



Facultad de Ciencias Sociales

Escuela de Psicología

**VIVENCIAS DE INSERCIÓN LABORAL DE PSICÓLOGOS/AS DE LA
UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**

Tesina para optar al grado de Licenciado en Psicología

Por

Maximiliano Carlos José Rost Gálvez

Docente Guía: Melvin Anabalón

Santiago, Chile

2020

RESUMEN

En las últimas décadas el fenómeno del aumento de la educación superior es un tópico que mantiene diferentes aspectos de investigación. La *Inserción Laboral* corresponde a un tópico que prematuramente ha tomado relevancia para las instituciones de educación superior en Chile. Sin embargo, destacan los estudios relacionados con un método cuantitativo.

El presente estudio se utilizó la metodología cualitativa, mediante la aplicación entrevistas semi-estructuradas. Se buscó conocer las diferentes dimensiones contenidas en las vivencias de inserción laboral en un grupo de titulados de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Identificación sobre aquellas características determinantes para la inserción laboral; las dificultades del proceso de la incorporación al mercado laboral; la evaluación de la formación recibida de la UAHC, corresponde a los temas investigados.

Entre los principales hallazgos de la investigación, fue posible encontrar: las dificultades presentadas en el inicio de la búsqueda y consecución de un puesto laboral; importancia de las redes del titulado/a; experiencia laboral como impedimento de inserción laboral y las fortalezas/debilidades del plan de estudios.

Palabras claves: Titulados, mercado laboral, inserción laboral, vivencias, educación.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	6
I. ANTECEDENTES	9
II. PROBLEMATIZACIÓN	16
III. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	18
IV. HIPÓTESIS DE TRABAJO	20
4.1 Guía de preguntas	21
V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
VI. RELEVANCIA	24
6.1 Relevancia teórica	24
6.2 Relevancia social	25
6.3 Relevancia práctica	25
VII. MARCO TEÓRICO	26
7.1 Concepto de Vivencia	26
7.2 Situar la Inserción Laboral	27
7.2 Definiciones de Inserción Laboral	29
7.3 PRINCIPALES TEORÍAS EXPLICATIVAS SOBRE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL	33
7.4 Modelo Neoclásico	33
7.5 Teoría del Capital Humano	33
7.6 Teorías Credencialistas	34
7.7 Teorías de base Marxista	35
7.8 Perspectiva estructural del mercado del trabajo	36
7.9 Teorías de base individual	37
7.10 Teorías Cognitivas	37
7.11 Modelos Integrales	38
7.12 Estudios de Inserción Laboral	39
7.13 Diversidad de estudiantes	42
7.14 Conclusión definición de la Inserción Laboral	43
7.15 Características de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano	44
7.16 La Inserción Laboral en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano	46

7.17 Modelo educativo de la UAHC	48
VIII. MARCO METODOLÓGICO	50
1. Enfoque Metodológico:	50
2. Tipo de Investigación:	50
3. Delimitación del campo a estudiar	53
4. Estrategias de producción de datos	55
5. Estrategias de análisis de datos	56
IX. RESULTADOS	57
X. CONCLUSIONES	86
XI. DISCUSIONES	99
XII. BIBLIOGRAFÍA	102
ANEXOS	113
Ficha de entrevistados	114
Formato de entrevista	117

I. ANTECEDENTES

En la reciente historia chilena, el sociólogo Tomás Moulian en su libro “Chile actual Anatomía de un mito” se refirió a la Dictadura ocurrida en Chile en 1973 como una revolución. De acuerdo al autor, este contexto produjo un cambio radical para el

país, referente en las distintas esferas/paradigma, político, económico y social (Moulian, 1997). Permitió que el nuevo precepto o forma de guiar el país fuese mediante la lógica de la privatización del mercado. Se dió paso a un cambio de rol en la figura del estado con las diferentes instituciones y su objetivo de ofrecer garantías de derecho social y por tanto de acceso, que tenían por objetivo propiciar la igualdad en derechos como: la educación, vivienda, salud, agua, entre otros.

Según Espinoza y Oscar (2017) dicho cambio, permitió en lo que respecta a la educación superior, se abriera un nicho para la apertura del mercado y/o privatización. En el año 1980, el país contaba con 8 universidades, entre estas, 2 estatales. Sin embargo, fundadas de forma posterior a 1981, la cifra proliferó. Pasando a contabilizar 35 universidades privadas en el presente más a la creación de institutos profesionales y centros de formación técnica. Asunto enmarcado en una política neoliberal y la cual logró ser profundizada ante los gobiernos de pos dictadura. Hecho que significó un cambio exponencial y por consecuencia, generando un aumento de la matrícula en las instituciones de educación superior a través del co-financiamiento o rol subsidiario del estado en un contrato de deuda por parte del estudiantado.

En relación al sitio digital de Universia (2017), refiere que en el año 2017 las carreras preferidas y con el mayor número de titulaciones corresponde a: Ingeniería Comercial (7.210), Enfermería (5.570), Ingeniería Civil Industrial (4.452), Derecho (4284) y Psicología (4.022).

Así también lo indica el Servicio de Información de Educación Superior (2018) en que durante la última década, las carreras universitarias que presentan un mayor aumento de la matrícula corresponden a: Ingeniería Comercial (10.200), Derecho (8.932), Psicología (7.827) y Enfermería (6.575).

Para efectos de la presente investigación, la disciplina de la psicología nos interesa conocer e indagar acerca de las vivencias de inserción laboral en los titulados de dicha carrera en el contexto expuesto.

