva del lenguaje. Editorial Anagrama. Barcelona.

Martínez, M. (2019). Egresados de educación superior tienen mayor dificultad para conseguir empleo: ENE 2019. EL ECONOMISTA, 1.

Martínez, M., Mijares, B., Prieto, M., Ramos, L. & Díaz, B. (2012). Percepciones ante el éxito profesional: una filosofía de vida en estudiantes universitarios. *Negotium*, 7 (21), 58-75.

Martínez, R. (2003). La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en empresas. *Reis* (101), 229-254.

Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (E.d.6). Ciudad de México: Mc Graw Hill.

Oficina Internación del Trabajo (2012). *La crisis del empleo de los jóvenes: ¡Actuemos ya!*, Oficina Internación del Trabajo. Ginebra, Suiza: Oficina Internación del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2017). Tendencias mundiales del empleo juvenil: caminos hacia un mejor futuro laboral. Resumen ejecutivo.

Organización Internacional del Trabajo (2018). *Panorama Laboral 2018 América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo: Perú.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019). Panorama de la Educación. Recuperado en Indicadores de la OCDE 2014, Recuperado:15-03-19,Sitio web:
<https://www.google.com/search?q=educacion%20fp%20gob%20es%20inee%20Ultimos%20informes%20Panorama%20Educacion%202014.>

Órgano Informativo Oficial de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2019, 11 de Abril). Nuevo reglamento de titulación. Garceta.

Peña, O. C. A. (2015). La importancia de la investigación en la universidad: Una reindicación del Sapere Aude Kantlano. *Revista Amauta*, 25, 79-85.

Petrovsky A. (1985). Psicología evolutiva y pedagogía. Argentina: Cártago.

Porras, V. N. R. (2012). Límite y retos del campo de la psicología de las organizaciones. *Revista Poiésis*, 24, 2-14.

Primer Estudio de Pertinencia Educativa en el Estado de Moleros, (2011). Diagnóstico de Pertinencia Educativa Versión 2010. Recuperado 24-02-19 Sitio Web: <http://guia.oitcinterfor.org/sites/default/files/experiencias/profesionistas.pdf>.

Raimundi, Molina, Giménez & Minichiello (2014). ¿Qué es un desafío? Estudio cualitativo de su significado subjetivo en adolescentes de Buenos Aires. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12 (2), 521-534.

Real Academia Española (1992) *Diccionario de la Real Academia Española*. Madrid Ediciones Espasa Calpe.

Rodríguez, G. G. (2007). ¿Qué son las competencias laborales? *Revista Académica Internacional Normalizado de Publicaciones*, 1-39.

Román, J. (2019). Salario de universitarios recién egresados es de 5 mil 848 pesos: ENE. La Jornada, 1.

Salgado, J., y Peiró, J. (2008). Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en España. *Revista Papeles del psicólogo*, 29 (1), 2-5.

Sarasvathy, S.D., Dew, N., Velamuri, S.R. and Venkataraman. 2003. Three views of entrepreneurial opportunity. In Z.J. Acs, & D.B. Audretsch (Eds.), *Handbook of Entrepreneurship Research, an Interdisciplinary Survey and Introduction*. Boston, MA: Kluwer Academic Press. 141-160.

Secretaría de Desarrollo Económica (2014). *Actualización del programa sectorial de desarrollo económica 2011-2016*. México: Oficinas de Calidad.

Soriano, R. A. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diá-logos*, 14, 19-14.

Tamayo, C. P. (2016). Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal (*Tesis de Grado*). Universidad de Granada. España, Granada.

Teichler, U. (2003). Aspectos metodológicos de las encuestas a graduados universitarios. In: J. Vidal García, ed., *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*, 2nd ed. España: Consejo de Coordinación Universitarias. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, pp.13-29.

Trigos, G. (2016, 01 de Diciembre). Importancia del título y cédula profesional en el ámbito laboral. *EF Educación Futura Periodismo de interés público*.

