



Universidad Abierta Interamericana
Facultad de Psicología y Relaciones Humanas
Tesis de grado

**De la universidad al mundo profesional: vivencias y expectativas en el
proceso de transición**

Director: Lindozzi, Mariela

Tesista: Rivas, María Belén

Título a obtener: Licenciatura en Psicología

Diciembre 2022

Rosario

Resumen

La presente investigación se ha planteado como objetivo explorar las vivencias que poseen los estudiantes que cursan su último año de la carrera de psicología sobre la transición e inserción a la vida profesional y qué caracterización realizan respecto de la empleabilidad. El estudio se llevó a cabo con una muestra de 20 estudiantes de universidad privada que se encuentran transitando el último año de su carrera en la ciudad de Rosario. Para la obtención de datos se implementaron dos técnicas, por un lado, el test de frases incompletas basado en la técnica de Sacks y una entrevista semiestructurada con un total de 10 preguntas elaborada por la investigadora. Los resultados arrojaron que si bien los estudiantes sienten satisfacción por llegar a la finalización y cierre de una etapa, se encontraron dificultades en la proyección y visión de un futuro profesional. Algunos de los factores que intervienen en esas dificultades, se relacionan a lo económico, político, social del país y a lo vocacional.

Palabras claves: vivencias, inserción profesional, estudiantes, empleabilidad, transición.

Agradecimientos

Agradezco principalmente a mi familia por inculcarme el valor del estudio, por el apoyo y el acompañamiento durante todos estos años.

A mi tutora, Mariela, quien no dudó en guiarme y ayudarme durante todo este proceso.

A Emilio, por brindarme su escucha y un consejo siempre que lo necesité.

A mis amigos de la facultad que nos cruzamos en primer año y jamás nos separamos, especialmente a Anabela en quien encontré una gran colega y amiga.

Índice

Resumen	2
Agradecimientos	3
Índice	4
Introducción	7
1.1 Tema	9
1.2 Problema	9
1.3 Objetivos	10
1.3.1 Objetivo general	10
1.3.2 Objetivos específicos	10
Estado del arte	11
Marco Teórico	15
3.1 Capítulo 1: Vivencia	15
3.1.1 Conceptualización de Vivencia desde la teoría Sociocultural	15
3.1.2 Características que giran alrededor del concepto de vivencia humana	18
3.1.3 Conceptualización de Vivencia según la teoría psicoanalítica	19
3. 2. Capítulo 2: El campo de lo vocacional. La construcción de la identidad profesional	21
3.2.1 El campo de lo vocacional	21
3.2.2 Vocación	22
3.2.3 Identidad Vocacional/Identidad Ocupacional	23
3.2.4 Roles ocupacionales	24
3.2.5 Identidad profesional	25
3.2.6 Hacia el concepto de transición	27
3.3 Capítulo 3: Inserción profesional	28
3. 3.1 Definición del término	28
3.3.2 Factores determinantes de la inserción profesional	29
3. 3.3 Definición de empleabilidad	30

	5
3.3.3.1 El origen del término empleabilidad	32
3.3.4 Concepto de movilidad social	34
3.3.5 Perspectiva de trabajo desde la Psicología Laboral	34
3.3.6 Contexto laboral en el mundo	35
3.3.7 Contexto laboral en Argentina y la región	37
3.3.8 Inserción laboral/profesional de los jóvenes en Argentina	40
3.3.8.1 Programas vigentes de inserción	42
3.4. Capítulo 4: Ciencias de la salud	43
3.4.1. Aportes de empleabilidad en las ciencias de la salud	43
3.4.1.1 Psicología	43
Marco Metodológico	45
4.1 Tipo de estudio	45
4.2 Identificación y definición de variables	45
4.3 Unidad de análisis	46
4.3.1 Población	46
4.3.2 Muestra	46
4.4 Métodos , Técnicas y Procedimientos	46
4.5 Consideraciones éticas	48
Análisis e Interpretación de los datos	49
5.1 Datos demográficos	49
Edad:	49
Lugar de residencia:	49
5.2 Análisis e interpretación de las categorías	59
Categoría nº1: Concepto de Transición de la universidad al mercado de trabajo profesional	59
Categoría nº2: Escenas temidas	60
Categoría nº3: Mandatos/ Creencias de la práctica profesional del Psicólogo y la Psicología	63
Categoría nº4: Expectativas-Valoración de la Actividad Profesional	64
Categoría nº5: Caracterización del Mercado Laboral y Empleabilidad	66

	6
Categoría nº6: Rol del Contexto Familiar en lo Vocacional	68
Categoría nº7: Lugar de la Profesión-Identidad Vocacional	69
Categoría nº8: Apreciación de la formación recibida	70
Categoría nº9: Herramientas personales para la empleabilidad	71
Conclusiones	73
Referencias	79
Anexos	85
Anexo A	85
Test de Frases Incompletas	85
Protocolo de entrevista	87
Anexo B	88
Consentimiento Informado	88

Introducción

La vida universitaria puede ser crítica y exigente, una experiencia que puede llevar tiempo de adaptación, horarios extensos de cursada, rigurosos programas de estudios. Sin embargo, para algunas personas lo difícil ocurre cuando llega el tránsito de la universidad hacia el mundo del trabajo, momento de abandonar la facultad en el que los jóvenes graduados deben insertarse a la vida profesional.

La universidad puede representar para los estudiantes, una institución de contención que los aloja y el lugar donde desarrollan sentimientos de pertenencia y mutuas identificaciones. En este sentido, cuando estos procesos ocurren, la universidad se constituye en un lugar de encuentro donde se establecen vínculos interpersonales estrechos con compañeros, profesores, personal de la institución, que forman parte de los procesos de construcción de la identidad institucional y profesional. Se trata de un espacio en el que se producen intercambios e interacción, en una reciprocidad con valores comunes y propios de ese contexto.

Al finalizar los estudios de grado, los alumnos atraviesan por un periodo de transición que genera ciertos interrogantes: *¿Qué vivencias tienen los estudiantes cuando están finalizando sus estudios universitarios? ¿Qué vivencias, emociones y afectos describen al encontrarse en esa situación? ¿Cómo caracterizan el mercado profesional - laboral?*

La transición de los estudiantes universitarios al mundo del trabajo se convirtió en uno de los principales asuntos de las instituciones educativas y la sociedad en general (Polo Sánchez & Polo Justicia, 2011). Se caracteriza por ser una etapa inestable ya que el egresado se encuentra entre dos polos: educativo y laboral (Polo Sánchez & Polo Justicia, 2011).

Se puede estudiar a la palabra transición desde muchas perspectivas, pero el denominador común para definirla es entenderla como un proceso, haciendo referencia a una serie de fases necesarias para cambiar de un modo ser o estar a otro diferente en un momento determinado (Torres Ledesma, 2016).

Cada estudiante tendrá su propia vivencia sobre este momento, no obstante en sentido general, es un momento crítico, en tanto se enfrenta a cambios y a la necesidad de ir delineando decisiones, sobre situaciones desconocidas, y en algunos casos inciertas.

Las transiciones representan momentos de quiebre en la vida de las personas porque producen un antes y después. Son efectos de procesos de desarrollo e instancias movilizantes de nuevas transformaciones que implican cambios, nueva adjunción de roles o ambos en conjunto (Vergara Wilson & Gallardo, 2019).

Cabe señalar, que los contextos sociales son cambiantes, vertiginosos, en el caso actual, la situación de post pandemia que marcó un antes y un después en la población mundial.

Actualmente, la población estudiantil universitaria evidencia múltiples dificultades en su transición e inserción al mundo del trabajo debido a la situación sanitaria de la pandemia por COVID-19 que dificultó la búsqueda y acceso al empleo (Mansilla Galdeano, et al., 2022)

El tránsito desde la universidad al mercado laboral-profesional supone un cambio complejo para todo estudiante próximo a graduarse con diversos interrogantes, entre ellos: ¿cómo seguir ahora? ¿Cómo obtener un trabajo profesional? ¿Cómo poder insertarse en la comunidad en general y en la profesional en particular? Estas inquietudes suelen estar acompañadas de emociones y vivencias que los inquietan y pueden despertar diferentes emociones, imágenes y representaciones.

Conocer la perspectiva de los estudiantes, sus vivencias y comportamientos sobre la temática de la transición al mundo laboral permitirá tener un acercamiento descriptivo, sobre cómo los se vinculan con el mundo del trabajo, como elaboran el pasaje del ser estudiante al ser profesional. Asimismo indagar y analizar estos interrogantes podrá ser de utilidad para la orientación vocacional en el nivel superior.

1.1 Tema

Vivencias en el proceso de transición a la vida profesional en estudiantes que cursan el último año de la carrera de psicología

1.2 Problema

¿Qué vivencias poseen los estudiantes que cursan su último año de la carrera de psicología sobre la transición y la inserción en la vida profesional?

¿Consideran que poseen herramientas personales para la empleabilidad? ¿Qué caracterización realizan sobre el mercado laboral- profesional, fortaleza y debilidades del mismo?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Explorar las vivencias que poseen los estudiantes que cursan su último año de la carrera de psicología sobre la transición e inserción a la vida profesional y qué caracterización realizan respecto de la empleabilidad.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar las vivencias de los estudiantes en la transición al mundo laboral
- Indagar si existen escenas temidas y cuáles son sus contenidos ideativos
- Determinar si consideran que poseen habilidades y herramientas psicosociales para la empleabilidad
- Describir la caracterización que realizan sobre el mercado laboral y la empleabilidad

Estado del arte

Se han realizado varias investigaciones acerca de la inserción laboral de los jóvenes universitarios pero son escasas las que delimitan su estudio en carreras de salud como psicología. Cabe destacar que se han encontrado pocos artículos realizados en Argentina, por esta razón se expone un estudio elaborado en Europa que posee particular relevancia en la problemática planteada. Un aspecto común que se encuentran en los antecedentes consultados es la complejidad y múltiples dificultades que afrontan la población estudiantil universitaria en su transición e inserción al mundo del trabajo.

El estudio más reciente, realizado en el corriente año, considera que la situación sanitaria mundial por la pandemia COVID-19, complejiza los modos de búsqueda y acceso al empleo afectando directamente a los jóvenes. Por esta razón, los autores Mansilla Galdeano, et al. (2022), analizaron el rol del/a orientador/a vocacional y ocupacional desde una dimensión instrumental, relevando aspectos éticos, metodológicos y contextuales de su accionar. La posición del rol del/a orientador/a para la inserción laboral implica acompañar a los sujetos que recorren estos momentos vitales de una manera singular, situada y teniendo en cuenta la complejidad que implica este contexto particular.

La investigación se llevó a cabo a través de talleres virtuales, denominados “Herramientas para la búsqueda e inserción laboral” dictados por la Secretaría de Asuntos Estudiantiles de la Universidad Nacional de Córdoba. Los mismos estuvieron dirigidos a estudiantes y graduados de las distintas unidades académicas de la universidad. Por medio de los mismos se estimuló a los estudiantes a tomar decisiones respecto a su carrera profesional-ocupacional, trabajando herramientas concretas para la búsqueda e inserción laboral, considerando la situación sanitaria.

El material se analizó mediante la construcción de categorías analíticas cualitativas con el fin de generar nuevos aportes al rol profesional en la intervención con los jóvenes estudiantes en la actualidad. Los autores arribaron a la conclusión que las personas que transitan por talleres o procesos de orientación, se vinculan con el título de grado como estabilizador y posibilitador frente a un mercado laboral cada vez más complejo y competitivo.

El siguiente antecedente se obtiene de la tesis de grado “Autopercepción de empleabilidad y competencias socio-emocionales jóvenes graduados de Psicología” (2019) por Lindozzi & Decuzzi. La investigación estuvo dirigida a indagar cuales son las dimensiones que intervienen en la inserción laboral-profesional en egresados de dos carreras de Psicología, una de gestión pública y otra de gestión privada.

La muestra fue conformada por 30 jóvenes, quienes cuentan con máximo tres años de egresados. Los datos se obtuvieron a través de entrevistas semidirigidas, las mismas se llevaron a cabo por medio de los sistemas de información de cada una de las facultades. Las categorías fueron construidas por los propios sujetos, algunas de las competencias socio-emocionales analizadas fueron: auto-regulación, empatía, trabajo en equipo, motivación, entre otras.

Los resultados arrojaron que los profesionales presentan favorables competencias socio-emocionales que privilegian la inserción laboral al finalizar la carrera universitaria. Sin embargo, el estudio demostró que los sujetos no mencionaron un aspecto fundamental que hace a la inserción laboral y son los procesos de orientación educativa y vocacional, que se relacionan estrechamente con la dimensión contextual. Las autoras destacan que es la universidad quien debe ofrecer a sus estudiantes la incorporación al

mercado de trabajo, que facilitará el desarrollo de habilidades, valores, actitudes, necesarios para el desarrollo de la empleabilidad.

Es preciso destacar también, la investigación realizada por Valenzuela & Aisenson (2019), la misma tuvo como objetivo presentar un programa de inclusión social llamado “Orquesta Escuela”, basado en la psicología de orientación que busca identificar los procesos intervinientes en la construcción identitaria y los proyectos futuros.

El interés fundamental del trabajo se focalizó en un grupo de jóvenes particular, participantes del proyecto de Orquestas Escuela, el cual busca mejorar las trayectorias educativas de jóvenes de los sectores más vulnerables.

La técnica de recolección de datos fue entrevistas abiertas, basadas en el diálogo y en la capacidad de escucha de los investigadores para lograr la comprensión de los significados.

Los resultados de la investigación llevada a cabo demostraron que muchos de los participantes del programa en situación de vulnerabilidad responden a la pregunta por su proyecto futuro o la posibilidad de acceder a un trabajo con frases del orden de lo “inimaginable” o “impensable” debido a su situación contextual.

Por otra parte, en la universidad de Murcia, España, los investigadores Izquierdo Rus & Farías Gragmena (2018), debido a los profundos cambios en el mercado laboral en los últimos años, se plantearon el objetivo de analizar la percepción de empleabilidad en función del sexo, titulación y situación laboral y analizar su relación con la percepción del logro.

Fueron 297 estudiantes matriculados en diferentes grados de la Facultad de Educación quienes participaron. Los instrumentos aplicados para la recolección de datos buscaron explorar la autopercepción subjetiva de empleabilidad, midiendo habilidades y

competencias expresadas por los participantes y la percepción de condiciones personales y profesionales requeridas por los empleadores ante un proceso de contratación laboral.

Los resultados arrojaron que los estudiantes perciben como necesarias, además de determinadas características personales, los requerimientos del contexto sociolaboral en el que se encuentran inmersos. Asimismo, se comprobó la existencia de una significativa relación entre percepción de empleabilidad y percepción de logro.

Según los autores, entre los contenidos prioritarios a abordar se contempla la incorporación de acciones de orientación profesional en los planes de estudios universitarios, debido a que los resultados tienen unas implicaciones prácticas de gran importancia con objeto de mejorar la empleabilidad de los estudiantes universitarios.

Marco Teórico

3.1 Capítulo 1: Vivencia

Siendo el concepto de vivencia una noción central en este estudio, es necesario realizar un recorrido conceptual sobre el mismo. Se realizará una definición de la palabra teniendo en cuenta diversas teorías psicológicas que la han abordado en el tiempo.

3.1.1 Conceptualización de Vivencia desde la teoría Sociocultural

En el presente capítulo se desarrollará el concepto de vivencia como una posible unidad de análisis para el estudio de la conciencia. Esta unidad de análisis fue sugerido por Lev Vigotsky, psicólogo fundador de la Teoría Sociocultural, en el marco de su investigación sobre las emociones y la situación social del desarrollo. Según Subero & Guitart (2019) en su trabajo: *Hacia una Psicología de la Experiencia. Aportaciones de la Psicología Transaccional y la Teoría de la Subjetividad*, el concepto de vivencia permitiría plantear el estudio de las emociones en los procesos de desarrollo desde un punto de vista no escisionista.

La vivencia o también llamada experiencia humana, incluye irreductiblemente la relación individuo-contexto, produciendo realidades culturales, psicológicas y sociales (Subero & Guitart, 2019). Se propone la idea de entender las experiencias de vida como síntesis inacabadas, impredecibles y creativas, dejando de lado las visiones dicotómicas entre mente y cuerpo, individuo-sociedad (Subero & Guitart, 2019).

Según el Diccionario de la Real Academia (RAE) la palabra vivencia proviene:

De vivir¹, formada por el filósofo José Ortega y Gasset para traducir el al. Erlebnis.

1. f. Experiencia que se tiene de algo. Al volver del viaje, nos contó sus vivencias.

2. f. Hecho de vivir o experimentar algo. La vivencia de ser madre ha marcado su desarrollo personal.

3. f. Hecho de vivir o estar vivo. Certificado de vivencia.