De acuerdo a lo encontrado, se ha encontrado literatura relacionada en conocer las vivencias/experiencias/percepciones de la inserción laboral en universitarios. Por ejemplo, una investigación titulada "Inserción laboral de extranjeros profesionales en Chile" Guzmán (2015) buscó explorar la percepción y vivencias de un grupo de profesionales extranjeros en el proceso de inserción laboral en el mercado laboral chileno. Así también, un estudio titulado como "Percepciones sobre la inserción laboral de ingenieros de la Universidad Técnica Federico Santa María Casa Central en sus primeros años de trabajo" Pedrals (2012) tuvo por objetivo conocer la experiencia de incorporación laboral por parte de un grupo de titulados.

Sin embargo, la literatura referente en conocer las vivencias acerca de la inserción laboral en específico para psicología es limitada y más aún en el contexto chileno.

"Inserción laboral de los psicólogos egresados del Centro Universitario de Los Altos" (González y Carrillo, 2007); "Inserción laboral de titulados de Psicología de la

Universidad Mayor de San Andrés" (Yucra, 2015). En el plano chileno: "Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad" Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut (2018). Con un enfoque de inserción laboral de arista exclusiva en la formación universitaria y en el proceso de selectividad, que realiza la institución para acceder a estudiar la carrera y como esa variable influye en el acceso al mercado laboral: "Visión de titulados de la carrera de Psicología que acceden por primera vez al mercado laboral en Chile" (González y Castillo, 2018); "Seguimiento a egresados de psicología de la Universidad del Mar: inserción laboral, desarrollo académico y formación profesional" (Grondona, 2006).

Es relevante dilucidar posibles causas del incremento o alza de la población nueva que se integra al sistema educativo superior. Algunos lineamientos serían: privatización de la educación, permitiendo la creación de mayores entidades u oferta educacional; aumento de la cobertura/aporte que entrega el Estado a través de becas y/o créditos, lo que ha permitido el ingreso de nuevas capas socioeconómicas de estudiantes; el paradigma actual como promesa de "movilidad social" una vez alcanzado el título profesional en la educación superior.

De acuerdo a los Informes de Titulación desarrollados por el SIES que expone de forma anual datos acerca de la tasa de titulación en el sistema de Educación Superior en Chile, señala que en el año 2017 un total de 128.416 (119.340 año 2016) estudiantes se titularon de pregrado en las distintas universidades en Chile. Concentrando así el 53,6% de titulaciones por las universidades, seguido por

Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica del sistema de Educación Superior.

Ante el presente panorama, se refiere la dificultad de la inserción en el mercado laboral en relación al aumento de egresados de la educación superior, diseño que no está compatibilizado y por efecto, las condiciones estarían forjando una dificultad en el ingreso a un puesto laboral. Este escenario, podría resultar aún más dificultoso considerando un “mercado laboral saturado” Castillo y Rodrigo (2016) y a un perfil de profesional recién egresado que se encuentra en el proceso de inserción laboral, donde la experiencia laboral como requisito para ingresar al mercado laboral podría ser un factor que limita.

Según el diario La Tercera (2017) de acuerdo a datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en los últimos 4 años las cifras de desempleo de profesionales universitarios aumentó en un 60%. En el año 2013, 76.120 personas se encontraban cesantes y en el año 2017 esta situación cambió a 122.550 personas. Existiendo un creciente aumento de personas profesionales disponibles para trabajar (por aumento en acceso a la educación superior) pero que no está correlacionado con el nivel de demanda, lo que estaría generando las cifras de desocupación en los profesionales universitarios.

No obstante, de acuerdo a lo señalado por el sitio web Universia refiere que no hay datos reales en cuanto a la empleabilidad y remuneración, sólo datos que ofrece un panorama del mercado laboral chileno en cuanto a los egresados de Psicología.

<https://www.latercera.com/noticia/profesionales-universitarios-desempleados-aumentan-mas-60-4-anos/>. Contenido informativo que cada año realiza un balance de la relación entre titulados y oferta laboral.

Señala que un titulado en dicha carrera tiene un 78,9% de ser contratado antes de cumplir el primer año de egreso, mientras que para el segundo año esto aumenta a un 87,8. Por tanto, se pone en contraste con lo mencionado anteriormente, no necesariamente existe una relación entre el aumento de la matrícula de la carrera de psicología y una escasa posibilidad de encontrar un puesto laboral.

En el año 2014, se imparte un curso llamado “Curso de Inserción Laboral para el Empleo y el Autoempleo” Universia (2015), que busca ofrecer herramientas a estudiantes y egresados de la educación superior para la toma de decisiones hacia el futuro laboral, con el objetivo de promover un contenido para que se constituya como parte de la malla curricular y contar con profesionales mejor preparados, aportando en consecuencia a los estudiantes en el tránsito hacia el mercado laboral. Esto permite exponer como antecedente que la formación y orientación acerca de la inserción laboral, es un elemento relevante a considerar como parte del aprendizaje.

Ahora bien, para el tránsito de inserción laboral, es posible encontrar en la literatura información al respecto que remite a variables que determinan la incorporación de egresados. Sin duda que esto soporta variaciones dependiendo a diferentes factores: contexto económico, político y social del país; igualmente entendido como un comportamiento o tema a nivel global en el acceso al empleo.

Por ejemplo, de acuerdo a un estudio de Villarroya y Ramos (2017) que buscó conocer las “Competencias clave para la empleabilidad de los egresados de la educación superior de la Universidad de Zaragoza, los resultados alcanzados señala que entre los factores que contribuyen a la empleabilidad, es posible identificar en aspectos como: rendimiento, autonomía, seguridad y madurez e iniciativa de la persona. Por tanto, se concluye a partir de esta investigación que las características personales de los egresados como aquellas que determinan la calidad o posibilidad de la inserción laboral.