Universia Perú (2018, 05 de Abril). ¿Qué especialidades de la Psicología tienen mejor salida laboral?. *UNI>ERSIA Perú*.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2018). Reglamento de titulación. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 105, 3-18.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2019). Anuario Estadístico 2018 (Segundo Informe). Recuperado: 18-04-19, sitio web: <https://www.uaeh.edu.mx/informe/2017-2023/2/docs/Anuario-2018.pdf>.

Vargas, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 4 (8), 47-53.

Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina: Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Colombia, Bogotá: Cepal con coedición con Mayol Ediciones.

Yucra, S. E. (2015). Inserción laboral de titulados de psicología de la Universidad Mayor de San Andrés. *RIP-Estudios en Psicología Social y Laboral*, 14, 1-16.

Zarate, L. A. (29 Abril, 2011). Psicología de la salud se abre paso en mercado laboral, *Universidad de Costa Rica*.

Zarzosa, E. L. G. (2015). Límites de la carrera de psicología y el necesario cambio de paradigma en su enseñanza. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 20 (3), 243 – 256.

Anexos

Gráficas de frecuencias

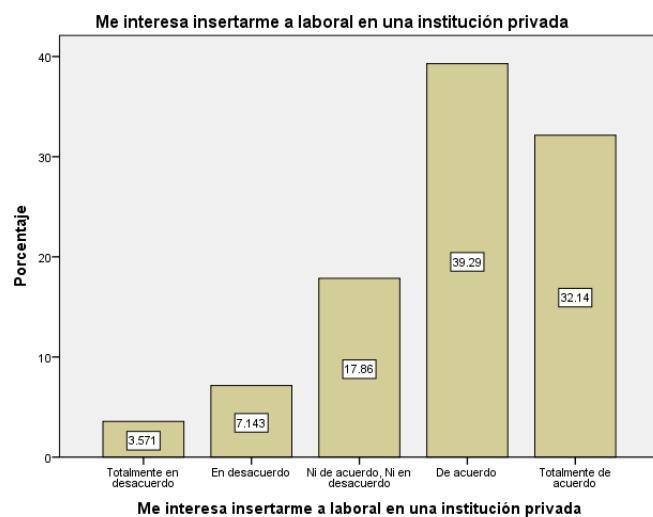
Gráfica 40

Área de Salud: Tengo elaborado en su totalidad un curriculum vitae



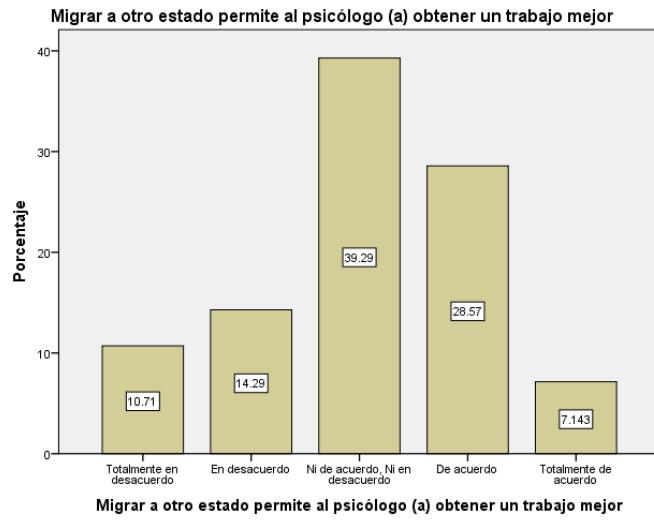
Gráfica 41

Área de Salud: Me interesa insertarme a laborar en una institución privada



Gráfica 42

Área de Salud: Migrar a otro estado permite al psicólogo (a) obtener un trabajo mejor



Cuestionario



Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo
Escuela Superior de Actopan



Folio: _____

Fecha: _____

Objetivo: El presente instrumento tiene como finalidad conocer cuáles son las percepciones que los (as) los estudiantes de psicología tienen acerca del campo laboral.

Consentimiento informado.