Para Vigotsky (1932/1996), la vivencia (*perezhivanie*) es una unidad de momentos personales y sociales-ambientales. La misma es irreductible a sus partes, convirtiéndose en una unidad de análisis del desarrollo humano en su situación social. Se entiende por situación social del desarrollo “el sistema de relaciones del niño en una edad determinada y su realidad social. Si el niño ha cambiado de manera radical, es inevitable que esas relaciones se reestructuren” (Vigotsky, 1932/1996, p. 256). De esta manera, la situación social no se operativiza por características objetivas sin tener en cuenta la organización psicológica, sino más bien se vincula a la vivencia de la persona que se encuentra en desarrollo (Rodríguez Arocho, 2013).

Bronfenbrenner (1979) comparte la idea en relación a la importancia de cómo el sujeto percibe y representa el entorno, más que el entorno por sí mismo. Desde esta concepción, el desarrollo humano consistiría en la adquisición de una concepción sobre uno mismo y el medio que nos rodea, de una manera diferenciada y compleja (Bronfenbrenner, 1979).

Perezhivanie es una palabra rusa, generalmente traducida como "una experiencia vivida" y utilizada en relación con "situación social de desarrollo", que tiene múltiples matices de significado. Indica la situación de una persona con especial énfasis en el significado subjetivo, especialmente el impacto emocional y visceral de la situación en la persona, cuyo recuerdo convoca toda la situación. Por lo tanto, es inclusivo de las condiciones circundantes, en cuanto a cómo estas condiciones afectan a la persona, cómo son percibidas y sentidas por ellos, cómo las afrontan. Algo así como “¡Una experiencia!” (Andy Blunden, 2016, s.p.).

La vivencia de una determinada situación establece la influencia que la misma tiene en la persona. Esta vivencia está constituida, por un lado, por una situación específica y objetiva del entorno, lo que está siendo vivenciado por un sujeto, ya que toda vivencia es siempre algo que se encuentra por fuera de la persona. Por otro lado, en esa vivencia se representa lo que el mismo sujeto introduce en esa experiencia, es decir, “yo mismo” experimento esto que ocurre, lo cual se define por el nivel de desarrollo psíquico alcanzado (Vigotsky, 1932/1996).

El paso de un niño de un periodo a otro, de una edad a otra, implica una reestructuración de vivencias de su medio social por otras. Es a través de las mismas que se consume la unidad tanto de los elementos personales como los elementos ambientales del desarrollo (Del Cueto, 2015).

El autor en su libro *Teoría de las Emociones* (2004) comenta que la vivencia no surge ni del individuo, tampoco es exclusivamente un factor interior, ni únicamente afectivo o cognitivo. A su vez, no está determinada innatamente. Tal como la define Vigotsky, la vivencia se construye a partir de un sinfín de relaciones que el sujeto mantiene con el mundo social, físico y simbólico en el que vive. Es decir, el origen se debe a un factor individual y social. Cada vivencia refleja la relación afectiva y cognitiva con la realidad y orienta la acción en el mundo.

Para los autores Subero & Guitart (2019), Vigotsky intentó desarrollar una visión unificada, integral y dinámica de las experiencias de vida en conjunto con los entornos sociales y culturales. El objetivo era superar cualquier indicio de determinismo y entender el carácter generador de la consciencia en el desarrollo psicológico de los seres humanos (Subero & Guitart, 2019). Para ello, se planteó el entendimiento de la psique como un sistema activo y complejo, compuesto por sistemas dinámicos a los que pertenecen la

emoción y el pensamiento, la cognición y el afecto (Del Rio & Alvarez, 2007). En definitiva, se trata de unidades que integran lo que se llamó procesos psicológicos básicos, los mismos son: memoria, percepción, inteligencia, emoción. Los mismos no se conciben como fenómenos aislados, al contrario, son unidades dinámicas que actúan como una totalidad. Es en los años 1932 y 1934 que esta nueva concepción psicológica de *perezhivanie* se convierte en un elemento clave, ya que resulto un desafío a la psicología tradicional que se encontraba bajo la dicotomía entre individuo y mundo-sociedad, lo cognitivo-intelectual versus lo afectivo-emotivo, así como también el reduccionismo del fenómeno mental a un procesamiento interno (Subero & Guitart, 2019).

3.1.2 Características que giran alrededor del concepto de vivencia humana

- La vivencia humana como unidad de análisis: Vigotsky (1996) considera que la unidad de análisis de la consciencia es la vivencia o experiencia humana.

Podemos señalar así mismo la unidad para el estudio de la personalidad y el medio. En psicología y psicopatología esa unidad se llama vivencia. La vivencia del niño es aquella simple unidad sobre la cual es difícil decir si representa la influencia del medio sobre el niño o una peculiaridad del propio niño. La vivencia constituye la unidad de la personalidad y del entorno tal como figura en el desarrollo (...) la verdadera unidad dinámica de la consciencia, unidad plena que constituye la base de la consciencia es la vivencia (Vigotsky, 1996, p. 383).

- La vivencia humana como realidad situada y distribuida: lejos de concebirse solitaria, la vivencia se forma y transforma en la sociedad. No se considera a la misma como un proceso estrictamente personal (Guitart, 2011).

Según la anteriormente mencionada teoría de Vigotsky el origen de la vivencia, al igual que el origen de cualquier proceso psicológico superior, es social. “En el desarrollo cultural del niño, toda función aparece dos veces: primero, a nivel social, y más tarde, a nivel individual: primero entre personas (interpsicológica), y después, en el interior del propio niño (intrapsicológica)” (Vigotsky, 1979, p.94).

Bajo el paradigma socio cultural, lo psicológico se ubica entre el sujeto y la tecnología que utiliza y los artefactos que estas se apropian. Es por esto que se entiende a la vivencia humana situada y distribuida en un contexto de actividad local, donde no es posible separar la acción del uso del lenguaje (Guitart, 2011).

- La vivencia humana como resultado de la política social: la vivencia se traduce en un producto político ya que enuncia determinados valores, reglas, ideologías. Discursos que imponen e interpelan a través de la lucha política y relaciones de poder el contenido de la experiencia psicológica de cada sujeto (Esteban & Ratner, 2011).

3.1.3 Conceptualización de Vivencia según la teoría psicoanalítica

Laplanche & Pontalis (1974) consideran que el concepto “vivencia” no ha sido completamente trabajado dentro de la teoría psicoanalítica.

Freud en sus primeros trabajos considera que lo fundamental de las neurosis es el destino de las vivencias primarias en la interrelación entre vivencias, recuerdos y represiones (Benyakar & Lezica, 2005).

Por lo tanto, según Benyakar & Lezica (2005), Freud concibe a la vivencia como el resultado en el psiquismo de una articulación entre la representación y el afecto. En este uso de la vivencia, se distinguen dos cualidades: por un lado, se trata de una alternativa al recuerdo, es decir, vivencia hace referencia a un tiempo determinado. Por otro lado, la

vivencia supone una construcción subjetiva que se compone por dos elementos psíquicos: la representación y el afecto (Benyakar & Lezica, 2005).

Sin embargo, Freud en “La comunicación preliminar de 1893” perteneciente al tomo I llamado Estudio sobre la histeria, al referirse a las mismas, nombra a la vivencia como un factor etiológico de los desórdenes psíquicos. Es decir, un factor común de las vivencias psíquicas es que se hallan como un contenido de los ataques histéricos (Freud, 1893-1895).

Poco tiempo después, Freud, en sus escritos “La interpretación de los sueños”, utiliza el concepto de vivencia al describir “vivencia de dolor” y “vivencia de satisfacción”. Ciertas vivencias particulares van a adquirir singular relevancia psíquica, al punto que el aparato psíquico se encargara de organizar la experiencia según las cualidades placer y dolor. De esta manera, Freud utiliza ese concepto para expresar un componente subjetivo que forma parte de una relación entre un factor interno, que es creado por una necesidad, y otro externo, que viene a satisfacer la misma (Freud, 1900).

Se trata de la relación entre un impulso interno con sus diversas configuraciones desiderativas específicas y las diferentes opciones que el mundo externo ofrece a ese impulso como satisfacción, relación que se configura en un determinado momento de la vida de un sujeto. Esta conceptualización de la vivencia expresa no solo un registro dado ya por concluido sino la potencialidad de una articulación entre afecto y representación (Benyakar & Lezica, 2005, p.40).

De esta manera los autores, anteriormente mencionados, en su libro arriban a una definición de vivencia siguiendo y realizando un análisis exhaustivo de los escritos de Freud. La definen como una: articulación entre afecto y representación, esta definición surge del estudio de la vivencia traumática, entendida esta como un “lapso de las relaciones

entre lo psíquico, lo social y lo temporoespacial, que hace emerger un afecto desarticulado de su representación” (Benyakar & Lezica, 2005, p. 41)

Siguiendo al psicoanálisis, no se podrá invocar al pensar ni al recordar sin surgir la posibilidad de restitución de la capacidad de vivenciar, para esto hay que conjugar el afecto con la representación. La capacidad de vivenciar se desarrolla y se potencia en ese especial encuentro que Freud denominó la relación terapéutica (Benyakar & Lezica, 2005).

3. 2. Capítulo 2: El campo de lo vocacional. La construcción de la identidad profesional

En este siguiente capítulo, se tomará como referencia los profundos aportes que desarrolló Rodolfo Bohoslavsky, psicólogo pionero al escribir el libro “Orientación Vocacional. La estrategia clínica”. Se desplegarán las nociones que están particularmente relacionadas con esta investigación como: vocación, identidad vocacional, rol, identidad profesional y transición.

3.2.1 El campo de lo vocacional

El campo de lo vocacional es aquel que se encuentra relacionado con el quehacer humano, es decir, los problemas relacionados con la elección y realización de un hacer, en este caso, la elección de un trabajo y la inserción a la práctica profesional después del pasaje por la universidad, son problemas a los que se los llamó vocacionales.

Para Bohoslavsky (1978) el objetivo común de los procesos de orientación vocacional es lograr el acompañamiento al sujeto en cualquier momento o periodo de transición a construir y llevar a cabo una decisión. En todos los ámbitos y niveles de intervención como puede ser el nivel medio, superior y hasta la instancia de jubilación de un sujeto, siempre se debe hacer foco en encontrar cual es el obstáculo que no permite la elaboración del proyecto futuro y que por lo tanto, no permite la toma de una elección.

En síntesis, la orientación vocacional busca y promueve la intervención en todos aquellos procesos o situaciones en las que el sujeto debe llevar a cabo una elección en cualquier instancia de su vida.

El sujeto que asiste a un proceso de orientación vocacional está preocupado por su persona y el futuro, por lo que busca ayuda en un otro. Todo lo que suceda en la interacción persona, futuro, otro surge y emerge de un contexto más amplio, que es la estructura social, es decir, el orden institucional, familiar y educativo (Bohoslavsky, 1978).

3.2.2 Vocación

Etimológicamente, la palabra vocación deviene del latín “vocare” que significa llamar. Entonces, es un llamado a satisfacer una necesidad, para lograr el bienestar del individuo (Pantoja, 1992).

Bohoslavsky en el año 1978 en su reconocido libro “Orientación Vocacional. La estrategia clínica” expone que la vocación no deviene de algo innato, sino que la misma se va construyendo a través de un conjunto de experiencias que logran y llevarán al sujeto a poder elegir, esto es la convicción de que él puede elegir por sí mismo.

De esta manera, se puede decir que la vocación no es algo fijo que se mantiene de por vida sin cambios ni modificaciones. Siguiendo a Bohoslavsky (1978) se la puede pensar como un proceso dinámico, cambiante, que se construye y reconstruye en el tiempo a la par del crecimiento del individuo y las problemáticas sociales.

La vocación no se descubre, se construye por medio de los procesos de orientación vocacional. La definición de la vocación como palabra clave en los procesos de orientación vocacional deviene también con otros conceptos estrechamente relacionados.

3.2.3 Identidad Vocacional/Identidad Ocupacional

En primer lugar, se necesita definir la palabra identidad. Rascovan (2004) la definió como la representación de sí como perteneciente a un conjunto, pero también como diferente al mismo. De esta manera, la identidad de cada sujeto emerge de la síntesis de las imágenes de sí mismo del sujeto y de los grupos a los cuales pertenece. Lo mismo ocurre con el sentimiento de identidad ocupacional, la misma se desarrolla y construye de las relaciones con los demás. Como bien dijo Bohoslavsky (1978) la identidad ocupacional está integrada a la identidad personal.

Tanto el grupo familiar como el grupo de pares funcionan para los sujetos como grupos de pertenencia que producen anclajes significativos en ellos. No basta solamente con saber a qué grupo pertenecen, es importante observar cuál es la percepción que tienen de él, el rol que ocupan dentro del mismo y los sistemas de valores que lo conforman. Por lo tanto, la elección que hace un sujeto estará determinada por estas mismas identificaciones (Bohoslavsky, 1978).

Una persona adquiere su identidad ocupacional cuando puede integrar sus identificaciones y logra saber qué es lo que quiere hacer, de qué manera y en qué contexto lo quiere realizar.

Por lo tanto, se puede pensar a la identidad ocupacional como un: cuando, como, donde y con qué.

Por otro lado, la identidad vocacional es lo que determina a la identidad ocupacional, es aquello que se produce en la persona que realiza una elección. Es una respuesta al por qué y al para qué de la elección y de la asunción de esa identidad ocupacional (Bohoslavsky, 1978).

La identidad ocupacional, al igual que la vocación, no es algo que se le da al sujeto de manera innata, es un proceso que se encuentra sometido bajo las mismas leyes y dificultades como la propia identidad personal del sujeto. En relación a este concepto Bohoslavsky, agrega que: “la identidad ocupacional es la autopercepción en término de roles ocupacionales a lo largo del tiempo” (p. 44). Ahora bien, ¿Qué son los roles? ¿Qué son las llamadas ocupaciones?

3.2.4 Roles ocupacionales

Sobre la ocupación, Bohoslavsky la definió como: “nombres con los que se designan expectativas que tienen los demás individuos respecto del rol de un individuo” (1978, p.44).

La ocupación es el nombre que surge a raíz de un conjunto de expectativas que tienen los sujetos respecto a un rol en un contexto histórico determinado.

Por otro lado, el rol es “una secuencia pautada de acciones aprendidas, ejecutadas por una persona en situación de interacción” (Bohoslavsky, 1978, p.44).

El rol ocupacional de una persona está relacionado con la conducta que se espera de un individuo en relación con su profesión (Bohoslavsky, 1978). El sujeto a lo largo del tiempo comienza a introyectar distintos roles en su interacción con los demás y comienza también a adquirir diferentes características que lo distingue de los demás sujetos, quienes también adquieren otros roles ocupacionales.

El reconocimiento de una profesión no está únicamente determinado por las condiciones educativas y ocupacionales, sino por la valoración y la representación que le otorga la sociedad y es de esta manera que se las reconoce y por lo tanto, adquieren status social (Covarrubias, 2013).

Teniendo en cuenta específicamente el rol del psicólogo, Bohoslavsky (1978) opina que los psicólogos clínicos poseen la imagen de aquellos profesionales que trabajan en clínicas generales o psiquiátricas, instituciones que se dedican a la rehabilitación o se desarrollan en consultorios privados con la finalidad de diagnosticar patologías en la conducta y superarlas a través de un consejo. Sin embargo, esto restringe ampliamente su rol. El profesional de la psicología es aquel que dispone de conocimientos y prácticas para abordar cualquier situación humana a fin de comprenderla, explicarla y modificarla mediante recursos psicológicos.

3.2.5 Identidad profesional

El ejercicio de una profesión requiere, por un lado, el dominio de material teórico y, por otro lado, el poder de adquirir habilidades profesionales estrechamente relacionadas con una sociedad determinada, ambos son necesarios para conseguir la llamada identidad profesional (Covarrubias, 2013).

La identidad profesional se entiende como la imagen que construye el sujeto de sí mismo en el desarrollo de su profesión. Esta imagen surge a partir de las interacciones que realiza la persona con los demás en tiempos y espacios diferentes, por lo que implica un proceso en constante construcción, abierto e inacabado de acuerdo con la apropiación que hace de su historia, presente y futuro (Covarrubias, 2013).

Cada sujeto irá construyendo una identidad profesional en el ejercicio de la práctica, ligado a este concepto se encuentra el de ética profesional. Para Saenz (2009) las normas éticas son un sistema de valores determinados por una cultura y un sistema de creencia en una sociedad. Por lo tanto, la ética profesional es aquella que se preocupa de establecer valores, normas y principios subyacentes a las responsabilidades y el ejercicio de una

profesión (UNODC, 2019), es decir, cada profesional se rige por normas profesionales especiales.