Igualmente, entre diferentes factores como influencia o determinante en el proceso de inserción laboral, se relaciona con la importancia del capital social, es decir más allá del logro académico

Según Mora (2017) el entorno social, es decir las redes de contacto de la persona comporta como una arista hacia la inserción laboral. La investigación buscó indagar cómo el Capital Social (con el objetivo de alcanzar la equidad en la inserción laboral) es un factor de influencia para la inserción laboral de personas que cursaron el pregrado en la Universidad de Chile, en que mantener un título profesional para la

inserción laboral se contrasta con la influencia o historia del estudiante de haber dispuesto de un capital social. Existiendo por tanto, un desequilibrio y desigualdad no importando haber cursado estudios superiores.

En la misma línea un estudio Zwerg y Jiménez (2015) que indagó el proceso de inserción laboral de graduados universitarios (Percepciones de los decanos de facultades de negocios), determinando que existe una discriminación socioeconómica al momento que el egresado busca insertarse en el mercado laboral Colombiano. Se aplicó una encuesta que demuestra que no importando la institución de egreso, los encuestados perciben una inequidad laboral, siendo la discriminación por clase social como dificultad y de exclusión en el acceso al mercado laboral. Prevalciendo la percepción de que entre las instituciones de educación superior, corresponde la responsabilidad para con los estudiantes en alcanzar la equidad en el proceso de inserción laboral a través por ejemplo en programas para estudiantes más vulnerables y otorgar así herramientas para propiciar un ingreso en igualdad de condiciones.

De acuerdo a una investigación de Vera (2006) cuyo objetivo fue conocer la calidad de vida de adultos jóvenes (26 a 36 años) titulados de la carrera de psicología y que en la actualidad se encontraban cesantes, mostró que el periodo de cesantía deteriora diversos aspectos de la vida social y psicológica así como las relaciones sociales, la estabilidad emocional, la gratificación y satisfacción de necesidades, provocando estados depresivos y afectando la calidad de vida debido a la condición de desempleo.

II.PROBLEMATIZACIÓN

En relación a lo expuesto, se sitúa el interés en identificar, conocer las vivencias y experiencias del proceso de inserción laboral de titulados de psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Fue posible dar con diferentes aspectos que intervienen en el proceso de encontrar o acceder a una fuente laboral, entre ellos se ubica: las competencias personales y académicas, el origen social, la demanda del mercado laboral, las competencias que exigidas según la orientación o rama de la psicología.

La variedad de factores enunciados, se compone como aquellos determinantes en el que los titulados de psicología recorren hacia el proceso de inserción laboral. Aún más, cuando en lo propio de dicha carrera cada año manifiesta un aumento de estudiantes titulados.

También se destaca esta situación debido a la caracterización socioeconómica de los titulados, puesto que existen un grupo que es la primera generación profesional de la familia, y en ellos recae una presión particular y además en desmedro, de acuerdo a los antecedentes expuestos acerca de la exclusión respecto al origen social.

Dado esto, el objetivo de la investigación es reunir las vivencias y experiencias del trayecto en la busca de empleo de titulados de psicología y conocer cómo ha resultado el proceso de inserción laboral en el mercado chileno.

El interés investigativo tiene como raíz en generar un conocimiento más allá de los datos cuantitativos de lo cual ha sido posible acceder y presentado por la literatura.

Se pretende conocer desde la experiencia vivencial y la propia percepción de titulados en la inserción laboral.

III.PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

En la actualidad, la Dirección de Escuela de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC) a través de la constitución de la nueva unidad de seguimiento a estudiantes de pregrado y de titulados, tiene por objetivo la sistematización de la información sobre la situación de los estudiantes de pregrado y titulados.

El estudio de la sistematización tiene como finalidad presentar información sobre variables relacionadas: el estado actual de la inserción laboral de titulados de pregrado, postítulos y postgrados.

Según la información otorgada por la unidad, se realizó una primera muestra compuesta por 35 titulados de pregrado como una primera lectura sobre la situación actual para así analizar la información y realizar un seguimiento de los titulados.

Luego de ingresar al mercado laboral de los profesionales, es posible constatar mediante la aplicación de un cuestionario: de forma mayoritaria los ex estudiantes que compatibilizan estudio y trabajo; el promedio de tiempo para conseguir el primer puesto laboral corresponde a 6 meses; la mitad de los encuestados obtuvo trabajo

a través de contactos personales; un 65% declara que no ha podido continuar estudios de postítulos y postgrados; y de forma importante los titulados trabajan en el sector público; y un 75% mantiene un contrato indefinido.

Presentado los antecedentes se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las vivencias de titulados en Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano sobre la propia experiencia de inserción laboral?

La pregunta formulada tiene como objetivo la amplitud de las respuestas, por tanto, esta puede variar de acuerdo a los diferentes entrevistados para la investigación en curso.

A partir de lo revisado en la literatura, fue posible establecer que para la comprensión de la inserción laboral es necesario dar cuenta de las diferentes dimensiones que incide en el proceso de inserción laboral. Mediante planteamientos estructurales que representa el ingreso al mercado laboral así como las características individuales involucradas, en consecuencia, el concepto se concibe en un sentido amplio.

La inserción laboral de los profesionales de psicología será entendida e interpretada como la cualidad del individuo y la formación académica adquirida con el objetivo de insertarse en el mercado laboral en el sentido amplio de la consecución de un

empleo y de las distintas dimensiones asociadas, es decir las características personales que el proceso conlleva, así como de proyección profesional, el mercado laboral y aquellos aspectos referentes al entorno.