La información que proporciones en el instrumento se mantendrá en estricta confidencialidad, será únicamente con fines académicos.

Siendo consciente del manejo que se le dará a la información proporcionada, acepto participar en la aplicación del instrumento.

Usuario (Firma)

Ficha de Identificación

Edad: _____ Sexo: M F Grupo: _____ Semestre: _____ Estado Civil: _____ En caso de ser mamá o papá cual es el número de hijos (as): _____ Área de énfasis: _____ Lugar de residencia: _____

Instrucciones

A continuación, encontrarás una serie de afirmaciones, con 5 posibles respuestas (Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo), marca con una X la respuesta que se aadecue a tu caso. Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Si en algún momento tienes alguna duda, por favor hacerlo saber al responsable.

Nº	Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Yauento con una oportunidad de empleo como psicólogo (a) cuando concluya la carrera					
2	Me visualizo trabajando como psicólogo (a) en mi comunidad					
3	Elegí mí escenario de servicio social en un lugar donde aprenderé sobre la psicología					
4	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un maestro (a)					

Nº	Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
5	Soy puntual en mis clases y de la misma manera exijo que los maestros (a) respeten y cumplan con el horario					
6	Sé elaborar un currículum vitae					
7	Sé cómo presentarme formalmente ante una entrevista laboral					
8	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la instancia en la cual realicé mi servicio social					
9	Quiero trabajar en el Estado de Hidalgo como psicólogo (a)					
10	Tengo elaborado en su totalidad mí currículum vitae					
11	Una de las principales razones por las que buscaría un empleo sería para poseer un crecimiento profesional					
12	Participo en una red de jóvenes que pertenecen a otras universidades y estudian la licenciatura en psicología para intercambiar y fortalecer mis conocimientos					
13	Busco recursos (como becas) para tomar talleres, cursos o diplomados que se ofrecen de manera virtual, en la universidad, o en algunas otras instituciones					
14	Únicamente hago uso del servicio de tutorías y asesorías que ofrece la universidad para cubrir los requisitos que me solicitan obtener una beca					
15	Durante la materia de “práctica de campo” cuando finalizo las actividades antes de lo programado me pongo a leer algo relacionado a psicología					
16	Hago uso del servicio de tutorías y asesorías que ofrece la universidad para reforzar mis conocimientos					

Nº	Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
17	Solamente me quedo con la información que se revisa en clases y no investigo por cuenta propia					
18	Poseer un título universitario facilita la inserción al mercado laboral					
19	Migrar a otro Estado permite al psicólogo (a) obtener un trabajo estable (permanente o fijo)					
20	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un familiar					
21	Regularmente asisto a todas mis clases para no atrasarme en las actividades y temas que se revisan					
22	Aquellos (a) personas que son padres de familia al momento de que consiguen un empleo encuentran ciertos obstáculos para ajustar sus tiempos entre su familia y el trabajo.					
23	Yo me he integrado a un círculo virtual de estudio y pongo en práctica la teórica revisada en las clases (ejemplo: como realizar una intervención en crisis, o aplicar una entrevista clínica)					
24	La principal razón por la que buscaría trabajo sería por presión de mi familia					
25	Insertarse dentro del campo laboral requiere de años					
26	Únicamente estoy elaborando mi proyecto de tesis para aprobar la materia de “Seminario de tesis”					
27	Sé cómo comportarme en caso de que me realicen una entrevista laboral					
28	Una de las principales razones por las que buscaría un empleo sería para tener independencia económica					
29	Me interesa insertarme a laborar en una institución gubernamental					
30	Intercambio ideas con mis profesores fuera de la asignatura para explorar otros temas de mi interés					