En el caso del ejercicio profesional del psicólogo, el mismo debe garantizar y promover (Saenz, 2016, p.18):

- La construcción de la identidad profesional del psicólogo. Deberán organizarse actividades que propicien contactos con psicólogos en diversas áreas e instituciones. Deberán desarrollarse competencias de inserción e intervención, y deberá implementarse una política de difusión del quehacer profesional, velando por la presencia y el rol del psicólogo en la sociedad.
- El compromiso ético a lo largo de la carrera, favoreciendo la formación de actitudes críticas y reflexivas.
- La formación para el trabajo en equipos multiprofesionales. Deberá existir formación en competencias inter e intrapersonales

Para el ejercicio de la psicología no solo se debe tener una sólida base de formación teórica y práctica, sino además, lo que se denominó actitud psicológica y se compone de (Bohoslavsky, 1978, p.28).

- Poseer capacidad de decisión, es decir, que posee autonomía suficiente como para ver, pensar y actuar ante una situación dada. Hay dos factores que pueden atacar esa autonomía, por un lado, factores institucionales y por otro, factores individuales.
- El respeto por el otro como persona. Facilitar a quien solicite sus servicios el ejercicio de la propia autonomía para decidir por sí mismos.
- La posibilidad de reconocer sus propios límites personales, admitiendo la necesidad de una capacitación constante y la revisión sistemática de los propios puntos de vista.

- La posibilidad de poner constantemente a prueba las hipótesis que formula sobre la situación. Esto requiere plasticidad.
- Ser capaz de comprender. Esto requiere ponerse en el lugar del otro, estar preparado para el trabajo en equipo, para encontrarse con el otro.

3.2.6 Hacia el concepto de transición

En primer lugar, se considera y se define a la juventud como una transición que se caracteriza por ciertas transformaciones en la vida de los sujetos, tales como en las representaciones que poseen, en sus relaciones con los demás y en sí mismo (Aisenson, et al., 2009). Toda transición implica transformación de sí y del mundo.

Para la psicología, de una manera general, la transición implica cambios en los roles, relaciones, rutinas y en el auto concepto. La manera de enfrentar las transiciones a lo largo de la vida, esto indica que tienen un carácter continuo, dependerá de la capacidad del sujeto para elaborarlas pasando primeramente desde la preocupación hacia la integración de la misma a la propia vida (Romero, 1993).

Desde una mirada más específica y vocacional, Sergio Rascovan (2004), trabaja y desarrolla este concepto. Para él, la finalización de los estudios como proceso implica un tiempo que se inicia mucho antes de la finalización del mismo, este tiempo es a la vez subjetivo y social y se puede denominar transición. El considera que las transiciones son un desajuste temporal entre el tiempo del sujeto y las exigencias del contexto social, es por esto que pueden aparecer ciertas defensas en ellos como una manera de evitar el sufrimiento que puede generar el proceso de elegir. Puede surgir la creencia omnipotente en el sujeto de creer poder todo o la posición impotente de no creer poder nada.

Las propias incertidumbres de la etapa de transición de la universidad a la entrada del mundo del trabajo, pueden incrementarse por la inestabilidad actual del contexto social,

económico, laboral, cultural y político. Una de las áreas donde deberá hacerse un ajuste en el pasaje de la facultad a la práctica profesional es en el trabajo, como un medio y una forma de acceder a un rol social adulto (Bohoslavsky, 1978).

3.3 Capítulo 3: Inserción profesional

El siguiente capítulo tiene como objetivo la revisión del término inserción profesional y sus aristas. Un concepto estrechamente relacionado con la inserción profesional es el de empleabilidad, debido a esto también se desarrollará el mismo. Además, se definirá el término trabajo desde la psicología laboral. Por último, se realizará un recorrido sobre el actual contexto laboral desde una perspectiva mundial y para finalizar, se expondrá el contexto en Argentina y la región.

3. 3.1 Definición del término

Existen diferentes palabras para definir el concepto de inserción profesional, muchas veces utilizadas como sinónimos, entre ellas: inserción laboral, inserción ocupacional, inserción social, etc.

La inserción laboral, por su parte, se la puede definir o pensar como la oportunidad de ofrecerle a personas sin trabajo, es decir, en situación de exclusión laboral y social, un empleo para introducirse en el mercado de trabajo, ya que se considera que el mismo permitiría el acceso a la economía y en consecuencia, a la esfera social, política y cultural (Porrás Velasquez, 2013).

En contraste, Perez (2011) relaciona la inserción laboral con el contrato de trabajo. Para él, el término va más allá de la obtención de un empleo, incluye además el mantenimiento del mismo. En general, se habla de inserción laboral cuando se encuentra un empleo que no está precisamente conectado con el estudio o capacitación de la persona.

Porras Velasquez (2013) plantea que para hablar del trabajo conectado a la formación y especialización profesional del sujeto que lo realiza, se debe recurrir al concepto de inserción profesional, dado que este hace referencia al currículum y estudio previo.

Es a partir de esta diferencia, que se utilizará en este estudio el término de inserción profesional.

3.3.2 Factores determinantes de la inserción profesional

De los factores identificados como determinantes de la empleabilidad de los profesionales, se tienen en cuenta los siguientes: Por un lado los factores personales, dentro de ellos se encuentran las características sociodemográficas, las habilidades y competencias, la movilidad geográfica y la flexibilidad laboral. Por otro lado, se ubican los factores externos, los mismos se consideran: los determinantes del mercado de trabajo, factores macroeconómicos, características de oferta, factores de contratación, políticas de empleo, nivel de cualificación requerido, capital social y por último, no menos importante, las circunstancias socio familiares que de una u otra manera influyen en la empleabilidad de los sujetos. Las mismas pueden ser responsabilidad, cultura de trabajo y acceso a recursos que faciliten o limiten la búsqueda de empleo (Cerrato, Argueta, & Zavala, 2017).

Asimismo, los factores que determinan la inserción laboral por parte de los empleadores varían de acuerdo a: expectativas de crecimiento y la demanda del producto o servicio de la empresa, a veces puede intervenir el nivel formativo de los directivos, dando lugar a aquellos profesionales con estudios superiores por lo que obtendrán mayores oportunidades (Cerrato et al., 2017).

El nivel de empleabilidad de una persona estará determinado por las competencias del profesional. Una de las características más importantes a considerar por parte de los

empleadores al momento de contratar a un sujeto, es la capacidad de trabajar en equipo, así como también, el liderazgo, la iniciativa y la capacidad que el individuo sea proactivo y tenga la capacidad de resolver problemas (Cerrato et al., 2017).

3. 3.3 Definición de empleabilidad

Este término ha sido estudiado desde diferentes visiones y múltiples disciplinas, convirtiéndose en un término complejo que va evolucionando con el paso del tiempo. Además de tener una connotación de capacidad de inserción laboral, define una relación entre organizaciones, trabajo y aprendizaje (Suarez Lantaron, 2016).

A pesar de no estar registrado en el diccionario de la RAE, ha sido usado y definido “en un sinnúmero de contextos adoptando un amplio rango de significados” (Gamboa et al., 2007, p. 6).

Para la gran mayoría de autores es un concepto complicado a la hora de definirlo, como opinan Brown, Hesketh, & Williams (2003), es relativo debido a que depende de varios factores tales como las leyes, la oferta y demanda dentro del mercado laboral, sumado a que tiene una fuerte carga ideológica.

Existe una amplia gama de disciplinas académicas que lo han estudiado como estudios de empresa y gestión, gestión de recursos humanos, ciencias económicas, ciencias políticas, ciencias de la educación o la psicología misma; pero de todas maneras, hay pocos estudios que hayan podido integrar todas las perspectivas (Suarez Lantaron, 2016).

A continuación se presentan las siguientes definiciones sobre el concepto de empleabilidad, propuestas por diferentes organismos, las cuales son extraídas del informe elaborado por Suarez Lantaron (2016):

- The Confederation of British Industry (CBI, 1999, p.1): Posesión de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para enfrentar las

necesidades de los empleadores y así ayudar a realizar sus aspiraciones y su potencial en el trabajo.

- Cáritas Española (1999, p. 26): capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo. Esta capacidad viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en la oferta, así como por la conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos, formación y aptitudes que la posicionan favorablemente en el mercado de trabajo.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000, p. 3): probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado.
- La Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE, 1999, p.2): la aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida.
- The Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT): conjunto de logros-habilidades, conocimientos y atributos personales-que hacen que los graduados tengan más posibilidades para obtener un empleo y tener éxito en la elección de ocupación, lo cual les beneficia a ellos mismos, a los trabajadores, a la comunidad y a la economía.

En definitiva, el término presentará diferentes significaciones según el ámbito en el que se utilice y el punto de vista e interpretación desde el que se explore: sociedad, gobiernos, empresarios, sindicatos, gremios, trabajadores, académicos.

Así, la empleabilidad vista desde una perspectiva general, es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo. Pero desde una perspectiva individual, la empleabilidad hace referencia al conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo (Suarez Lantaron, 2016, p.5).

La empleabilidad debería entenderse como una responsabilidad compartida entre individuos, organizaciones e instituciones. Por un lado, los individuos, quienes son responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de sus decisiones. Por otro lado, se encuentran las organizaciones e instituciones: las primeras representan de manera explícita o implícita conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable. Por último, se encuentran las instituciones que representan las oportunidades laborales (Suarez Lantaron, 2016).

3.3.3.1 El origen del término empleabilidad

Además de ser una palabra confusa a la hora de definirla, presenta dificultades en relación a la fecha de su origen (Suarez Lantaron, 2016).

Según Lefresne (1999) es el resultado de una traducción en inglés “employability” y ha sido reemplazado en los textos europeos a la expresión “capacidad de inserción laboral”.

Campos Rios (2003) expresa que el término es proveniente de la unión entre las palabras employ (empleo) y ability (habilidad), lo que significa habilidad para obtener y conservar un empleo. Conjuntamente, remonta su origen a los principios del siglo XIX con Max Weber, quien escribió sobre los elementos que son de utilidad para el empresario en la selección del personal. De todas maneras, Campos Rios (2003), repasa que el concepto

surge como tal en la década de los 80 cuando se hicieron evidentes los efectos de la crisis del mercado laboral, que generó una elevada tasa de desempleo.

Berntson en 2008 registra el origen en los comienzos del siglo XX, momento en que el concepto se introduce para nombrar a aquellas personas que eran capaces de trabajar. Su auge se produce en los 50 y 60, y toma importancia nuevamente en los años.

Según Versloot et al. en 1998 (como se citó en Rodríguez Mora, 2010) el término se usó por primera vez en 1955 cuando aparecieron las primeras publicaciones que lo utilizaron para hacer referencia a la posición de las personas que se encontraban desamparadas en el mercado laboral.

Forrier & Sels en el año 2003 comentan que “si bien el término sale a la luz en la década de los 90, las primeras publicaciones surgen a partir 1950” (p. 103). Las mismas tuvieron un objetivo fundamentalmente económico, lograr el pleno empleo. En esa década, la empleabilidad era vista y entendida en función de factores que se relacionaban con la actitud hacia el trabajo.

Suarez Lantaron (2016) reflexiona que varios autores remontan el origen del término empleabilidad a los años 90. De esta manera, Rajan et al. 2000 (como se citó en Rothewell y Arnold, 2007) comentan que el término pasó a formar parte del vocabulario común, y es utilizado de forma general para abarcar muchos aspectos tales como el trabajo y la carrera.

Asimismo, Rothewell y Arnold (2007) describen la empleabilidad como una palabra utilizada como un cliché, es decir, de uso común sin saber su verdadero significado.

3.3.4 Concepto de movilidad social

El desarrollo de este concepto se debe a su estrecha relación con la inserción profesional y por lo tanto la empleabilidad, es a través de la entrada al mundo del trabajo y el mercado activo que el sujeto puede desarrollar una movilidad social.

Se la puede definir como un proceso que les permite a los ciudadanos trasladarse de una posición social a otra, esta puede ser ascendiente o descendiente. Es decir, la posibilidad que tienen los sujetos de lograr un pasaje en la escala de bienestar económico mejorando su calidad de vida a través del trabajo o el estudio (Sanchez, 2012).

3.3.5 Perspectiva de trabajo desde la Psicología Laboral

En primer lugar, es pertinente expresar que la Ley 23.277 del Ejercicio Profesional de la Psicología, sancionada el 27 de septiembre de 1985 y promulgada el 6 de noviembre del mismo año, califica al profesional a realizar intervenciones situadas en el campo de trabajo.

La psicología laboral es una disciplina en constante desarrollo y construcción. Por lo tanto, los límites con otras ramas son difusos y difíciles de establecer (Alonzo, 2009). El objeto de estudio es el sujeto en una situación de trabajo, puede ser dentro de las organizaciones, fuera de ellas y como también, situaciones de no trabajo (Alonzo, 2009). El objetivo de la psicología dedicada a esto es intervenir en los procesos de subjetivación que suceden y se generan con las nuevas formas de organización del trabajo. Por lo tanto, se habla de un sujeto que pertenece a determinado contexto y al trabajo como un fenómeno que produce subjetividad, es decir, subjetivante (Alonzo, 2009).

En conclusión, siguiendo a Alonzo (2009): el objeto de estudio de la psicología del trabajo entonces es, la relación entre el hombre y el trabajo, y el análisis del punto de intersección entre las condiciones de trabajo y la subjetividad humana (p.5).

José María Peiro Seilla (1999), psicólogo especializado en psicología social y de las organizaciones, quien estudió también la inserción laboral de los jóvenes, planteó el concepto de trabajo desde diversos puntos de vista:

- El trabajo como una actividad.
- El trabajo como significado: incluyendo los aspectos subjetivos que forman parte del trabajo.
- El trabajo como una situación: factores socio-ambientales que intervienen en el mismo.
- El trabajo como un fenómeno social.

Por último, el profesional considera que el trabajo cumple diversas funciones denominadas psicosociales en los individuos, grupos, organizaciones. Las mismas son:

- Función integrativa
- Función de proporcionar prestigio social
- Función de construir identidad personal
- Función económica
- Fuente de oportunidades para desarrollar habilidades y fortalezas
- Función de mantener contacto social e interacción
- Función de transmitir normas, creencias y expectativas

3.3.6 Contexto laboral en el mundo

En primer lugar, siguiendo a Jiménez Vivas (2009), resulta importante aclarar que sería imposible entender cómo funciona el mercado de trabajo en la actualidad sin tener en cuenta la evolución por la que pasó el mismo en las últimas décadas.

De manera general, esta evolución está marcada por grandes y largos cambios, como fueron la feminización, el retraso de la edad para comenzar un empleo, los niveles de

estudio y los cambios que se produjeron en la estructura sectorial y ocupacional (Jimenez Vivas, 2009). Sumado a las nuevas tecnologías que cada día son más, la globalización mercantil, el desarrollo de nuevas profesiones, la sociedad del consumo y por último, las nuevas formas de vida que fueron adoptando los ciudadanos.

El mercado laboral al igual que la sociedad, se encuentra en constante movimiento. Las transformaciones constantes que se producen en el mercado de las sociedades más desarrolladas son consecuencia de la revolución científico-técnica que se está generando en el sector de producción. La misma incentiva a la reducción de la mano de obra y como consecuencia, el mercado y la inserción al mismo se vuelve aún más impredecible, debido a los infinitos cambios en los puestos de trabajo, niveles y sectores productivos (Jimenez Vivas, 2009).

Actualmente, se entabla un panorama laboral distinto al que se acostumbraba, antes se establecían contratos fijos, había estabilidad en el empleo y dedicación a tiempo completo. Ahora se habla de contrataciones temporales, horarios diversos, trabajo a tiempo parcial, búsqueda de flexibilidad, etc. (Jimenez Vivas, 2009).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha realizado un informe sobre las perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2022. Este último trabajo expresa una mejoría respecto con la anterior proyección en el año 2021. El nombre del informe se llama “Mientras persiste la pandemia, los mercados de trabajo mundiales luchan por recuperarse”. A continuación, se realizará un punteo con la información considerada más importante extraída de dicho artículo:

- Las horas trabajadas en el mundo siguen siendo un dos por ciento inferior a las mismas que eran realizadas antes de la pandemia.

- En el año 2022 se supone que habrá más 207 millones de personas desocupadas, dando lugar a un aumento en relación al año 2019, donde la suma era de 186 millones de personas.
- El desempleo mundial indica que se mantendría por encima de los niveles anteriores al coronavirus como mínimo hasta el 2023.

Según la proyección, la tasa mundial de participación en el mercado de trabajo en el 2022 se va a mantener en 1,2 punto porcentual por debajo de la de 2019.

Los efectos se sienten en todos los mercados laborales del mundo, pero las estrategias de recuperación serán muy diferentes.

Para Europa y América del norte las proyecciones de recuperación serían las más alentadoras, debido a que son países con ingresos muy altos. Mientras que para Asia, América Latina y el Caribe, el cuadro sería más negativo, puesto que las economías de ingreso mediano-bajo se ven aún más afectadas.

Además, otros de los datos aportados fue que el trabajo temporal ayudó a amortiguar el fuerte impacto de la pandemia. Mientras que miles de puestos de trabajos finalizaban o muchos de ellos no se renovaban, otros nuevos aparecían.