Para delimitar el estudio se presenta a continuación las preguntas que guiarán la investigación, las cuales se clasifican en tres dimensiones:

4.1 Guía de preguntas

Factores relevantes en la inserción laboral

- De acuerdo a tu evaluación ¿Qué consideras relevante para la inserción laboral?
- ¿Cuáles son las características que identificas para mantener el puesto laboral?

Dificultades en la inserción laboral

- Según tu opinión ¿Cuáles fueron dificultades de la inserción laboral y cómo esto contrasta con la percepción en el rol de estudiante?
- ¿En cuáles niveles crees que se presenta las mayores dificultades para iniciar el proceso de inserción laboral?

Formación de la UAHC

- Según tu perspectiva ¿puedes identificar y describir las ventajas y desventajas de la formación académica como consecuencia para insertarse en el mercado laboral?
- ¿Qué consideras necesario para integrar y/o modificar en la formación y mejorar proceso de inserción laboral?

V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Conocer e identificar las vivencias y experiencias de titulados de Psicología en el proceso de inserción laboral

Objetivos Específicos

- Identificar los aspectos que consideran relevante en su experiencia para insertarse en el mercado laboral.
- Describir cuáles fueron las dificultades que se presentaron en el proceso de inserción laboral.
- Describir las ventajas y desventajas de la formación en la UAHC para el proceso de inserción laboral.

VI. RELEVANCIA

El objetivo de la investigación es identificar aquellos aspectos subjetivos o de la propia experiencia acerca del proceso de inserción laboral una vez titulado. Con la finalidad de ir más allá de un saber cuantitativo, el que ha sido encontrado y revisado en las investigación realizadas tanto en Chile como en el extranjero, y en consecuencia con el motivo de enriquecer el conocimiento referente al panorama actual en el país.

El aspecto subjetivo es relevante, permite un acercamiento de la propia mirada de la persona y comprender la experiencia. Conocer el testimonio en particular de la carrera de psicología y dar cuenta de la existencia de vínculo (formación) entre la Universidad y el Mercado Laboral.

6.1 Relevancia teórica

En cantidad y profundidad de las investigaciones relacionadas con el proceso de inserción laboral es limitado, y más aún en lo que respecta a la experiencia de titulados en Chile. La literatura apunta en generar datos cuantificables sobre el

“exceso de titulados” y la formación de una imagen negativa, lo que pudiera tener veracidad pero no existe una contraparte para conocer en detalle la experiencia de estas personas y en generar estrategias para una incorporación integrada. En tanto para la psicología es fructífero para conocer el proceso íntimo del sujeto (dificultades), estrategias, adaptación al integrarse en el mercado laboral.

6.2 Relevancia social

Permite generar un conocimiento acerca de las dificultades que se presenta en los titulados, en que acceder a la educación superior no es garantía de éxito. Por tanto, apuntar para generar un conocimiento con el fin de disponer de las condiciones óptimas y beneficiar a los grupos de egresados que están transitando al mercado laboral. Más aún, cuando una vez egresado, no cuentas con la experiencia laboral competente que exige el mercado laboral, lo cual podría ocasionar un malestar por la incertidumbre e inseguridad de conseguir y permanecer en un empleo.

6.3 Relevancia práctica

La investigación se propone como una aporte para que las instituciones educativas promuevan cursos o instancias de formación para el acercamiento al proceso y permanencia en el mercado laboral. En Conocer la experiencia y disponer de la misma hacia los estudiantes con el motivo de ofrecer garantía y seguridad hacia el tránsito laboral.

Así, generar estrategias para relevar el vínculo de la formación universitaria con el mercado laboral, no con el fin de ajustarse sólo al mercado, sino que contar con herramientas de inserción laboral.

De tal forma, disponer de plataformas de búsqueda de empleo para lograr una efectiva inserción laboral; tener conocimiento acerca de contrato laboral y derechos del trabajador, logrando una íntegra y seguridad de ingreso al mercado laboral.

VII. MARCO TEÓRICO

7.1 Concepto de Vivencia

Según Dilthey la *vivencia* es la experiencia viva y humana cuyo contenido está formado por la actuación de la totalidad de las fuerzas psíquicas. Por tanto se infiere que la vivencia es la acción del sujeto de incluir el contenido mental, la percepción, emociones, voluntad para la elaboración de una vivencia. Es una forma de responder ante la realidad en que el sujeto es capaz integrando estos elementos dando lugar a una vivencia (Dilthey, 1949).

A su vez, considera que la vivencia está en un espacio y/o temporalidad en el que se lleva a cabo la acción de vivencia. Está vinculado con las condiciones históricas, por tanto la vivencia también tiene un sentido colectivo de identificación que a su vez mantiene una historia en el cómo se vivencia la realidad.

Desde Gadamer la vivencia podría ser análoga, sin embargo para el autor “*vivencia* constituye una objetivación de la experiencia en forma de realidad pensada” recae una situación o sentir personal, puesto que la experiencia se encuentra en el ámbito de lo común, en el que un grupo puede experimentar una misma experiencia pero es sentida y vivencia da de forma distinta y que caracteriza el exterior o la realidad (Gadamer, 1990).

7.2 Situar la Inserción Laboral

La investigación en curso tiene como objetivo conocer las vivencias de inserción laboral de los egresados de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano en el mercado laboral chileno.

La inserción laboral está sujeta a los diferentes aristas o variaciones. Cambios que ocurren desde los distintos aspectos, político, social y económico. Por lo que hay diferencia en la inserción laboral del siglo XX en contraste con la del actual momento.

Correspondiente a la primera mitad del siglo XX, los trabajadores se formaban en una única empresa en su trayecto de vida laboral. Y es en este lugar donde la formación y desarrollo se adquiere de las competencias necesarias para desempeñar una quehacer. De forma posterior y a comienzo de la década de los 60' el fenómeno de la expansión educativa y el aumento mismo de la educación formal inicial con el objetivo de obtener aptitudes para el trabajo, llevando a adquirir por la exigencia competencias específicas y certificadas. (Aristegui, 2013).