Nº	Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
31	Insertarse al campo laboral requiere de meses					
32	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de la ayuda de un amigo (a)					
33	Mi escenario de servicio social lo elegí por cercanía a la universidad o casa y no por lo que pueda aprender ahí.					
34	Suelo revisar los programas de mis materias para ver si se están cumpliendo					
35	La principal razón por la que buscaría trabajo sería por complacer a mi familia					
36	Me interesa insertarme a laborar en una institución privada					
37	Al egresar de la licenciatura deseo ser mi propio (a) jefe (a)					
38	Considero que el énfasis en psicología social es donde hay más campos para ejercer profesionalmente					
39	Tengo oportunidad de conseguir un empleo a través de alguna institución en la cual realicé mis prácticas de campo					
40	He preguntado a mis maestros (as) acerca de la situación laboral como psicólogo (a)					
41	El área de la Salud es uno de los mayores campos de trabajo para el psicólogo (a)					
42	Actualmente el salario de un profesional de la psicología es justo					
43	Creo que puedo insertarme a trabajar fuera del país como psicólogo (a)					
44	En la materia de “práctica de campo” cuando finalizo las actividades antes de lo programado, ordeno mis pendientes escolares					

Nº	Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
45	Existen posibilidades para encontrar trabajo en el estado de Hidalgo como psicólogo (a)					
46	Durante el transcurso de alguna clase cuando tengo duda acerca de un tema, cuestiono al profesor (a) para que me lo explique					
47	Conozco los lugares en los que puedo trabajar como profesionista de psicología en Hidalgo					
48	Contar con un alto nivel de inglés me permitirá tener un puesto gerencial					
49	Considero que el énfasis en psicología Educativa es donde hay más campos para ejercer profesionalmente					
50	Creo que el autoempleo es la mejor opción para insertarse al campo laboral como psicólogo (a)					
51	A parte de cubrir las actividades que se han determinado por el profesor (a) de la materia “prácticas de campo”, en mi escenario pido al encargado que me imparta nuevas actividades en las que pueda fortalecer aún más mis habilidades.					
52	Durante la materia de “práctica de campo” cuando finalizo las actividades antes de lo programado me pongo a revisar mis redes sociales					
53	El ser mamá o papá brinda mayores oportunidades de empleo					
54	Considero que el énfasis en psicología Organizacional es donde hay más campos para ejercer profesionalmente					
55	Cuando tengo duda acerca de un tema asisto a la biblioteca para investigar y poder comprenderlo.					
56	Espero ingresar a algún posgrado vinculado con la psicología.					
57	Yo he buscado mantenerme al tanto de nuevos temas que han surgido en el campo de la psicología					
58	En la materia de (Prácticas de campo) suelo ser de los (as) que menos trabaja en el equipo.					

Nº	Afirmación	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
59	Al momento de mis clases me enfoco por completo a la asignatura y no realizo otras actividades como, por ejemplo: tareas de otras asignaturas, ver el celular.					
60	Constantemente estoy actualizando mi currículum vitae					
61	Suelo revisar mis libretas de semestres anteriores para consultar algún tema relacionado a la psicología.					
62	Elegí mi escenario de servicio social porque me contaron que no hay muchas actividades a realizar.					
63	Cuento con los recursos económicos para crear un negocio relacionado con la psicología					
64	Sé cómo llevar a cabo una búsqueda de empleo como psicólogo (a).					
65	He buscado por cuenta propia estudiar para el examen EGEL					

Instrucciones: A continuación, encontraras una serie de preguntas abiertas, te pido leas con atención cada una y las contestes de manera honesta tratando de dar respuestas extensas para poder comprender tu respuesta.

Al egresar de la universidad un psicólogo (a) gana mensualmente:

a) Menos de \$2,000 b) \$2,000 - \$3500 c) \$4000 o más c) No sé

¿Cómo pretendo obtener mi título? _____

¿En qué lugar me visualizó trabajando una vez que termine la licenciatura? _____

Si no llegaras a encontrar empleo de acuerdo con el énfasis (Organizacional, Social, Educativa y Salud) como psicólogo (a) ¿aceptarías una oferta de trabajo, aunque no sea tu especialización? _____ ¿Por qué? _____

¿En cuánto tiempo crees conseguir un empleo estable? _____

¿Por qué crees que lograras obtenerlo en ese tiempo? _____

¡Gracias por tu participación!