3.3.7 Contexto laboral en Argentina y la región

En este apartado se expondrá, de manera general, información sobre el actual mercado laboral del país. Dado que son datos específicos y concretos de la situación laboral, se eligieron los más relevantes y acordes con un lenguaje común para el entendimiento, con el objetivo de no sobrepasar los límites de la investigación.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) presentó el 21 de septiembre del 2022 el informe “Mercado de trabajo. Tasas e Indicadores socioeconómicos” del

segundo trimestre del año. A continuación se citaran los principales resultados a los que arrojaron de manera textual, extraídos de la página 4 de dicho artículo:

En el segundo trimestre de 2022, la tasa de actividad (TA) –que mide la población económicamente activa (PEA) sobre el total de la población– alcanzó el 47,9%; la tasa de empleo (TE) –que mide la proporción de personas ocupadas con relación a la población total– se ubicó en 44,6%; y la tasa de desocupación (TD) –personas que no tienen ocupación, están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente, como proporción de la PEA– se ubicó en 6,9%.

Dentro de la población activa (47,9%) se destacó que:

- Al observar las poblaciones específicas, dentro del universo de 14 años y más, desagregado por sexo, la TA para los varones fue de 70,1%, mientras que para las mujeres se ubicó en 51,7%.
- A nivel geográfico, las regiones que presentaron mayores tasas de actividad fueron Gran Buenos Aires (48,7%), Cuyo (47,9%) y Región Pampeana (47,7%). Por su parte, la que presentó la menor tasa de actividad fue Patagonia (44,8%).
- A su vez, si consideramos el tamaño de los aglomerados, en los de 500.000 y más habitantes, la TA (48,5%) fue superior a la de aquellos de menos de 500.000 habitantes (45,1%).

Dentro de la población ocupada (44,6%) se destacó que:

- Entre la población ocupada, 73,5% son asalariados, de quienes el 37,8% no cuenta con descuento jubilatorio. Por otra parte, 22,3% trabajan por cuenta propia, 3,6% son patrones y 0,5% son trabajadores familiares sin remuneración.

- Entre los asalariados ocupados, el 5,4% utilizó sus propias maquinarias/equipos para realizar su trabajo. Asimismo, del total de ocupados, el 9,2% trabajó desde la vivienda.
- Al analizar la población ocupada por nivel educativo, más de la mitad de las personas ocupadas (60,1%) cuenta con hasta secundario completo, mientras que el 39,9% posee estudio superior y universitario (completo o incompleto). En lo que respecta a la calificación de la ocupación principal, el 52,3% corresponde a un empleo operativo; el 17,8%, a calificación técnica; el 18,8%, a no calificado; y el 10,0%, a profesional.

En lo referente a la tasa de desocupación (6,9% de la PEA), se destacó que:

- Al observar las poblaciones específicas, para la población de 14 años y más, la TD fue de 7,8% para las mujeres, y de 6,1% para los varones.
- Entre las regiones, las que mostraron la mayor TD fueron las regiones Gran Buenos Aires y Pampeana, con 7,8% y 6,5%, respectivamente. Por el contrario, la región con menor TD fue Noreste (4,1%).
- En cuanto al tamaño de los aglomerados, la TD fue inferior en los aglomerados de menor población: en los aglomerados con menos de 500.000 habitantes, resultó de 4,6% de la PEA, mientras que se posicionó en 7,3% en aquellos con 500.000 y más habitantes.
- En referencia al nivel educativo de las personas desocupadas, 67,9% cuentan con hasta secundario completo, y 32,1% presentan nivel superior y universitario, completo o incompleto. En cuanto al tiempo de búsqueda, el 59,4% lleva buscando empleo entre 1 y 12 meses, mientras que el 40,4% lleva más de un año.

- Finalmente, los inactivos marginales –quienes no buscaron empleo, pero estaban disponibles para trabajar– alcanzaron el 0,4%.

Continuando con el desarrollo, en el año 2020 por la pandemia del COVID-19 que afectó en totalidad a toda la población se adoptaron distintas medidas a nivel social, acompañadas del cese de actividades laborales. En consecuencia, a pesar de la gran ayuda que aportaron a la propagación del virus, generaron un fuerte impacto negativo en la economía del país y en el empleo. Entre los meses de febrero y octubre, el trabajo formal se redujo a 187.000 puestos y la tasa de empleo bajó un 44% (Mera, Karczmarczyk & Petrone, 2020).

Argentina tiene grandes problemas estructurales en cuanto a la inserción laboral y a la población que afecta, estos son los jóvenes y las mujeres que representan un gran nivel de desempleo e informalidad en el trabajo (Mera, Karczmarczyk & Petrone, 2020).

3.3.8 Inserción laboral/profesional de los jóvenes en Argentina

La problemática juvenil correspondiente al campo de trabajo debe ser enmarcada en la actual crisis económica, política y social de este país. El recorrido de inserción laboral de los jóvenes hace varias décadas que viene experimentando grandes deterioros, desde este panorama se podría afirmar que es la población que cada vez más registra oportunidades laborales precarias a pesar de los niveles de escolarización y los años de educación (Salvia & Tuñón, 2005).

Para Velásquez (2009) el presente campo laboral de los jóvenes se constituye por medio de la descentralización del mismo, lo que genera nuevas formas de relacionarse con el trabajo y el otro de manera más flexible y múltiple. Se ha vuelto normal que los jóvenes generen contratos con terceros, donde la competencia es aun cada vez más mayor y la responsabilidad social queda a cargo del propio empleado.

Es debido a esto que el joven es una persona vulnerable debido a las condiciones de incertidumbre a las que se enfrenta cada día con respecto a su trabajo, sumado la situación económica y el esfuerzo de seguir capacitándose día tras día (Velásquez, 2009).

Salvia en el año 2013 explica que las causas de esta situación, que afecta directamente a los jóvenes, son varias pero detalla una muy específica: “el alto riesgo de desempleo y precariedad juvenil está asociado a su baja capacidad de »empleabilidad«, surgida fundamentalmente de la inadecuación entre los contenidos educativos aprendidos, las capacidades laborales ofertadas y las nuevas demandas tecnológico-organizaciones que generan las empresas” (p.5).

Uno de los caminos para mejorar este panorama sería lograr la promoción de programas de formación técnica-profesional para los jóvenes, sin embargo, no es la única solución posible para acabar con el problema de inclusión en el mercado formal de trabajo (Salvia, 2013) conjuntamente, es necesario suscitar la participación activa de las empresas en el proceso.

En tal sentido, la dificultad de conseguir un empleo en el presente de los jóvenes afecta a su integración social y a la conformación de un rol como adulto. Se evidencia una correlación directa entre el desempleo existente en el país con el bienestar de los sujetos, generando efectos en el autoestima y conformando patologías como depresión y ansiedad (Salvia & Tuñón, 2005). Es de vital importancia tener en consideración, además, que las condiciones de vida existentes en los jóvenes componen una fuerte señal del presente del país y en consecuencia, del futuro del mismo.

3.3.8.1 Programas vigentes de inserción

El gobierno de la ciudad de Buenos Aires (CABA) desarrolló el Plan Empleo Joven destinado a sujetos entre 18 y 24 años para lograr la inserción en el mundo laboral en el año 2023, el objetivo es promover la contratación de este grupo que actualmente enfrenta las mayores dificultades en la sociedad y de esta manera, reducir la tasa de desempleo. El plan brinda por un tiempo de 12 meses el pago del salario a los jóvenes que obtengan un puesto de trabajo.

Para inscribirse los jóvenes deberán anotarse en el web oficial del gobierno y además, podrán cargar sus preferencias así las empresas pueden encontrar perfiles que se orienten a sus búsquedas.

A continuación se presentarán los requisitos de inscripción para el Plan Empleo, extraídos de la página oficial del gobierno de la ciudad:

- Tener entre 18 y 24 años.
- Acreditar residencia en el territorio porteño.
- Encontrarse desempleados o con un empleo informal previo a ser incluidos en la solicitud de adhesión al Plan.

Por el contrario, no podrán aplicar aquellos jóvenes:

- Que hayan tenido una relación formal previa en los últimos seis meses con el mismo empleador que presenta la solicitud de adhesión al Plan.
- Cuya remuneración bruta mensual supere en cuatro veces el salario mínimo, vital y móvil vigente.

3.4. Capítulo 4: Ciencias de la salud

En este último capítulo, se presenta la población seleccionada para dicho estudio que son estudiantes de la carrera de psicología. La misma se la puede clasificar dentro de la categoría ciencias de la salud es por esto que se hará un desarrollo sobre el concepto y la empleabilidad en esta área.

3.4.1. Aportes de empleabilidad en las ciencias de la salud

En primer lugar, resulta importante definir el término salud. El preámbulo de la constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como: “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Se reconoce a la salud como uno de los derechos fundamentales de toda persona sin diferencias de raza, ideología política, religión y condición económica.

En segundo lugar, se necesita puntualizar que se entiende por ciencias de la salud, son aquellas disciplinas científicas que protegen, fomentan y restauran la salud. Es un campo en constante cambio y evolución debido a la variedad que se encuentra dentro de esta categoría, todas están orientadas al bienestar de las personas.

Debido a la gran cantidad de ciencias de la salud que existen, tal como se nombró anteriormente, se realizará una descripción de la empleabilidad de aquella que forma parte de la población elegida para la presente investigación.

3.4.1.1 Psicología

Según un relevamiento de los psicólogos en Argentina en el año 2016 por Alonso & Klinar, se estima que desde la década de los sesenta hasta el 2015 se han graduado alrededor de 101.000 psicólogos, se calcula que actualmente estarían activos 50.000 de ellos en las provincias. Este relevamiento se sigue continuando.

El promedio que arroja el estudio de Morales et. al. (2020) con respecto al tiempo que transcurre desde que los jóvenes finalizan su formación es de tres meses, aproximadamente el 46% de la población correspondiente lo encuentre entre los tres o cinco meses. Otro dato pertinente en relación a la entrada al mundo laboral es que el primer trabajo se realiza en instituciones privadas y las áreas que más se repiten son educación y clínica.

A diferencia de otros países latinoamericanos, Argentina es el primer país con mayor porcentaje de insatisfacción por la remuneración recibida por su trabajo (Morales et. al. ,2020).

Marco Metodológico

4.1 Tipo de estudio

La presente investigación es de carácter no experimental, debido a que las variables no serán manipuladas y por lo tanto, se observarán y analizarán en su contexto natural sin intervenir sobre ellas (Hernández Sampieri et al., 2014).

En cuanto al diseño es transeccional o transversal, ya que el propósito del mismo es realizar la recolección de los datos en un solo momento. Siguiendo a Sampieri (2014), los diseños de este tipo se clasifican en: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales. La investigación corresponde a la segunda clasificación, descriptiva, dado que describe fenómenos, situaciones, contextos, comunidades, etc. En este caso, el objetivo de la misma reside en describir las vivencias que poseen los jóvenes que cursan su último año de carrera de Psicología en una universidad privada de la ciudad de Rosario, sobre su inserción a la vida profesional y que caracterización realizan respecto de la empleabilidad.

4.2 Identificación y definición de variables

La finalidad de los diseños transaccionales descriptivos es examinar la incidencia de modalidades o niveles de una o más variables en una población determinada, es decir, consiste en localizar una o varias variables a un grupo de personas, objetos, comunidades, etc., y por lo tanto, describirlos. Existen casos, también, de estudios donde se realizan descripciones comparativas entre grupos de personas, objetos, comunidades (Hernández Sampieri et al., 2014).

En consecuencia de la anterior explicación, la variable a considerar en la presente investigación fue: vivencias en la transición universidad- trabajo profesional.

4.3 Unidad de análisis

Estudiantes del último año de la carrera de Psicología de una Universidad privada de la ciudad de Rosario.

4.3.1 Población

La población está compuesta por estudiantes que se encuentran cursando el último año de la carrera psicología en una Universidad privada de la ciudad de Rosario. Los criterios considerados necesarios para la participación fueron: ser estudiantes de la carrera nombrada anteriormente y estar transitando su último año de estudio.

4.3.2 Muestra

La muestra no probabilística, estuvo constituida por 20 estudiantes.

La muestra se conformó por conveniencia, a través de la técnica de bola de nieve, en la que un participante fue incluyendo a otro, se reclutó el número suficiente hasta lograr la saturación de la misma.

4.4 Métodos, Técnicas y Procedimientos

En el presente estudio descriptivo se trabajó utilizando herramientas de la metodología cualitativa.

Dada la naturaleza de este estudio, se decidió utilizar técnicas que permitieron indagar en profundidad las vivencias, expectativas, caracterizaciones que realizaron los sujetos de la muestra sobre la problemática planteada.

Inicialmente se aplicó una entrevista semiestructurada, que permitió indagar en profundidad, la perspectiva de los sujetos sobre los siguientes ejes de análisis:

- Vivencias personales en la situación de transición e inserción laboral
- Caracterización de la empleabilidad desde la perspectiva de la psicología
- Recursos personales para la inserción profesional

Luego, valiéndonos de las herramientas específicas de la Psicología, se elaboró la Técnica De Frases incompletas, tomando como referencia el Test de Frases Incompletas de Sacks. El mismo se constituye como una prueba proyectiva con el fin de evaluar aspectos básicos de la personalidad del sujeto bajo la forma de: deseos, actitudes, hostilidades, tendencias básicas, afectos. El entrevistado debe completar las frases de forma que tengan sentido, dicho sentido suele relacionarse con sentimientos y emociones generalmente desconocidas para el sujeto. Se trata de un instrumento flexible que suele aplicarse en diversas áreas de la psicología y para el estudio de diferentes problemáticas. Se utilizó esta técnica en sus aspectos cualitativos e interpretativos con el objetivo de indagar lo inconsciente, preconscious y consciente del sujeto.

Ambas técnicas fueron aplicadas inicialmente a un total de 3 participantes, para evaluar su factibilidad y realizar los ajustes necesarios para trabajar en función de los objetivos de estudio.

Para el tratamiento de las dimensiones, se optó por el procedimiento de análisis de discurso. El mismo posee como objeto de análisis datos empíricos, debido a que el principio fundamental en el que se basa es el uso lingüístico dentro de un contexto. Los datos que se obtienen se analizan en el entorno natural de aparición. El detalle del análisis estrictamente lingüístico se pone así al servicio de la comprensión de fenómenos en los que los usos lingüísticos se imbrican y entrelazan con otras actividades de las que también hay que dar cuenta (Urrea, Muñoz & Peña, 2013).

Se procedió a analizar el contenido discursivo, ejemplificando la categorización elaborada, mediante la cita textual de lo que enunciaron los actores y que resultaron más representativas. Se cita: S (sujeto) N° (se coloca un número de referencia).

El mismo permitió la construcción de una serie de categorías emergentes que el investigador elaboró a los fines interpretativos. A partir del análisis de las mismas, se procedió a su interpretación, en la que, a partir de la narrativa de los sujetos se elaboraron nuevas teorizaciones, apuntaladas en el marco teórico de referencia.

4.5 Consideraciones éticas

Las personas que participaron de la investigación lo hicieron de manera voluntaria, conociendo la finalidad del estudio. Previamente, debieron firmar un consentimiento informado (ver en anexos) en el que se les garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos. Estos son utilizados con fines exclusivamente académicos para la presente investigación.

Los únicos datos que se les solicitó a los participantes pertenecieron a la edad, lugar de residencia y carrera universitaria que cursa.

Análisis e Interpretación de los datos

5.1 Datos demográficos

Edad:

A raíz de los instrumentos aplicados, se reparó que del total de los 20 participantes 3 tienen 22 años, 5 tienen 23 años, 5 tienen 24 años, 2 tienen 25 años, 3 tienen 26 años y dos de ellos tienen 35 años.

Lugar de residencia:

Los 20 participantes residen actualmente en la ciudad de Rosario.