Por tanto, la exigencia de la formación, oferta y demanda en especial para aquellos que se formaron en la educación superior ha cambiado, así como las condiciones laborales y la permanencia en una fuente laboral. En consecuencia estos cambios como parte del siglo XXI, direcciona la urgencia del *aprendizaje a lo largo de la vida*. En donde se debe conciliar la formación de los profesionales con las demandas y exigencias de las competencias variantes del mercado cada vez en aumento (Jarvis, p.3, citado por Aristegui 2013).

Para Irache Aristegui (2013), Las políticas de aprendizaje permanente se asocian a mercados de trabajo cambiantes, en los que hay que mantener "viva" la cualificación, adquirir nuevas competencias y ser capaz de cambiar a nuevas profesiones, y, por tanto, en estrecha relación con las profundas transformaciones sociales que exigen competencias personales para ser ciudadanos saludables, creativos, interactivos y comprometidos.

En consecuencia para la inserción laboral es necesario la constante formación y en relación al escenario laboral. "La sociedad del conocimiento requiere de una actualización constante en competencias complejas, y supone un cambio de mentalidad que acerque el aprendizaje y la formación al mundo del trabajo" (García y Pérez, p.3, citado por Aristegui 2013, p.3).

En el siglo XX la transición de la educación hacia el mercado laboral el acceso no estaba condicionado por la formalización o profesionalización, el camino era más

eficaz y se accedía a un puesto laboral de acuerdo al mercado de aquel contexto. En la actualidad cada vez más los puestos de trabajos requieren de mayor herramientas y conocimientos como requisito/exigencia, por tanto la población necesita profesionalizarse para obtener insertarse y/o permanecer en el mercado laboral e igualmente para mejorar los ingresos económicos.

Para el caso de Chile tal contexto de demanda por la exigencia de profesionalización o aptitudes que debes obtener para adecuarse a los criterios del mercado laboral, ha significado un mayor acceso y aumento de la matrícula en la educación superior (Carillo, Espinoza, Valenzuela, 2018) escenario que está relacionado con la ampliación de instituciones debido a la reforma educacional de 1980 (Pedrals, 2012, p. 25) ocurrida en contexto de dictadura que permitió la creación de nuevas instituciones de educación superior.

7.3 Definiciones de Inserción Laboral

Es posible situar variadas definiciones respecto a la Inserción Laboral. Entre las encontradas, podemos señalar aquellas de las últimas dos décadas.

- Romero et al. (2004) Incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo.
- Ventura (2005) El acceso al mercado laboral, al mundo del trabajo, supone la Inserción Laboral, definiéndola como (...) la consecución de un trabajo.

- Justiniano (2006) Implica tanto a la persona como a su contexto, refiriéndose al ser humano como unidad integral, física y mental.
- Campos (2010) Concepto complejo íntimamente relacionado con la vida de las personas y las circunstancias que les rodean; (...) idea de proceso o transición.
- Rodríguez (2013) Proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos; proceso que no finaliza con la consecución del empleo, sino que debe conllevar una situación de cierta estabilidad o permanencia en la ocupación obtenida.

Definiciones sobre inserción laboral a partir de Campos (2010) y Rodríguez (2013) citado en García y Cárdenas (2018).

Las definiciones señaladas refieren un tipo de sujeto o una construcción específica, relacionada con la Empleabilidad (concepción siglo XX). La significación es una expresión en inglés *Employability*. Antunes, 1990; Weigner, 2004; Yorke, 2004, citado por Pallares & Guil (2016) considera que hasta la actualidad, el concepto de empleabilidad mantiene un enfoque situado en lo individual. En donde es en el propio sujeto que recae tanto la capacidad como la responsabilidad en conseguir de forma satisfactoria la obtención de un empleo y así como también de la permanencia en el mercado laboral (p.57) y sin tratar la equidad (Espinoza et al).

Por tanto, las acepciones referidas a la empleabilidad, son entendidas y tienen como factor común que para la obtención de un empleo las características personales y competencias del individuo corresponde a las variables para entrar y/o mantenerse en el mercado laboral. En consecuencia, la propia responsabilidad de la persona (Pallares & Guil, 2016). En la misma línea Vega et al (2012) “la empleabilidad de un graduado, se entiende como el conjunto de atributos (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores) que buscan los empleadores y que los egresados deben desarrollar eficazmente en la carrera profesional (p.32).

Estudios sustentan lo referido anteriormente, Rentería & Malvezzi, 2008; Álvarez et al, 2004, citado por Pallares & Guill, (2016). De acuerdo a profesionales de alta empleabilidad y profesionales de baja empleabilidad sugieren la importancia de los factores personales, esto en tanto a características como la iniciativa, flexibilidad y la capacidad de relacionarse y adaptarse, esto como asuntos ubicados por sobre los factores sociales para alcanzar un empleo en el mercado laboral (p.57).

Sin embargo, diversos estudios relacionados con la empleabilidad y a partir de un enfoque de género y de inclusión social, han mostrado un giro y crítica a la perspectiva de lo individual como la base para la obtención de un empleo. Y exponen que la causa de desempleo no se encontraría en el individuo, sino que al contrario de lo planteado, las dificultades se refieren a las estructuras del sistema económico y social (Hirata, et al. 1997).

Para efectos de la presente investigación el tránsito será comprendido como *Inserción Laboral*, puesto que se considera atingente de acuerdo al propósito de la investigación.

Es así que la inserción laboral es entendida como un proceso complejo, en el que interfieren diversas variables que permite la comprensión del fenómeno. En consecuencia, con un enfoque interdisciplinar la perspectiva psicosocial favorece para revisar lo presentado, en donde coexisten variables tanto individual como contextual que incide en la inserción laboral, (Martínez, 2000, p.2).

De la misma forma, en la actualidad no es posible la comprensión de la incorporación al mercado laboral como un mecanismo automático, puesto que los diversos cambios estructurales en la economía global y el creciente aumento de la tecnología impide un camino unidireccional (Castañeda y Sánchez, 2009, citado en Martínez (2000).

Por tanto, la inserción laboral es entendida como un proceso complejo y multivariable. Asimismo, las teorías al respecto están delimitadas para la comprensión del tránsito laboral. En consecuencia, la imposibilidad de que el fenómeno sea abordado a partir de un solo enfoque teórico (Martínez, 2000, p.10).

Para un estudio (encuesta), que buscó conocer la identificación de variables de los titulados que consideran importante hacia la inserción laboral (España) indican

como preponderante tópicos relacionados con: la formación recibida, características personales, métodos de búsqueda y la influencia del entorno para la consecución. Así como también dan cuenta del rol de la institución educativa, puesto que en aquellos titulados que lograron con éxito la inserción laboral, se debe a que la universidad tiene por objetivo considerar la empleabilidad como una arista estratégica; promover la movilidad entre los estudiantes y que la inversión en el capital relacional, esto a través de la colaboración con las empresas, las instituciones de formación así como la promoción de la investigación y transferencia (Fundación BBVA-Ivie, 2018, p.3-11).

De forma similar y de acuerdo a lo revisado por Pedrals (2012) acerca de variables que influyen en la inserción laboral muestra que un mercado laboral (dinámico), el tejido social (aquel que amortigua situaciones críticas o bien como factor de riesgo), y la persona (características personales, identidad laboral, preferencias, competencias) son aristas que influyen en el tránsito de inserción laboral.

7.4 PRINCIPALES TEORÍAS EXPLICATIVAS SOBRE LOS PROCESOS DE INSERCIÓN LABORAL

7.4.1 Modelo Neoclásico

Según (Martínez, 2000) realiza una síntesis que de acuerdo a este modelo, el desplazamiento y conexión de la inserción laboral se encuentra en el exterior, es decir, el factor humano no está presente. La competencia perfecta corresponde a la interacción que ocurre entre la oferta y la demanda. Por tanto en un estado “normal” se obtiene un nivel de empleo y salario en equilibrio. En consecuencia, un desajuste

que podría ser cuando la oferta supera la demanda, los empleadores regulan el salario, es decir, disminuyen este y de forma concomitante elevan el nivel exigido para desempeñar una labor. En conclusión, de acuerdo a esta teoría son las leyes del mercado las que en este escenario rigen la inserción laboral, concibiendo una perspectiva del trabajo como una mercancía, evitando o desplazando el carácter social.

7.4.2 Teoría del Capital Humano

De acuerdo a la revisión de (Martínez, 2000) señala que esta teoría consiste en analizar y dar cuenta del papel de la educación, es decir como la adquisición a lo largo de la formación de habilidades y conocimientos tiene un efecto en los procesos de desarrollo económico. Por tanto al incrementar la inversión en educación y formación tiene el resultado de acrecentar la productividad y por tanto la obtención de beneficios para el sujeto. La ecuación es que las personas cuando invierten en educación, esperan a futuro obtener la devolución de lo invertido. La educación según este esquema, va a determinar sus salarios y también la productividad.

A mayor inversión en educación le permitiría la posibilidad de acceder a mejores puestos laborales. El fenómeno de la expansión y oferta universitaria no estaría dado por la demanda del mercado laboral sino que como efecto de los mismo individuos que participan en la obtención de un puesto de trabajo, siendo esto llevado a la actualidad de sobre-educarse para alcanzar un empleo “superior” donde las condiciones del mercado laboral no necesariamente coincide con la oferta.

7.4.3 Teorías Credencialistas

Según (Martínez, 2000), al igual que la Teoría del Capital Humano en donde existe una relación entre el nivel educativo adquirido y por consecuencia de logros laborales que tiene como respuesta o reflejo o que bien se puede alcanzar. El modelo planteado es el de una sociedad meritocrática. Puesto que es el propio méritos el fundamento de la estratificación y de la lucha por conseguir estatus entre los grupos. Por tanto, asume que los individuos están en una constante competencia para buscar credenciales que les permita obtener un puesto laboral. Las credenciales deben ser entidades como un “plus” que es entregado por el sistema educativo a través de la formación o títulos, como también de la experiencia laboral que desarrolla el sujeto.

7.4.4 Teorías de base Marxista

Como parte de las teoría, se encuentra la llamada Teorías de la Correspondencia. En que de acuerdo a lo recopilado por Martínez, 2000, señala que es el sistema educativo como aquel que propicia y determina las condiciones sociales en el modelo productivo, y establece las directrices en relación a la clase que se pertenece. Por tanto, la procedencia de clase y el proceso de socialización determinarán la trayectoria laboral de los sujetos.

Para ejemplificar lo anterior, el panorama en América Latina, y Colombia como el país más desigual de la región, las percepciones de Decanos de Facultades de Negocios, reconocen la discriminación así como la exclusión en el Mercado laboral,

identificando como causas el origen y nivel socioeconómico como determinantes en el ingreso laboral de los titulados (Zwerg & Jiménez, 2015).