Categorías conceptuales	Narraciones representativas
<i>Concepto de Transición de la universidad al mercado de trabajo</i>	“Una gran meta” (S1)
	“Cambiar de página” (S2)
	“Un logro personal y en cierto punto social” (S3) “Las imágenes durante la carrera hasta hoy se quedaron cortas, los amigos que encontré durante la cursada son lo mejor y me ayudan mucho en el proceso” (S3)
	“Haber cumplido uno de los objetivos más importantes en mi vida” “Al principio sos una persona inmadura que se encuentra con algo totalmente nuevo y aprende a enamorarse de la carrera año a año” (S4)
	“Una meta y un desafío” (S5)
	“Sensación de incertidumbre” (S6)
	“Una oportunidad de trabajo independiente” (S7)
	“Un logro personal” (S8)
	“El logro de una meta y un deseo personal” (S9)
	“Un logro muy importante” (S10)
	“Un logro propio” (S11)
	“El resultado de mucho esfuerzo” (S12)
	“Terminar una gran etapa y empezar la vida profesional” (S13)
	“Logro muy importante y felicidad” (S14)
	“Un logro personal” (S15)
	“El comienzo de mi carrera” (S16)
	“Cumplir mi objetivo” (S17)
	“Me siento contenta por terminar pero me da miedo el no saber qué hacer, sos vos sola ahora” (S18)

	<p>“Cierre de una etapa que da satisfacción y orgullo pero también muchas responsabilidades, inseguridad y miedos” (S19)</p> <p>“Una meta, un objetivo” (S20)</p>
<i>Escenas temidas</i>	<p>“Darme cuenta que no me gusta lo que estudie” (S1)</p> <p>“No podría identificar si algo me da miedo, es una mezcla de emociones” (S2)</p> <p>“Lo peor que me podría pasar es frustrarme” (S3)</p> <p>“Estar mucho tiempo sin conseguir trabajo” (S4) “Me da mucha ansiedad comenzar a trabajar pero tengo mucha expectativa” (S4)</p> <p>“El maltrato y la falta de respeto” (S5) “En una primera entrevista me imagino un ambiente de tensión” (S5)</p> <p>“Que no me guste mi trabajo o carrera” (S6)</p> <p>“Tomar trabajos igual aunque no me gusten” (S7)</p> <p>“Que no me guste” (S8)</p> <p>“No lograr acuerdos en la forma y estilo de trabajo de los demás” (S9)</p> <p>“No adaptarme a la responsabilidad que implica” (S10)</p> <p>“No desempeñarme como quisiera” (S11)</p> <p>“No conseguir trabajo por un periodo prolongado” (S12)</p> <p>“No disfrutar de lo que hago. No encontrarle un motivo y hacerlo sin ganas” (S13)</p> <p>“No hallarme con roles que me gusten” (S14)</p> <p>“No encontrar trabajo” (S15)</p> <p>“No encontrar un trabajo en ninguno de los muchos campos disponibles para un psicólogo” (S16)</p> <p>“No llegar a cumplir gastos fijos” (S17)</p> <p>“No encontrar trabajo y seguir dependiendo económicamente de mis papas” (S18)</p> <p>“No encontrar un buen ámbito laboral. Los pagos no son lo que deberían, eso hace todo más difícil” (S19)</p> <p>“No poder vivir con mi sueldo” (S20)</p>
<i>Mandatos/ Creencias de la práctica profesional</i>	<p>“La creencia que todavía hoy escucho es que solo atendemos locos y que por ende los profesionales también lo están pero no me influye en nada, sé que no es así” (S1)</p> <p>“Está muy desvalorado nuestro rol, creo hay una creencia general que no servimos para nada. No me afecta pero cansa escucharlo” (S2)</p> <p>“El psicólogo solo hace clínica y se relaciona con el diván” (S3)</p> <p>“La creencia de que el rol del psicólogo se reduce a la clínica, y con el tiempo darse cuenta de los lugares que podemos ocupar dentro del campo laboral y lo importante que es ocupar esos espacios” (S4)</p> <p>“Siempre tenemos que estar emocionalmente bien” (S5)</p>

	<p>“Un mandato que identifico es que debemos siempre comportarnos como psicólogos. Cuando antes somos siempre una persona como los demás. Incide mucho en mis expectativas porque estoy pensando en lo que la gente espera que diga o haga” (S6)</p>
	<p>“Que debemos ser personas integradas, que pueden enfrentar sensata y eficazmente cualquier situación. Somos personas en proceso.. y esa es nuestra experiencia” (S7)</p>
	<p>“La idea de que la profesión como psicólogo no es bien remunerada genero dudas o decepción” (S8)</p>
	<p>“Una creencia es que se debe estar disponible todo el tiempo a las demandas. Con respecto al rol, se cree que se está analizando situaciones o personas en cualquier ámbito pero no me afecta en lo personal” (S9)</p>
	<p>“Es muy común escuchar todavía que la psicología es para locos, solo hace clínica en consultorio y se relaciona al diván” (S10)</p>
	<p>“Creer que el psicólogo va a resolver todos problemas. La única creencia que me afecta es que uno como profesional debe saber todo y no equivocarse” (S11)</p>
	<p>“Hay una creencia extendida de que el psicólogo no sirve para nada” (S12)</p>
	<p>“Hay varias, entre ellas que es para locos y solo hacemos clínica. Otra también, es que el psicólogo posee la cura, grave error que está en la fantasía de las personas” (S13)</p>
	<p>“Como mandato puedo identificar las preguntas al respecto de ‘Y a que te vas a dedicar cuando termines de estudiar’ que generan mucha incertidumbre. También las creencias de que es difícil salir al campo siendo graduado y demás. No incide en mi rol pero si produce malestar escuchar esas opiniones” (S14)</p>
	<p>“Creo que hay poco lugar para el error o el fracaso. Siempre debemos estar emocionalmente bien” (S15)</p>
	<p>“Creo que hay varios o ciertas creencias pero que quedaron en el pasado, no me afecta en nada para mi” (S16)</p>
	<p>“Creía que uno aprendía todo en la facultad y no es así. Lo teórico con la realidad laboral difiere ampliamente” (S17)</p>
	<p>“Que estamos continuamente analizando a las personas” (S18)</p>
	<p>“Que los psicólogos tienen la verdad absoluta” (S19)</p>
	<p>“Que solo van los locos pero no me influye porque sé que no es así” (S20)</p>
<i>Expectativas-Valoración de la Actividad Profesional</i>	<p>“Me gustaría ser reconocida en mi trabajo” (S1) “Alguna imagen que tengo del trabajo es que lleva mucho tiempo, dedicación y actualmente hay mucho trabajo” (S1)</p>
	<p>“Sería valioso estar cómodo y tener un buen ambiente laboral” (S2)</p>
	<p>“Ser reconocida en mi ciudad por mi trabajo y poseer un buen clima laboral” (S3)</p>

	“Me encantaría ser reconocida y feliz con mi labor en el área educativa” (S4)
	“Me gustaría un buen ambiente laboral y lograr mis objetivos” (S5)
	“Me imagino disfrutando lo que hago, con un trabajo redituable que me permite llevar una vida digna” (S6)
	“Me genera mucho entusiasmo pensar el desarrollo de mi profesión como un emprendimiento” (S7)
	“Tengo expectativas muy positivas, trabajando de lo que me gusta” (S8)
	“Encontrar personas con las cuales compartir experiencias y desenvolverme correctamente” (S9) “Trabajar en equipo con gente cálida y humana” (S9)
	“Me imagino dedicándome al area laboral trabajando en una empresa” (S10)
	“Poder ayudar a quienes necesiten” (S11)
	“Creo es una profesión que tiene muchos ámbitos donde incursionar y trabajar, lo cual es muy positivo ya que podemos tener una amplia inserción laboral” (S12)
	“No sé a qué quiero dedicarme pero me veo como una profesional responsable y dedicada” (S13) “Me encantaría realizar algo propio, me genera entusiasmo y felicidad pensarlo pero mucho miedo también” (S13)
	“Me la imagino realizando lo que me gusta, siéndome cómodo, aprendiendo y formando experiencias continuamente” (S14)
	“No la puedo imaginar realmente” (S15)
	“Me imagino mi actividad activa y constante” (S16)
	“Me genera ansiedad, me imagino en constante crecimiento” (S17)
	“Espacio de suma responsabilidad y disfrute personal a nivel profesional y laboral” (S18)
	“En un lindo lugar de trabajo con muchos pacientes pero pudiendo generar empatía con ellos, creo que es la clave en todos los ámbitos de salud la buena relación profesional-paciente” (S19)
	“La imagen que tengo de la actividad profesional es ser reconocida por mi saber y por mi trabajo, estar cómoda y poseer un buen ambiente laboral” (S20)
<i>Caracterización del Mercado Laboral y Empleabilidad</i>	“Pienso que la salud mental hoy en día es mucho más valorada y la gente la está dando más importancia a sus malestares y eso genera trabajo” “En general y económicamente no estamos bien pero por la crisis que hay las personas le presta más atención sus problemas y se toma el tiempo de ir al psicólogo. No considero que nos afecte mucho” (S1)
	“El país es un desastre y nos afecta a todos por igual” (S2)
	“No es bien remunerado” (S3) “Es muy desnivelada el salario para con los profesionales de cualquier área” (S3)

	<p>“Es imposible descontextualizar la actualidad Argentina con nuestra labor profesional, pero a su vez nuestro país, ha deconstruido varios prejuicios sobre la salud mental y darle la importancia que merece. Depende de cada uno poder encontrar su lugar dentro del campo laboral” (S4) “El mercado es muy amplio pero contamos con la información suficiente de la cantidad de funciones que podemos cumplir en el” (S4)</p>
	<p>“El contexto del país es muy poco favorable y más en el ámbito laboral” (S5)</p>
	<p>“Para mí no cuesta demasiado insertarse” (S6)</p>
	<p>“Cuanto más somos, más demanda hay, señal que nuestro país produce buenos profesionales, indispensables para todos los ámbitos de la cadena de producción, para la vida familiar y en relación a lo singular de cada persona” “Nuestro país atraviesa una crisis económica producto de una crisis política. No hay relación con el desarrollo de nuestra profesión” (S7)</p>
	<p>“El contexto es complicado en cuanto a remuneración adecuada” (S8)</p>
	<p>“Estamos atravesados por todos los contextos, social, histórico, económico, político, incluido nuestro desarrollo profesional” (S9)</p>
	<p>“Es muy preocupante y hay una relación con el desarrollo profesional pero me parece subjetivo porque depende de la persona y de su poder de adaptación en situaciones difíciles saber seguir formándose” (S10)</p>
	<p>“Estamos en un contexto muy cambiante, la sociedad se encuentra cada vez más expuesta a estímulos que hacen que vivamos estresados, abrumados y cansados. La pandemia dejó grandes consecuencias en la salud mental. Todo está estrecha relación con el desarrollo profesional” (S11)</p>
	<p>“Estamos en un contexto de crisis económica y del empleo. Es una situación que impacta directamente en la inserción laboral y de cumplir proyectos personales a partir de nuestro trabajo” (S12)</p>
	<p>“Es cada vez más difícil formarse profesionalmente, los cursos y posgrados, el conocimiento en si es caro” (S13)</p>
	<p>“El contexto actual del país incide en el desarrollo de los salarios, pagos, calidad de vida, relación costo-beneficio, posibilidades de crecimiento profesional” (S14)</p>
	<p>“Si bien somos muchos, la gente lo requiere también” (S15)</p>
	<p>“Creo que nuestro contexto a nivel país es malo y no creo que mejore, lo cual no facilita el ejercer profesional. Aun así creo que uno puede progresar en su carrera si es perseverante” (S16)</p>
	<p>“Es el país con más psicólogos matriculados, claramente afecta a la oferta y demanda” (S17)</p>
	<p>“Afecta a todos por igual, es muy difícil encontrar empleo y que también sea algo estable. No hay estabilidad en este país” (S18)</p>

	“Está todo relacionado, nuestro país no ayuda a los profesionales, no los impulsa, no genera ganas, siempre hay alguna traba que impide avanzar” (S19)
	“En mi caso no me afecta la competencia porque tengo pensado volver a mi ciudad que es más chica y hay mucha demanda” (S20)
<i>Rol del Contexto Familiar en lo Vocacional</i>	“Me apoya en todas mis decisiones” (S1)
	“Me ayuda” (S2)
	“Es muy compañero y solidario” (S3)
	“Me apoya a seguir formándome para intentar estar siempre situado en los contextos actuales que cambian día a día” (S4)
	“Me ayuda mucho” (S5)
	“Me acompaña. Me gusta pensar a mis amigos como colegas” (S6)
	“Está muy orgulloso” (S7)
	“Me apoya” (S8)
	“Me acompaña y motiva” (S9)
	“Me apoya en mis decisiones y proyectos” (S10)
	“Me acompaña y apoya” (S11)
	“Siempre me acompaña, motivándome para que logre lo que me propongo” (S12)
	“Es muy importante para mí. Pienso que cuando alguien ejerce como Psicólogo clínico tiene que estar bien en lo personal, para poder entregarse a los demás, y uno de los aspectos necesarios para lograr esto es contar con un buen entorno tanto dentro del como fuera del ámbito laboral” (S13)
	“El entorno es muy importante, es quien me motiva a seguir” (S14)
	“Estoy agradecida de conocer a quienes hoy son mi apoyo, es muy importante” (S15)
	“Me apoya” (S16)”
	“Apoya mis decisiones” (S17)
	“Es el pilar de todas mis decisiones” (S18)
	“Creo que el desarrollo o crecimiento personal viene de cada, el entorno puede influir positivamente o negativamente” (S19)
	“Me apoya” (S20)
<i>Lugar de la Profesión-Identidad Vocacional</i>	“La profesión es lo que me define en gran parte” (S1)
	“Una elección de vida” (S2)
	“A lo que me voy a dedicar la mayor parte de mi vida” (S3)
	“Un sueño que conlleva grandes responsabilidades” (S4)
	“Una gran herramienta” (S5)
	“Realización” (S6)
	“Una meta, una posibilidad de cambio de vida e independencia” (S7)
	“Una parte de quien soy” (S8)
	“Lo más propio de cada uno, por lo que se trabaja día a día” (S9)
	“Forma parte de mi proyecto de vida” (S10)

	<p>“Una forma de independizarme y ser valiosa en lo que ejerza” (S11)</p> <p>“Algo con lo cual me identifico” (S12)</p> <p>“Mi presente y mi futuro, lo que elegí para hacer toda mi vida. Me encuentro terminando la carrera y me encanta todo lo que aprendí, creo que nunca se termina de aprender. La profesión es una herramienta esencial que brinda conocimientos y valores para seguir creciendo en la vida, así como también da lugar al trabajo, para ganarse la vida” (S13)</p> <p>“Gran logro, implica responsabilidad, compromiso, pasión” (S14)</p> <p>“Una manera de describir mi personalidad” (S15)</p> <p>“Un medio por el cual desarrollarse y progresar” (S16)</p> <p>“Vocación y compromiso” (S17)</p> <p>“Lo que me define” (S18)</p> <p>“Mi fuente de trabajo” (S19)</p> <p>“Una satisfacción” (S20)</p>
<i>Apreciación de la formación recibida</i>	<p>“Me gustó mucho y creo que da un panorama de todos los contenidos pero ahora no me siento preparada para comenzar a trabajar. Me gustaría capacitarme más en psicoanálisis” (S1)</p> <p>“Fue muy buena” (S2)</p> <p>“La única valoración que haría es que vemos un poco de cada corriente y no sólo psicoanálisis como en otras facultades” (S3)</p> <p>“Siento que es escasa la formación pero depende de uno seguir formándose” (S4)</p> <p>“Me siento conforme” (S5)</p> <p>“Tengo miedo, aunque tengo muchas herramientas teóricas y prácticas que fui adquiriendo con los años” (S6)</p> <p>“Terminar la carrera en una universidad con una orientación al cliente tan marcada me ayudó a poder visualizar de que trataba la práctica profesional y cuáles serían las condiciones ideales para mí. También me encontré con enfoques psi que no conocía que pude experimentar elegir en cual especializarme. Mi valoración es excelente” (S7)</p> <p>“Me siento conforme pero esperaba sentirme más preparada” (S8)</p> <p>“Ha sido una apertura a diversos métodos, marcos referenciales y técnicas, una muestra de las posibles formas de trabajo. Lo que me permite elegir donde quiero continuar formándome” (S9)</p> <p>“Me siento insegura en cuanto a poner en práctica todos los saberes adquiridos, también hay cosas que no se y tendría que saberlas. Es fundamental seguir formándose” (S10)</p> <p>“No salgo preparada con los conocimientos adecuados pero en principal con la práctica. Nadie te enseña a como ejercer” (S11)</p> <p>“Falta formación en corrientes teóricas y en la formación práctica” (S12)</p>

	<p>“Aprecie mucho mi formación pero creo que se deberían actualizar los planes de estudios, la psicología avanza y los planes de estudio quedan arraigados al pasado, tanto en las materias como en su contenido” (S13)</p>
	<p>“Considero que hay muchos aspectos para mejorar en la formación en cuanto a plan de estudio y materias, actualizarlo, incluir enfoques y modelos teóricos actuales. Modificar modalidades de dar los contenidos para que sea una aplicación más practica-teórica” (S14)</p>
	<p>“Me parece solamente bien. Creo que podrían brindar más información, más ayuda para que uno sepa cómo trabajar, más prácticas y exigir más” (S15)</p>
	<p>“Fue adecuada en el lado de lo teórico pero faltó mucho en el lado de las prácticas” (S16)</p>
	<p>“Fue medianamente buena” (S17)</p>
	<p>“Creo que fue buena, nunca nos vamos sentir seguros cuando comenzas a trabajar pero creo que esa sensación va más allá de la formación académica” S18)</p>
	<p>“Bien, creo que lo verdaderamente importante se aprende cuando comenzas a trabajar” (S19)</p>
	<p>“Agregaría muchas prácticas profesionales, es el panorama más cercano a la actividad profesional” (S20)</p>
<i>Herramientas personales para la empleabilidad</i>	<p>“Muchos cursos y capacitaciones. Es muy importante para mí” (S1)</p>
	<p>“La capacidad de trabajar en equipo” (S2)</p>
	<p>“No sé cómo se hace un currículum” (S3)</p>
	<p>“La experiencia previa en diferentes trabajos” (S4)</p>
	<p>“Las ganas de trabajar, la buena comunicación, el trabajo en equipo, la buena predisposición” (S5)</p>
	<p>“Todo el contenido teórico/académico que se relacione con el puesto a aplicar” (S6)</p>
	<p>“Depende para que tipo de puesto sea. Imagino q en la mayoría indicaría que son mis primeros pasos como psi pero que mi experiencia laboral en otros ámbitos es amplia” (S7)</p>
	<p>“Habilidades personales, soy muy responsable” (S8)</p>
	<p>“Compromiso, responsabilidad, predisposición al aprendizaje constante” (S9)</p>
	<p>“Mi experiencia” (S10)</p>
	<p>“La preparación externa que hice de la facultad, cursos, seminarios, charlas, certificaciones” (S11)</p>
	<p>“Mi formación académica” (S12)</p>
	<p>“Dependiendo del trabajo que busque priorizaría ciertos aspectos que creo que son importantes para ese puesto. Siempre es importante decir la verdad. En mi caso, resaltaría mi formación académica ya que no poseo tanta experiencia laboral” (S13)</p>
	<p>“Estudios y cursos realizados, potencialidades personales” (S14)</p>
	<p>“Creo que mis mayores virtudes están en mi personalidad” (S15)</p>

	“Creo que algo útil para resaltar serían los cursos y herramientas que uno busca fuera de lo dado en las universidades” (S16)
	“El trabajo en equipo” (S17)
	“Estudios, cursos, posgrados. Habilidades con la tecnología” (S18)
	“Mis características personales, fortalezas y sobretodo la ética” (S19)
	“Mi capacidad y predisposición para trabajar en equipo” (S20)

	<i>Convergencias</i>	<i>Divergencias</i>
<i>Transición Universidad-Trabajo</i>	Se repite la transición como un logro, meta cumplida u objetivo, el fin de terminar y cumplir algo.	Aparecen tres veces vivencias o emociones: miedo, incertidumbre e inseguridad. Tres personas la entienden como deseo de independizarse.
<i>Escenas temidas</i>	Se repite en 11 personas el miedo a no encontrar trabajo y el miedo a no disfrutar de la práctica profesional.	Solo una persona nombró el miedo a la frustración Solo una no podía imaginar una escena temida Solo dos de los sujetos teme a la falta de respeto de los demás y no lograr acuerdos en el trabajo Uno solo nombro miedo a la responsabilidad Otra minoría tiene miedo de no llegar a cubrir gastos fijos
<i>Mandatos/Creencias</i>	La mayoría observó como mandato/creencia la idea de asociar la psicología a la locura, a la clínica y el uso del diván, siempre funcionar como psicólogos y estar emocionalmente bien, poseer la cura. A 10 personas no les afecta en nada.	Solo uno nombró la creencia de que los psicólogos no sirven para nada. a Uno de los 20 sujetos identificó la creencia de un trabajo poco remunerado Solo uno expresó sentir presión por la creencia de la gente de que deben saber todo.
<i>Expectativa de la práctica profesional</i>	La gran expectativa observada en su mayoría es trabajar de lo que les gusta y disfrutarlo, lograr el reconocimiento y poseer un buen clima laboral. Ahora bien, la mayoría no puede especificar un área en particular.	Expectativa de obtener un trabajo redituable Solo uno entiende el desarrollo de la práctica profesional como emprendimiento Solo uno de los 20 tiene en claro el área en donde quiere trabajar. Expectativa de ayudar a las personas

		Un sujeto expresó no poder imaginar el futuro.
<i>Caracterización del mercado laboral</i>	Dos opiniones muy claras: Seis sujetos opinan que la crisis económica no afecta en el desarrollo profesional por la demanda existente. Ocho sujetos consideran que el contexto afecta a todos por igual.	Cuatro sujetos dicen que el contexto económico afecta en la poca remuneración a los profesionales. Dos sujetos consideran que dependerá de uno hacer su propio camino.
<i>Rol del contexto familiar</i>	Diecinueve sujetos reconocen el apoyo, la importancia del entorno en la toma de decisiones, el acompañamiento y la motivación	Solo uno de ellos considera que depende de cada uno el desarrollo profesional más allá del entorno, este puede ser negativo o positivo
<i>Profesión- Identidad Vocacional</i>	La mayoría ubica la profesión como parte de su identidad.	En su minoría se observó responsabilidad, una herramienta para la independencia, una fuente de trabajo, la posibilidad de realizarse.
<i>Formación recibida</i>	La mayoría opina haber tenido una buena formación pero nueve de los participantes no se sienten preparados para comenzar a trabajar. Cuatro personas describen que si bien no se sienten preparados, consideran que la formación y la capacitación depende de uno.	Tres personas entienden que la posibilidad de ver distintos marcos teóricos en la facultad ayuda a identificar qué áreas posibles de trabajo. Otros tres sujetos vieron como necesaria la actualización de los planes de estudio.
<i>Herramientas personales para la empleabilidad</i>	Ocho sujetos repiten como herramienta para la empleabilidad la formación académica. En cambio, cuatro sujetos valoran el trabajo en equipo.	En la minoría apareció la experiencia laboral previa, características personales como el compromiso, responsabilidad y la ética. Solo uno de los sujetos reconoció no saber realizar un curriculum.

5.2 Análisis e interpretación de las categorías

Categoría n°1: Concepto de Transición de la universidad al mercado de trabajo profesional

En esta primera dimensión se puede observar, el significado personal que se le otorga al pasaje por la universidad: por un lado, un espacio de socialización y un logro social por los lazos que se generan y los vínculos que se construyen a lo largo de los años. Ej. N°3 *“Un logro personal y en cierto punto social”*; *“Las imágenes durante la carrera hasta hoy se quedaron cortas, los amigos que encontré durante la cursada son lo mejor y me ayudan mucho en el proceso”*. La transición para Aisenson, et al., 2009 es un proceso que implica transformación y cambios, en uno de los planos donde se generan es en las relaciones que establece el sujeto con los demás.

De acuerdo a lo expresado por el sujeto n° 7 *“Una oportunidad de trabajo independiente”*, se infiere que la finalización de la universidad se entiende como una oportunidad laboral, una posibilidad de lograr la independencia que supone el estudio de una carrera. Acá se puede entender a la transición como una nueva forma de relacionarse con el objeto trabajo, un medio que permite una forma de acceder a un rol social adulto como lo planteó Bohoslavsky (1978).

Asimismo, se registra que la transición significa haber cumplido una meta u objetivo, es decir, la universidad y los estudios superiores se entienden como espacios para el desarrollo de metas personales, tal como dijeron los sujetos n° 1 y 11 *“Una gran meta”*, *“Un logro propio”*.

Además, la transición es entendida como el cambio de una etapa vital a otra. Esto se puede observar en lo relatado por el sujeto n° 13 *“Terminar una gran etapa y empezar la vida profesional”*. Otro de los sujetos entiende la finalización de la universidad de la misma

manera como un “*cambio de página*”. Esta concepción está en relación a lo relevado por Vergara Wilson y Gallardo (2019) que consideran a las transiciones como momentos de quiebre en la vida de las personas porque producen un antes y después. Las mismas son efectos de procesos de desarrollo e instancias movilizantes de nuevas transformaciones que implican cambios, nueva adjunción de roles o ambos en conjunto.

Tal como dice la definición anterior, las transiciones implican instancias movilizantes. En ciertas respuestas de los sujetos entrevistados se vió ciertas vivencias y emociones como felicidad, esfuerzo, miedo, incertidumbre e inseguridad que genera terminar los estudios y comenzar la práctica profesional “*Sensación de incertidumbre*”, “*El resultado de mucho esfuerzo*”, “*Me siento contenta por terminar pero me da miedo el no saber qué hacer, sos vos sola ahora*”. Esto se relaciona con lo planteado por Rascovan (2004), quien entiende a la transición como un desajuste entre el tiempo del sujeto y las exigencias que impone el contexto social, por lo que pueden aparecer ciertas defensas como una manera de evitar el sufrimiento que puede generar el proceso de elegir.

Por último y a raíz de lo expuesto por el sujeto nº 19 “*Cierre de una etapa que da satisfacción y orgullo pero también muchas responsabilidades, inseguridad y miedos*”, se infiere que la entrada al mundo profesional implica responsabilidad para el sujeto que se puede relacionar con la identidad del ser universitario como agente para el bien del común y trabajar para la comunidad.

Categoría nº2: Escenas temidas

En primer lugar aparecen escenas temidas que hacen alusión a problemáticas vocacionales como es el temor a que el desempeño profesional no corresponda con la vocación de los sujetos, como se observó en el sujeto nº1 “*Darme cuenta que no me gusta lo que estudie*”. Esto hace alusión a la definición de Bohoslavsky (1978) de los problemas

vocacionales, como aquellos que se relacionan con la dificultad de realización de un hacer, como sucede en este caso, la elección de un estudio/trabajo. A partir de este enunciado, surge la pregunta de si los sujetos han realizado y han atravesado un proceso de orientación vocacional en el nivel medio y la importancia del mismo para así evitar este tipo de miedos terminando una carrera. Como bien dijo Bohoslavsky (1978) el objetivo de cualquier proceso de orientación vocacional es acompañar al sujeto en cualquier momento de su vida que se encuentre y deba realizar el acto de elegir, como un espacio para la construcción de una identidad.

Otra inferencia que se puede realizar de lo enunciado por el sujeto es el significado que se le otorga a la vocación, como un proceso dialéctico que se arma y desarma, que se puede cambiar en el tiempo. Como dijo Bohoslavsky (1978) la vocación no es algo fijo que se mantiene de por vida sin cambios ni modificaciones, es un proceso dinámico, cambiante, que se construye y reconstruye en el tiempo a la par del crecimiento del individuo y las problemáticas sociales.

Continuando y en relación a la proyección de la práctica profesional activa, aparecen los temores al no poder poner o marcar ciertos límites en el trabajo, a ser agredido o recibir maltrato por parte de los demás. Esto se observa en las respuestas de los sujetos *“Tomar trabajos igual aunque no me gusten”*, *“El maltrato y la falta de respeto”*, *“No lograr acuerdos en la forma y estilo de trabajo de los demás”*. Se presentan temores lógicos y esperables asociados a la situación que se encuentran los estudiantes por graduarse o recientemente recibidos ya que estarían dando sus primeros pasos en la ejercitación técnica. Además, aparece la noción de rol y lo que se espera de un profesional, en este caso de un psicólogo. Bohoslavsky (1978) define al rol ocupacional como la conducta que se espera de un sujeto que se encuentra relacionada con su profesión, por lo

tanto, el reconocimiento de la misma estará determinado por la valoración que hace la sociedad y esto mismo es lo que genera que la misma adquiera status social. Se podría decir que lo que se espera del psicólogo es el diagnóstico o rehabilitación de los sujetos en instituciones, sin embargo es aquel que dispone de conocimientos y prácticas para abordar cualquier situación humana a fin de comprenderla, explicarla y modificarla mediante recursos psicológicos.

Continuando, el temor a no lograr acuerdos en los estilos de trabajo de los demás, se puede teorizar como una escena temida asociada con el trabajo en equipo, factor fundamental en la práctica de la psicología. Nuevamente, como planteó Bohoslavsky (1978), los psicólogos deben poseer una actitud psicológica dentro de su ejercicio, una de las características que la componen es la habilidad de trabajar en equipo y desarrollar la empatía hacia el otro. Esta herramienta resulta importante para el emprendimiento profesional.

Además, vuelve a aparecer la responsabilidad como una escena temida si se tiene en cuenta la respuesta del sujeto nº10 *“No adaptarme a la responsabilidad que implica”*, se presenta el miedo a la adaptación a la práctica profesional y el compromiso que implica el ejercicio profesional. Esto se remonta a la definición de identidad y ética profesional, la primera entendida como la imagen que el sujeto construye de sí mismo en el desarrollo de su profesión, a partir de las interacciones que realiza con los demás (Covarrubias, 2013); la ética profesional, por su parte, son los valores, normas y principios subyacentes a las responsabilidades y el ejercicio de una profesión (UNODC, 2019).

Por último, se observaron varias respuestas relacionadas al temor a no conseguir empleo por un tiempo prolongado después de finalizar la facultad como lo afirmó el sujeto nº 12 *“No conseguir trabajo por un periodo prolongado”* o *“No llegar a cumplir gastos*

hijos”, este tipo de temores tienen que ver con la preocupación por la ganancia o el miedo a no lograr la inserción profesional/laboral tan esperada y por lo tanto, no conseguir la independencia que supone el pasaje por la universidad. Asimismo, aparecen respuestas como *“No poder vivir con mi sueldo”* (sujeto nº20) ligadas también a la calidad de vida que espera poseer el sujeto con su trabajo. Aquí, se puede teorizar acerca del estudio de una carrera profesional como herramienta para la movilidad social, proceso que busca promover el pasaje a un mayor bienestar económico y calidad de vida en el sujeto (Sanchez, 2012).

Categoría nº3: Mandatos/ Creencias de la práctica profesional del Psicólogo y la Psicología

En casi la totalidad de la muestra aparece como problemática para los sujetos el rol ocupacional, rol reducido a la clínica, en particular, a la clínica psicoanalítica como lo dijo el sujeto nº3 *“El psicólogo solo hace clínica y se relaciona con el diván”*. Nuevamente, se puede retomar aquí la definición de rol ocupacional descrita por Bohoslavsky en 1978, expectativas que tienen los demás individuos respecto del rol de un individuo.

Otras de las creencias que se observan hacen referencia a la personalidad y emociones del profesional de la psicología y al mandato de que siempre tiene que estar emocionalmente bien, por lo que se infiere cierta presión hacia el profesional que debe siempre comportarse como tal, evaluar y observar continuamente a las personas, respondiendo a la demanda del otro *“Siempre tenemos que estar emocionalmente bien”* (sujeto nº5) *“Una creencia es que se debe estar disponible todo el tiempo a las demandas. Con respecto al rol, se cree que se está analizando situaciones o personas en cualquier ámbito pero no me afecta en lo personal”* (sujeto nº 9) ¿Qué quiere decir comportarse como psicólogo? Como si el profesional de la psicología no tuviera fisuras, mostrarse como modelo para los demás, ser perfecto *“Debemos siempre comportarnos como psicólogos.*

Cuando antes somos siempre una persona como los demás. Incide mucho en mis expectativas porque estoy pensando en lo que la gente espera que diga o haga” (sujeto nº6) y rescatando lo que dijo el sujeto nº 19 *“los psicólogos tienen la verdad absoluta”*, es decir la cura a todos los problemas. Ahora bien, esto no es así ya que la identidad vocacional es siempre una.

También, aparecen creencias en relación al poco lugar que tiene el profesional para el error dentro de la práctica *“Creo que hay poco lugar para el error o el fracaso. Siempre debemos estar emocionalmente bien”* (sujeto nº15). Se pueden apreciar ciertos mitos sobre la práctica de la psicología, que se relacionan nuevamente con el rol del mismo dentro de una sociedad determinada y lo que se espera de él.

Por otro lado, los sujetos sienten o entienden que los demás no comprenden aún el objeto de la carrera y que todavía existen algunos mitos que asocian la psicología a la locura, esto se observa en el relato del sujeto nº1 *“La creencia que todavía hoy escucho es que solo atendemos locos y que por ende los profesionales también lo están pero no me influye en nada, sé que no es así”*.

Por último, se encontraron creencias que hacen alusión al descrito profesional y a la práctica en sí. Hay sujetos que creen que actualmente la psicología sigo siendo muy desvalorada por los demás y que existe el pensamiento de que los profesionales psicólogos no sirven para nada, como lo relato el sujeto nº *“Hay una creencia extendida de que el psicólogo no sirve para nada”*.

Categoría nº4: Expectativas-Valoración de la Actividad Profesional

La primera expectativa que se advirtió es la de reconocimiento por el trabajo, como lo expresó el sujeto nº1 *“Me gustaría ser reconocida en mi trabajo”*. El reconocimiento laboral se puede relacionar con la noción de status, José María Peiro Seilla (1999)

considera que el trabajo cumple diversas funciones psicosociales para los sujetos y una de ellas, es justamente la de proporcionar prestigio social.