Así también, en lo que respecta a Chile, que para la consecución de un empleo sería más relevante el origen de clase por sobre el logro académico (Duru-Bellat y Tenret, 2012; Nuñez y Tartakowsky, 2009, citado por Espinoza et al). Y que por tanto, según la evidencia, el trayecto o tránsito académico de los titulados no es una correspondencia directa para la inserción laboral sino que comparte estrecha correlación con el origen social de la persona (Nuñez y Gutiérrez, 2004, citado por Espinoza et al).

No obstante, según Mora (2017), concluye que sólo para aquellos titulados y de un contexto socio-familiar de origen privilegiado lograrían una inserción laboral previa. Y rechazaría que el Capital Social tenga una influencia en lo que respecta a la primera inserción laboral, es decir descartando que el capital social informal, o sea, los vínculos sociales sean determinantes. Por lo que el capital social institucionalizado sería el causante de igualar la inserción laboral, para este caso, la universidad. Sin embargo, tales resultados se encuentran delimitados en haber obtenido y aplicado la muestra sólo en una institución educacional superior.

En efecto según el Informe Coleman (Guerrero, p12, 1996, citado por Martínez, 2000) tanto el entorno familiar y la clase social son pilares que explican el éxito escolar como el laboral, y de esta forma la responsabilidad no se relaciona con el

individuo que se va a insertar en el mercado laboral sino con las condiciones subyacentes de las personas.

7.4.5 Perspectiva estructural del mercado del trabajo

Para Martínez (2000) considera la importancia coexistente de las estructuras del mercado del trabajo como de los logros laborales del individuo. El mercado de trabajo se divide de forma primaria y secundaria o “superior” e “inferior”. En que el nivel primario refiere a características de estabilidad y seguridad económica así como de promoción, formado por profesionales y directivos, por tanto el nivel secundario se considera como lo opuesto. La ubicación se debe a la causalidad en las características del puesto de trabajo-cualificación del trabajador. Esta perspectiva, traza que la educación formal es determinante para acceder al sector primario del mercado laboral, puesto que considera una causalidad entre educación formal y los logros laborales.

7.4.6 Teorías de base individual

En un primer instancia, se hizo una revisión bibliográfica de las distintas teorías expuestas, de este modo esas perspectivas apuntan a entender al sujeto en la inserción laboral a partir de niveles “externos”, es decir, por ejemplo la relación del nivel de educación, la estructurada del mercado, etc. Sin embargo, de acuerdo a la literatura existen teorías desarrolladas para hacer una relación de la inserción laboral de acuerdo a las propias aptitudes de los sujetos.

7.4.7 Teorías Cognitivas

Para este tipo de teorías como se señaló anteriormente, la importancia recae en el sujeto como el agente del que depende la inserción laboral y no de factores externos.

Por ejemplo, de acuerdo a la teoría formulada por Piaget, y explicada por Martínez, 2000 considera que a través del mecanismo de asimilación y acomodación en conexión con el medio, el sujeto se va adaptando a la “realidad” o al entorno, mediante la integración de nuevos conocimientos. Así como el enfoque evolutivo determina que los sujetos pasan por distintos ciclos o momentos que se ven en tensión y es la capacidad del sujeto la de resolver los distintos conflictos. De esta forma, las diferentes dificultades de los titulados para la inserción laboral, tendrá como resultado la de integrarse satisfactoriamente.

No obstante, los modelos mecanicistas plantean o se oponen a lo desarrollado por Piaget, consideran que los individuos no siguen secuencias universales, sino que “subjetivas” o bien cada individuo sigue un “camino” diferente de acuerdo a las propias experiencias. De esta forma, el proceso de inserción laboral es de tipo individual y se vive de distinta forma (Martínez, 2000).

Y así también desde la Psicología Social, de acuerdo a la Teoría de la Disonancia de Festinger (Martínez, 2000), expone que la cognición está intrínsecamente conectada con el entorno, es decir el sujeto se construye en base al entorno, y cuando las cogniciones son disonantes, es decir se opone a las creencias del individuo este intenta reducirlas generando una gama de acciones. En

consecuencia, el individuo tendrá una propia percepción de la realidad laboral y así tomará acciones particulares para atenuar la disonancia.

7.4.8 Modelos Integrales

Como refiere el nombre, este enfoque tiene por objetivo la comprensión a través de una mirada multidisciplinar (Martínez, 2000) al análisis de la inserción laboral. Por tanto, para esta perspectiva, existe un vínculo entre los aspectos individuales y contextuales que dan cuenta del proceso de inserción laboral. Como ejemplo el autor refiere proposiciones a la Teoría de la Privación, que concibe al sujeto como pasivo y como un individuo que es dependiente del contexto. El resultado es que el desempleo se sitúa en una causa estructural en donde el individuo no tiene herramientas o incidencia en el cambio. Sin embargo, como respuesta u oposición a la Teoría de la Privación, la Perspectiva Etogénica, proyecta a los individuos como racionales y que por tanto dadas sus características pueden enfrentar el desempleo “La persona es soberana, planificadora y activada por un entorno impredecible (Martínez, 2000, p.18).

Y en último lugar, el enfoque Modelo Vitamina “El empleo será la vitamina que en exceso o defecto ejerza una influencia sobre el individuo y, a la vez, el individuo puede elegir y modificar ambientes, asignar significados y valores subjetivos a las propiedades objetivas del contexto” (Martínez, 2000, p.18).

7.4.9 Estudios de Inserción Laboral

Es por esto, que para conocer el proceso de inserción laboral y la relación con las distintas teorías o hipótesis de los determinantes influyentes, se desarrolla estudios para la comprensión:

El estudio de inserción laboral, además de informar sobre el grado de inserción de los titulados y de las condiciones en que estas se efectúan, pretenden ofrecer también información para el diseño de las titulaciones que cada universidad ofrece, permitiendo así una visión de la realidad profesional de sus graduados y ofreciendo también su evaluación sobre la formación recibida (Bravo, 2012).