Otras de las expectativas es la actividad profesional valorada como una actividad a la que hay que dedicarse, con mucho tiempo, compromiso y responsabilidad, nuevamente aparece como un factor clave en la práctica profesional. A continuación, los relatos más significativos de los sujetos: *“No sé a qué quiero dedicarme pero me veo como una profesional responsable y dedicada”*, *“Espacio de suma responsabilidad y disfrute personal a nivel profesional y laboral”*, *“Alguna imagen que tengo del trabajo es que lleva mucho tiempo, dedicación y actualmente hay mucho trabajo”*. Esto se puede relacionar con la importancia de los procesos de orientación vocacional en el nivel superior, es decir, en la universidad como una herramienta para los sujetos de acompañamiento y escucha en el desarrollo de su carrera.

Otra de las expectativas que se tienen sobre la actividad profesional es que la misma sea un trabajo que permita buena calidad de vida a nivel económico, es decir, que los ingresos por el trabajo sean acordes al ejercicio profesional debido a lo expresado por el sujeto n°6 *“Me imagino disfrutando lo que hago, con un trabajo redituable que me permite llevar una vida digna”*. Nuevamente, esta expectativa se relaciona con otra de las funciones psicosociales expuestas por José María Peiro Seilla (1999) que es la función económica del trabajo.

Por otro lado, una gran cantidad de sujetos espera y valora de la práctica profesional el trabajo en equipo y la importancia de poseer un buen clima laboral a la hora de desarrollarlo, esto se reflexionó en el relato del sujeto n° 9 *“Trabajar en equipo con gente cálida y humana”* y lo expresado por el sujeto n°5 *“Me gustaría un buen ambiente laboral y lograr mis objetivos”*. El trabajo funciona como una fuente para la interacción con los

demás y una forma de mantener contacto social, generando lazos y vínculos continuamente (José María Peiro Seilla, 1999).

Para finalizar, se advirtió como expectativa la posibilidad de poseer un emprendimiento personal a futuro, es decir, la visión de la psicología como un emprendimiento propio así lo advirtió el sujeto n° 7 “*Me genera mucho entusiasmo pensar el desarrollo de mi profesión como un emprendimiento*”. Además, en relación a esto se identificó una expectativa de continuo crecimiento luego de finalizar los estudios superiores, “*Me genera ansiedad, me imagino en constante crecimiento*” (sujeto n°17). En estos relatos, se puede retomar otra de las funciones del trabajo expuestas por José María Perro Sevilla (1999) como una oportunidad y una herramienta para el desarrollo de habilidades, fortalezas, para crecer profesionalmente y a nivel personal.

Categoría n°5: Caracterización del Mercado Laboral y Empleabilidad

En esta dimensión se observaron tres opiniones que remiten a diferentes concepciones de la empleabilidad, por lo que se pueden realizar las siguientes inferencias:

En primer lugar, una parte de la muestra considera que la situación económica del país no es buena, por el contrario, desfavorable para el desarrollo profesional en todos los ámbitos. Consideran que a pesar de la demanda y competencia en la práctica de la psicología, la misma no puede separarse de los contextos políticos, económicos, sociales, es decir, a toda la sociedad le afecta por igual cualquiera sea el campo en el que se desarrollen los sujetos. Esto se relaciona con lo expresado por el sujeto n° 9 “*Estamos atravesados por todos los contextos, social, histórico, económico, político, incluido nuestro desarrollo profesional*”. Esto remite a los datos aportados por el INDEC en el último trimestre del año en relación a la tasa de desocupación, que se ubicó en 6,9% por el total de la población. En referencia al nivel educativo de las personas desocupadas, 67,9% cuentan con hasta

secundario completo, y 32,1% presentan nivel superior y universitario, completo o incompleto. En cuanto al tiempo de búsqueda, el 59,4% lleva buscando empleo entre 1 y 12 meses, mientras que el 40,4% lleva más de un año. Para Salvia y Tuñón (2005) Los jóvenes son la población que cada vez más registra oportunidades laborales precarias a pesar de los niveles de escolarización y los años de educación

En segundo lugar, algunos participantes opinan que a pesar del contexto económico que atraviesa el país, el desarrollo profesional se puede lograr junto con una favorable inserción laboral. Se infiere que debido al aumento de los problemas que se observan a diario, la sociedad le presta más atención a sus malestares diarios y por lo tanto, buscan y demandan la escucha de un psicólogo. Así lo afirma el sujeto n°1: *“En general y económicamente no estamos bien pero por la crisis que hay las personas le presta más atención a sus problemas y se toma el tiempo de ir al psicólogo. No considero que nos afecte mucho”*. En consonancia a este punto, el sujeto n° 7 considera que *“Cuanto más somos, más demanda hay, señal que nuestro país produce buenos profesionales, indispensables para todos los ámbitos de la cadena de producción, para la vida familiar y en relación a lo singular de cada persona”* *“Nuestro país atraviesa una crisis económica producto de una crisis política. No hay relación con el desarrollo de nuestra profesión”*. Se puede decir que la demanda existente de profesionales de psicología, observada por los participantes, genera empleo y por lo tanto, competencia dentro de la práctica profesional a pesar de la crisis. Sumado a esto consideran que existe una deconstrucción de los prejuicios sobre la salud mental, en consecuencia actualmente hay mucho trabajo y competencia dentro de esta práctica. Esto se remonta a los datos aportados por el estudio de Alonso & Klinar en el año 2016 en el que hicieron un relevamiento de los psicólogos en Argentina desde la década de los sesenta hasta el 2015, los resultados fueron que se han graduado

alrededor de 101.000 psicólogos y se calcula que actualmente estarían activos 50.000 de ellos en las provincias. Este relevamiento se sigue continuando. El promedio que arroja el estudio de Morales et. al. (2020) con respecto al tiempo que transcurre desde que los jóvenes finalizan su formación es de tres meses, aproximadamente el 46% de la población correspondiente lo encuentre entre los tres o cinco meses.

En tercer y último lugar, el resto de la muestra entiende que la situación económica no es buena para nadie pero depende de cada uno el camino que traza, es decir, el desarrollo profesional y la capacitación de cada uno es un logro propio que va más allá de las condiciones del país. Así lo afirmó el sujeto n° 10 *“Es muy preocupante y hay una relación con el desarrollo profesional pero me parece subjetivo porque depende de la persona y de su poder de adaptación en situaciones difíciles saber seguir formándose”*. Esta declaración remite a las distintas concepciones de empleabilidad que se dan tanto de las ciencias económicas como de las ciencias psicológicas.

Categoría n°6: Rol del Contexto Familiar en lo Vocacional

El contexto familiar para esta muestra es caracterizado por los sujetos como un apoyo, el cual acompaña y ayuda, por lo tanto ocupa un rol muy importante en ellos que actúa como sostén en las decisiones vocacionales. Así lo afirmó el sujeto n° 11: *“Me acompaña y apoya”*. Bohoslavsky (1978), con respecto al otro, dice que un sujeto cuando asiste a un proceso de orientación vocacional se ve inmerso en una triada (persona, futuro, otro). Todo lo que suceda en él es producto de un contexto más amplio en el que incluye el orden familiar, educativo e institucional. Tal como se desarrolló en el marco teórico, estos contextos funcionan como anclajes significativos en el sujeto y la elección de un trabajo estará determinada por los aspectos con los que se ha identificado el sujeto dentro de su grupo de pertenencia.

Categoría nº7: Lugar de la Profesión-Identidad Vocacional

En primer lugar, los sujetos ubican el lugar de la profesión con la identidad personal, es decir, la profesión como parte del ser y aquello que lo representa. Así lo afirmó el sujeto nº1: *“La profesión es lo que me define en gran parte”*. Se infiere una relación con lo planteado por Bohoslavsky (1978) al decir que la identidad ocupacional, al igual que la vocación, no es algo que se le da al sujeto de manera innata, es un proceso que se encuentra sometido bajo las mismas leyes y dificultades que la propia identidad personal del sujeto. La identidad ocupacional está integrada a la identidad personal.

Por otro lado, uno de los sujetos identifica la profesión dentro de un proyecto de vida, como parte fundamental del mismo. Así lo afirmó el sujeto nº10: *“Forma parte de mi proyecto de vida”*

Asimismo, se observó el lugar de la profesión entendida como una herramienta que permite lograr la independencia, como se nombró anteriormente, que supone finalizar los estudios superiores. Una herramienta que permite progresar y lograr movilidad social, como se desarrolló en la categoría nº2, aquellos desplazamientos que realizan los individuos o las familias para ascender socialmente, mejorando su estilo de vida y oportunidades dentro de un determinado contexto socioeconómico. Así lo afirmó el sujeto nº 16: *“Un medio por el cual desarrollarse y progresar”* y el sujeto nº 11: *“Una forma de independizarme y ser valiosa en lo que ejerza”*

Además, se observó la profesión como generadora de vivencias como son el compromiso, la pasión, satisfacción. Así lo afirmó el sujeto nº 14: *“Gran logro, implica responsabilidad, compromiso, pasión”*.

Para finalizar, se observó que uno solo de los sujetos ubico a la profesión como una fuente de trabajo. Esto se remonta nuevamente a una de las funciones descritas por José

María Perro Sevilla (1999) del trabajo y la profesión como una función económica para el sujeto que la ejerce.

Categoría nº8: Apreciación de la formación recibida

En líneas generales, se observó que la gran parte de los sujetos entrevistados se sienten conformes con la formación recibida; no obstante, aparecen temores como el no sentirse preparado para comenzar a desarrollarse profesionalmente y en consecuencia, aparece el deseo por parte de ellos de seguir formándose continuamente a la par del trabajo activo. Además, los sujetos consideran que la formación constante depende de cada uno ya que la universidad da un panorama general de los contenidos pero el camino lo hace el propio sujeto. Así lo afirmó el sujeto nº 1: *“Me gustó mucho y creo que da un panorama de todos los contenidos pero ahora no me siento preparada para comenzar a trabajar”* y el sujeto nº4: *“Siento que es escasa la formación pero depende de uno seguir formándose”*. Esto está correlacionado con lo expuesto por Suarez Lantaron (2016), quien considera que la empleabilidad debería entenderse como una responsabilidad compartida entre individuos, organizaciones e instituciones. Por un lado, se encuentran los individuos, quienes son responsables de su formación y de aceptar las consecuencias de sus decisiones

A pesar de la valoración positiva de la formación, algunos de los sujetos consideran que se debería realizar una actualización de los programas de estudio debido a que la psicología avanza y por lo tanto los contenidos de la misma también. Se advirtió también, la necesidad de acercarse aún más a la práctica ya que, para ellos, es lo que más les permite proyectar la entrada al mundo profesional activo. Así lo afirmó el sujeto nº 14: *“Considero que hay muchos aspectos para mejorar en la formación en cuanto a plan de estudio y materias, actualizarlo, incluir enfoques y modelos teóricos actuales. Modificar modalidades de dar los contenidos para que sea una aplicación más práctica-teórica”*;

“Agregaría muchas prácticas profesionales, es el panorama más cercano a la actividad profesional” (sujeto nº20).

Categoría nº9: Herramientas personales para la empleabilidad

Con respecto a esta categoría, los sujetos consideran que cuentan con cuatro herramientas personales a destacar que son necesarias e importantes para la obtención de un empleo.

En primer lugar, resaltarían en su currículum la formación académica, los cursos y seminarios realizados a lo largo de los años. Así lo afirmó el sujeto nº 11: *“La preparación externa que hice de la facultad, cursos, seminarios, charlas, certificaciones”*, sujeto nº12: *“Mi formación académica”*. Se infiere que esto tendría un peso muy grande a la hora de postularse para un trabajo, por lo cual, se remonta a uno de los factores que determinan la inserción laboral por parte de los empleadores y es el nivel formativo de los sujetos, dando lugar a aquellos profesionales con estudios superiores por lo que obtendrán mayores oportunidades (Cerrato et al., 2017).

Otra de las herramientas personales según los entrevistados que favorecen la empleabilidad es la capacidad de trabajar en equipo y generar un buen ambiente laboral con los demás. Así lo afirmó el sujeto nº 20: *“Mi capacidad y predisposición para trabajar en equipo”*. Para Cerrato et al. (2017) una de las características más importantes a considerar por parte de los empleadores al momento de contratar a un sujeto, es la capacidad de trabajar en equipo.

Por otro lado, para la minoría de la muestra una herramienta que destacarían en su currículum y ayudaría a la obtención de un empleo es la experiencia previa que les dejó trabajos que realizaron anteriormente. Así lo afirmó el sujeto nº 4: *“La experiencia previa en diferentes trabajos”*.

Por último, los entrevistados nombraron como herramientas fundamentales para la empleabilidad características personales y fortalezas propias como el compromiso, la responsabilidad, la predisposición al aprendizaje, la comunicación y la ética. Así lo afirmó el sujeto n° 9: *“Compromiso, responsabilidad, predisposición al aprendizaje constante”* y el sujeto n° 19: *“Mis características personales, fortalezas y sobre todo la ética”*. Esto se encuentra en relación con lo planteado por Cerrato et al. (2017) ya que el nivel de empleabilidad de una persona estará determinado por los factores personales, dentro de los mismos se encuentran las habilidades del sujeto, la iniciativa y la capacidad de ser proactivo. Con respecto a la ética es un factor fundamental a tener en cuenta en la práctica de la psicología, se trata de los valores y principios que cada sujeto posee en el ámbito profesional.

Resulta importante destacar que uno solo de los sujetos reconoció no saber hacer un curriculum vitae. Se infiere que es una herramienta fundamental y todos los sujetos deberían poder hacerlo ya que al fin y al cabo es el que genera una oportunidad de trabajo.

Conclusiones

Este estudio tuvo como finalidad explorar las vivencias sobre la transición e inserción a la vida profesional de estudiantes que cursan el último año de la carrera de psicología, que herramientas personales consideran que poseen para su inserción profesional y cómo caracterizan el contexto laboral actual para la empleabilidad.

A partir del trabajo de campo realizado, se observó que los estudiantes vivencian la transición de la universidad al mundo profesional de diversas formas. En algunos casos, aparece el miedo o la inseguridad que genera la situación de finalizar la carrera, en este caso el egreso de la vida universitaria y su condición de estudiante para comenzar la vida profesional. Particularmente los temores se centran en torno a lo que sucederá después, a lo desconocido, esto es, enfrentarse a un proceso de búsqueda de trabajo y poder conseguirlo, el continuar formándose de manera independiente y por sobre todas las cosas, poner a prueba los conocimientos alcanzados en la facultad. Existe en el hombre la necesidad de refugiarse en la masa, cuando nos diferenciamos de ella, la universidad, nos enfrentamos con el temor que implica el contacto con lo extraño.

A su vez, el contenido de lo que implica la finalización de carrera incluye la satisfacción de haber cumplido otra etapa en la vida de los sujetos como lo es la universidad y el esfuerzo que hace referencia a la posibilidad de llevar adelante el estudio de una carrera de cinco años.

Como material emergente se observaron sentimientos de incertidumbre como una vivencia que se expresa en “no saber qué hacer” o en el “que va a pasar” luego de dejar de ser universitario. Lo incierto implica inestabilidad en algún punto, que en el sujeto suscita sentimientos y vivencias de que todo depende de uno porque no existe más una institución

que marca un camino que seguir. Desde este punto, podemos decir que jamás se podrá escapar a la incertidumbre porque jamás seremos poseedores de un saber total, lo que nos enfrenta a una condición natural como seres humanos que es la curiosidad.

Los hábitos que se desarrollan durante la carrera y conforman el ser universitario, generan sentimientos de seguridad y protección, dado que la institución y su cotidianeidad implican espacios conocidos y estables.

En este sentido, el proceso de transición, genera la vivencia de desprotección y el desafío de ingresar a otro contexto desconocido, el contexto profesional, y por consiguiente la asunción de un rol que conlleva nuevos compromisos y responsabilidades.

Si bien se podría decir que son vivencias esperables si se tiene en cuenta que las transiciones son instancias movilizantes que se relacionan con los ciclos vitales del sujeto, cada uno lo vivirá de una manera diferente. Si se retoma el encuadre teórico, puntualmente lo propuesto por Vigotsky, se refuerza la idea de que la vivencia se construye a partir de un sinfín de relaciones que el sujeto mantiene con el mundo social, físico y simbólico en el que vive. Es decir, el origen se debe a un factor individual y social. Cada vivencia refleja la relación afectiva y cognitiva con la realidad y orienta la acción en el mundo. De la misma manera, Freud la entiende como una articulación entre representación y afecto. Los objetos, facultad, compañeros, docentes, carrera en general poseen una representación psíquica y su correlato afectivo, siendo objetos si bien, contingentes, altamente investidos.

En este sentido, las vivencias de inquietud, incertidumbre y temores, podrían responder al significado, relaciones, vínculos, interacciones, con los otros de la Universidad (mundo social), el espacio institucional, con sus lugares investidos afectivamente (mundo físico), el ser universitario y la contención percibida (mundo simbólico).

Por lo tanto, en lo referente al objetivo general que se propuso este trabajo de investigación que consistió en explorar las vivencias que poseen los estudiantes del último año de psicología sobre su transición e inserción profesional, comprendiendo su importancia como problemática actual en la que se encuentran atravesados los jóvenes. Nos lleva a la observación de la pertenencia, las identificaciones mutuas y cierto sentido de seguridad por lo conocido que contrasta con lo incierto del pasaje al mundo profesional y genera temores e inquietudes en los estudiantes.

En referencia a los objetivos específicos, sobre si se observaron escenas temidas y sus contenidos ideativos. Se encontraron diferentes escenas, algunas de ellas asociadas al miedo de no conseguir empleo por un largo periodo y por lo tanto, no lograr la independencia que se espera luego de finalizar los estudios. Según los datos del estudio realizado por Morales et al. (2002), el tiempo de inserción profesional en promedio es de tres meses a cinco meses, por lo que las vivencias demostrarían un monto de ansiedad y apuro según el contexto de la disciplina.

Por otro lado, otro factor coadyuvante de ese miedo puede constituirlo el contexto económico actual, los entrevistados conocen la situación de Argentina y ese miedo puede proyectarse en un contexto que es cambiante, vertiginoso y afecta directamente el acceso al empleo. En relación a esto, Salvia & Tuñón (2005) plantean que el recorrido de inserción laboral de los jóvenes hace varias décadas viene experimentando grandes deterioros, desde este panorama se podría afirmar que es la población que cada vez más registra oportunidades laborales precarias a pesar de los niveles de escolarización y los años de educación

Como categoría emergente, en este estudio se observaron dimensiones críticas en torno a las problemáticas vocacionales. Las vivencias de temor frente a que la profesión no

sea la esperada, que la práctica profesional de la psicología en un futuro no les guste como carrera. No se puede pasar por alto este tipo de respuestas en sujetos que se encuentran terminando una carrera universitaria que implica de muchos años de estudio y dedicación. Desde el punto de vista de la orientación, sería necesario investigar cuál es el motivo de este temor, si se trata de una vivencia de carácter defensiva o si, en todo caso, hay una interrogación sobre la elección vocacional realizada.

Otros de los contenidos de las escenas temidas que son podrían llamarse lógicas o esperables en una persona en situación de transición, que se hallaron, se vinculan al trabajo en equipo, observándose el temor a no adaptarse a las formas o estilo de trabajo de los demás. En los datos relevados, se constató la valoración que realizan los estudiantes hacia el trabajo como un lugar de socialización, de construcción de vínculos. Otro miedo es el de la adaptación, no adaptarse a la responsabilidad que implica poseer un título. El “título”, en todo caso, representa esa nominación revestida de una connotación social que adjudica roles y perfiles determinados que el contexto espera de los profesionales. La identificación que los sujetos realicen sobre estas imágenes y expectativas, pasa a ser algo que los define, por lo tanto, es una responsabilidad por lo que los demás esperan del profesional y la que él mismo espera de sí, en términos de Bohoslavsky (1978) hablamos de identidad vocacional, status y rol.

En relación al tercer objetivo específico: determinar si los estudiantes consideran que poseen habilidades y herramientas psicosociales para la empleabilidad, los mismos identificaron ciertas habilidades personales necesarias y fundamentales como: el trabajo en equipo, compromiso, responsabilidad y la ética. Otras habilidades que manifestaron están relacionadas con la formación académica recibida durante la carrera, como así también la realización de cursos, seminarios, ateneos. También apareció la experiencia laboral como

un factor fundamental y con mucho peso a la hora de la inserción profesional. De acuerdo al material analizado e interpretado, podemos observar las diferentes conceptualizaciones sobre empleabilidad, según el contexto de cada sujeto. Tal el relevamiento de antecedentes realizado, Lindozzi & Decuzzi (2019) en su investigación concluyeron que es la universidad quien debe ofrecer a sus estudiantes la incorporación al mercado de trabajo, que facilitará el desarrollo de habilidades, valores, actitudes, necesarios para el desarrollo de la empleabilidad.

Finalmente, el último objetivo específico planteado era describir la caracterización que realizan sobre el mercado laboral y la empleabilidad. En este punto, se analizaron tres caracterizaciones específicas, que si bien tienen diferencias, todas poseen un punto común y es la mirada desfavorable que tienen los sujetos hacia la economía del país y el mercado laboral, sin embargo, se diferencian en la manera que cada uno lo entiende y percibe. Para algunos, si la economía del país está mal, todos nos veremos afectados; mientras que para otros, las consecuencias de este panorama que atraviesa la sociedad impacta de tal forma que la Psicología y los psicólogos, se encuentran con demanda laboral activa. Por último, otros señalan que lo importante es lo que cada sujeto realiza en un contexto complejo, centrando la mirada en la capacidad del avance personal. Cómo se desarrolló en el marco teórico, la empleabilidad es entendida y estudiada por todas las ciencias de una manera diferente, dependerá del contexto y la subjetividad de cada uno, en cierta manera nunca se llegará a una definición universal.

Concluyendo, se podría decir que los estudiantes universitarios de último año de carrera, se encuentran en una situación de inquietud y ansiedad, en la que si bien sienten satisfacción por llegar a la finalización y cierre de una etapa, encuentran dificultades en la proyección y visión de un futuro profesional. Podemos señalar que algunos factores que

intervienen en esas dificultades, se relacionan a lo económico, político, social del país y a lo vocacional. Este último factor, nos abre a muchos interrogantes como parte de nuevas investigaciones y propuestas en el ámbito de la psicología.

Si partimos de concebir a la vocación como una categoría dinámica cuyos objetos son contingentes y dado que la identidad vocacional se constituye a partir de la integración de las identificaciones del sujeto y de sus rasgos de la personalidad, histórica y social, será enriquecedor, promover procesos de orientación vocacional en el nivel superior. Se trata de integrar espacios de revisión de las elecciones vocacionales, en relación con la empleabilidad y el contexto laboral, como agenda para la prevención de la salud.

Referencias

- Aisenson, D. (2009). Las prácticas de la orientación en las transiciones actuales de los jóvenes. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Alonso, M. & Klinar, D. (2016). Los Psicólogos en Argentina: Relevamiento Cuantitativo 2015. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Alonzo, C. (2009). Roles, prácticas e intervenciones profesionales del psicólogo del trabajo (apunte de cátedra). Psicología del Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Andy Blunden. (2016). Perezhivanie. Diccionario de Psicología, Mente, Cultura y Actividad.
- Benyacar, M. & Lezica, A. (2005). *Lo Traumático, clínica y paradoja*. Editorial Biblos.
- Berntson, E. (2008). Percepciones de empleabilidad: naturaleza, determinantes e implicaciones para la salud y el bienestar. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Estocolmo. <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A198489&dswid=-3185>
- Bohoslavsky, R. (1978). *Orientación Vocacional. La Estrategia Clínica*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Empleabilidad en una economía impulsada por el conocimiento. *Revista de Educación y Trabajo*, 16(2).
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1363908032000070648>
- Buenos Aires Ciudad. (22 de junio de 2022). *Plan Empleo Joven 2022: está abierta la inscripción para quienes buscan insertarse en el mundo laboral*.
<https://www.buenosaires.gob.ar/empleojoven>

- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 8(23), 101-111.
- Cerrato, K., Argueta, L. R. & Zavala, J. (2017). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración*, 7(1), 21-40.
- Covarrubias, P. (2013). Imagen social e identidad profesional de la psicología desde la perspectiva de sus estudiantes. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 4(10).
- Del Cueto, J.D. (2015). Dos nociones para un enfoque no escisionista de las emociones y la afectividad: Situación social del desarrollo y vivencia en Vigotsky. *Perspectivas en Psicología*, 12(1), 29-35.
- Esteban, M. & Ratner, C. (2011). Una teoría psicológica macrocultural de la identidad. *Revista de angustia social y personas sin hogar*, 20, 1-22.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). El concepto empleabilidad: Un mosaico complejo. *Revista Internacional de desarrollo y gestión de recursos humanos*, 3(3), 102-124.
- Freud, S. (1893-1895). *Estudios sobre la histeria*. Obras Completas. Tomo II. Amorrortu Editores. Buenos Aires.
- Freud, S. (1900). *La interpretación de los sueños*. Obras Completas. Tomos IV y V. Amorrortu Editores. Buenos Aires.
- Gamboa, J.P., Gracia, F.J., Ripoll, P. & Peiró, J.M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.
- Guitart, M. E. (2011). Una interpretación de la Psicología Cultural: Aplicaciones prácticas y principios teóricos. *Suma Psicológica*, 18(2).

- Hernández Sampieri, R., Fernández, Collado., & Baptista Lucio, M.P. (2014).
Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Education.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). (2022). Mercado de trabajo: Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Informes técnicos, 6, (176).
- Izquierdo Rus, T., & Farías Gragmena, A. J. (2018). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *Revista Española De Orientación Y Psicopedagogía*, 29(2), 29–40.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23151>
- Jiménez Vivas, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios: Directrices para el análisis. *EDUCAR*, 44 ,47-58.
- Laplanche, J., & Pontalís, J. (1974): Diccionario de psicoanálisis. Labor. Barcelona
- Lefresne, F. (1999). La empleabilidad en el centro de la estrategia europea de empleo. *Revista SAGE*, 5(4), 460-480.
- Ley 23.277 de Ejercicio Profesional de la Psicología. Boletín Oficial. Buenos Aires, Viernes 15 de noviembre de 1985.
- Lindozzi, M. & De Cuzzi, M. (2019). Autopercepción de Empleabilidad y Competencias Socio-Emocionales en jóvenes graduados de Psicología. *E-Universitas*, 12(01).
- Mansilla Galdeano, D.N., Gonzalez Rivero, E.M., Soria, L.M., & Valdez, M.A. (2022). Rol de la orientación para la inserción laboral en las transiciones universitarias: entre la educación y el campo del trabajo. *Revista Orientación y Sociedad*, 22(1).
- Mera, M., Karczmarczyk, M. & Petrone, L. (2020). El mercado laboral en Argentina: estructura, impacto del COVID-19 y lecciones para el futuro. Centro de

Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC), Argentina.

Morales, M. et al. (2020). Estudio de Egresados de Psicología de Universidades Latinoamericanas. *Integración Académica en Psicología*, 8(23).

Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). (2019). Ética Profesional. Educación para la Justicia-Serie de Módulos Universitarios, 14.

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Perspectivas sociales y del empleo en el mundo- Tendencias 2022: Mientras persiste la pandemia, los mercados de trabajo mundiales luchan por recuperarse,

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834068.pdf.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución.*

<https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

Pantoja, C. (1992). En torno al concepto de Vocación. *Educación y Ciencia*, 2(6), 17-20.

Peiro, J.M. (1999). *Tratado de Psicología del trabajo- Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo*. Editorial Síntesis.

<https://docer.com.ar/doc/x88051x>

Pérez, J. (2011). Las razones del ser del comunitarismo: La Razón histórica. *Revista hispanoamericana de historia de las ideas políticas y sociales*, 15, 4-8

Porras Velasquez, N. (2013). Inserción laboral y salud mental: una reflexión desde la psicología del trabajo. *Tesis Psicología*, 8(2), 98-117.

Rascovan, S. (2004). Lo vocacional: una revisión crítica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(2).

- Real Academia Española. (s.f.). Vivencia. En Diccionario de la lengua española.
- Recuperado de <https://dle.rae.es/vivencia?m=form>
- Rodríguez Arocho, W. C. (2013). El lugar de la afectividad en la psicología de Vigotsky: reflexividad histórica y reivindicación. *Propósitos y Representaciones*, 1(2), 105-129. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5475207>
- Romero, S. (1993). Orientación para la Transición: De la escuela a la vida activa: Aproximación conceptual y propuestas metodológicas de intervención. *Revista de Pedagogía*, 45(1), 99-112.
- Rothewell, A. & Arnold, J. (2007). Empleabilidad autopercebida: desarrollo y validación de una escala. *Revisión de personal*, 36(1), 23-41.
- Saez, I. (2009). Odontología, la última profesión liberal. *E-Universitas*, 1(3).
- Saenz, I. (2016). Procesos integrativos. Los psicólogos y el Mercosur. *Revista de Educación y Desarrollo*, 38.
- Salvia, A. & Tuñón, I. (2005). Los jóvenes y el mundo del trabajo en la Argentina Actual. *Revista Encrucijadas*, 36, 25-50.
- Salvia, A. (2013). Juventudes, problemas de empleo y riesgos de exclusión social: El actual escenario de crisis mundial en la Argentina. *En Departamento Política Global y Desarrollo*. Berlin (Alemania): FriedrichEbert-Stiftung.
- <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/228.pdf>
- Sanchez, R. (2012). La cultura como elemento esencial en la movilidad social con trayectoria ascendente. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
- Suarez Lantaron, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.

- Subero, D. & Guitart, M. (2019). Hacia una Psicología de la Experiencia. Aportaciones de la Psicología Transaccional y la Teoría de la Subjetividad. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 31(1), 20-35.
- Urra, E., Muñoz, A. & Peña, J. (2013). El análisis del discurso como perspectiva metodológica para investigadores de salud. *Enfermería Universitaria*, 10(2), 50-57.
- Valenzuela, V. & Aisenson, G. (2019). Jóvenes en Orquesta Escuela: Construcción de Identidad y Proyectos de Futuro. *Anuario de Investigaciones*, 23(1).
- Velásquez, J. (2009). LA JUVENTUD Y LA ÉPOCA: TEMERIDAD Y COBARDÍA. Patologías de la individualización en el joven contemporáneo. *Revista CES Psicología*, 2(1).
- Vigotsky, L. S. (1932/1996). *El problema de la edad*. Obras Escogidas, Tomo IV, 251-273. Madrid: Visor.
- Vigotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Crítica.
- Vigotsky, L. S. (1996). *Psicología infantil*. Obras escogidas, Tomo IV. Madrid: Visor.
- Vigotsky, L.S. (2004). *Teoría de las emociones: Estudio histórico psicológico*. Madrid: Akal.

Anexos

Anexo A

De la universidad al mundo profesional: vivencias y expectativas en el proceso de transición.

Edad:

Lugar de residencia:

Carrera universitaria que cursa:

Test de Frases Incompletas

La presente prueba, tiene como objetivo: conocer vivencias, tendencias básicas, actitudes, deseos, afectos en relación con el ingreso profesional-laboral. Los datos recolectados son absolutamente confidenciales y se utilizarán estrictamente a los fines de la investigación, previa firma del consentimiento informado.

1. *La finalización de los estudios superiores para mi significa.....*

2. *Considero que el mercado laboral en el caso de mi profesión.....*

3. *Lo peor que me podría pasar durante la inserción profesional- laboral es.....*

4. *Imagino mi actividad profesional-laboral.....*

5. *Para mi / seria valioso en la vida laboral/profesional.....*

6. *En relación a mi desarrollo profesional, mi entorno.....*

7. *La profesión es para mí.....*

Protocolo de entrevista

1. ¿Qué imágenes o fantasías tenes sobre tu actividad profesional en el campo?
2. ¿Cómo fueron las imágenes al respecto a lo largo de la cursada desde los primeros años hasta la actualidad?
3. ¿Podrías identificar algún mandato o creencia expectativa acerca de la práctica profesional? ¿Y del rol del psicólogo? ¿Esto incide en tus expectativas personales?
4. ¿Cómo te sentís en relación a la formación profesional realizada durante la carrera? ¿Qué valoración harías?
5. En nuestro país la carrera de psicología es una de las mayores en tasa de graduación: ¿esto influye en tu proyección de empleabilidad?
6. ¿Cómo describirías el contexto actual de nuestro país? ¿Consideras que hay relación con el desarrollo profesional?
7. ¿Consideras como opción el desarrollo de un emprendimiento profesional?
En este caso ¿qué vivencia te genera?
8. ¿Cómo te imaginas tu primera entrevista de trabajo?
9. ¿Qué elementos crees que serían importantes resaltar en tu currículum para potenciar tus posibilidades en la obtención de un trabajo?
10. ¿Te imaginas trabajando en algún área en particular? En tal caso, ¿En cuál?

Anexo B**Consentimiento Informado**

Declaro que he sido invitada/o a participar de la investigación de María Belén Rivas para la obtención del título de Licenciatura en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana, de la ciudad de Rosario, la cual tratara de las vivencias que poseen los jóvenes que se encuentran cursando último año de la carrera de psicología sobre su inserción profesional y qué caracterización realizan de la empleabilidad.

Me fue explicado en qué consiste mi participación, he realizado las preguntas que me surgieron y entiendo que mi participación es completamente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones.

He sido informada/o de que mis datos personales serán protegidos y los datos obtenidos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio. Estos datos serán utilizados únicamente con un fin académico.

Tomando ello en consideración, otorgo mi consentimiento para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

Firma:.....