Entendiendo la complejidad que adhiere la comprensión del proceso de inserción laboral, ante las distintas variables que determinan la consecución laboral y con el objetivo de garantizar y conocer este proceso, se ha dirigido una política para el abordaje y mejora de la inserción laboral de los titulados. Mediante diversas formas para identificar este fenómeno: “Seguimiento de egresados; Estudios de la inserción laboral; Observatorio laboral”, como métodos para la evaluación, tanto universitarias como gubernamentales que pretenden ser una herramienta para la gestión académica como la toma de decisiones sobre la política universitaria, así como por ejemplo, evaluar la relación entre la formación académica y su pertinencia con las necesidades del mercado laboral, la percepción de los egresados en relación a la formación e inserción laboral (Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut, 2018).

Entre las causas para desarrollar este tipo de estudios, se encuentra la necesidad nacional como internacional, en que por ejemplo, se ha identificado que existiría un desajuste entre la formación entregada por las instituciones de educación superior y las competencias requeridas por el mercado laboral. Este tipo de estudio permite hacer un diagnóstico de la inserción laboral (Reimer, y Steinmetz, 2007; Sondergaard y Murthi, 2012; Tatsiramos, 2015; Valiente, 2015, citado por Espinoza et al).

El diagnóstico por Espinoza et al., en que señala que para el caso chileno, la información con la que se provee es limitada y se sitúa sólo con el foco en la empleabilidad y remuneraciones (plataforma Mi Futuro); como de seguimiento de egresados, pero sin una perspectiva de la equidad ni de los factores académicos que pudiera tener una repercusión en la inserción laboral.

Se puede señalar el estudio desarrollado por la Universidad Diego Portales, en el Diseño e implementación de un sistema de seguimiento de estudiantes y titulados, que a partir de 2009 se crea con el objetivo de identificar información respecto al proceso de inserción laboral y seguimiento del mismo y que identifica desafíos próximos para avanzar e identificar las prácticas que favorece o impide la inserción laboral “exitosa”, así como en proponer y generar alertas e intervenciones para favorecer o suplir falencias (Valenzuela y Pérez, 2012).

No obstante, de acuerdo al diagnóstico plasmado por Poblete et al (2012) de la situación actual del seguimiento e inserción laboral, donde se analizó un grupo de

universidades chilenas (14), entre las principales conclusiones se determina que: hay diferentes métodos y objetivos para evaluar los procesos de seguimiento e inserción laboral de los titulados, por lo que cada institución cuenta con un formato diferente, lo que impide una determinación “global o generalizada”, no existiendo mecanismos sistemáticos del proceso; no se procede la realización de una retroalimentación, es decir, la información “diagnosticada” no es vincular en el accionar, como tampoco hay una evaluación de la información recogida en lo recopilado; siendo los procesos desarrollados aún insuficientes en cuanto a la información recogida; las universidades desarrollan dicho proceso cuya finalidad es conseguir reconocimiento público sin visualizar la importancia de esta información tanto para la misma institución como la de los titulados; concluye que: *“queda en evidencia que son pocas las instituciones consideradas en el estudio que cuentan con procesos formales y sistemáticos que permitan hacer uso de información sobre egresados para hacer ajustes en la calidad de la formación profesional”* CINDA (2012), Pérez (2015).

7.4.10 Diversidad de estudiantes

Existen además distintos tipos de estudiantes que ingresan a la educación superior y por lo que es necesario responder a las necesidades de cada uno de estos tanto para lograr el término de la formación como de una real inserción laboral.

Según Pílera Figuera (citado en Martínez, 2000) establece tres clasificaciones para dar cuenta del universo de estudiantes de la educación superior y que explica la inserción socio profesional. Es decir, en primer lugar se encuentra el “tipo duro”,

donde aquellos estudiantes donde la actividad principal es estudiar y que no tiene ningún tipo experiencia laboral, sino que hasta el término de la carrera en que debe iniciar la trayectoria laboral. En segundo lugar, está el “tipo mixto” que es entendido como el estudiante-trabajador que debe ajustar ambas actividades, sin embargo, la acción principal es su calidad de estudiante. Y en tercer lugar, el “tipo puro” profesional o trabajador-estudiante, que de lo principal es el trabajo y el rol de estudiante es una categoría secundaria.

En consecuencia, en la actualidad existe un perfil de estudiantes, entre aquellos que sólo estudian; que complementan el estudio con el trabajo y aquellos que el rol principal es el trabajo y de forma secundaria la formación académica. Por lo tanto, para los primeros no hay una experiencia laboral o acercamiento, cuestión que ya lo ha tenido la segunda y tercera categoría de vivencias laborales en menor y mayor grado.

7.5. Conclusión sobre la definición de la Inserción Laboral

Es por esto, que para la comprensión del fenómeno a estudiar, se concluye que “la inserción laboral habría que analizarla como el producto de la interacción de todo un conjunto de factores ambientales e individuales, ya que el título universitario, por sí mismo, no significa acceso al empleo” (Martínez, 2000, p.21).

Entre las características para la comprensión de la inserción laboral, se encuentra diferentes aristas, tales como: como la acción de incorporarse al mercado laboral (como consecución o proceso), las capacidades y contexto o medio en el que está

inserto el sujeto, donde esto se enlaza con lo antes relacionado en cuanto al origen socioeconómico del titulado para lograr con éxito insertarse el mercado laboral; lo que refiere a la vida de las personas como ser integral (física y mental).

Esta definición de la inserción laboral, es relevante para la investigación, puesto que comprende la complejidad del fenómeno y por tanto las diferentes aristas que inciden. Ubicado desde el nivel general al más particular, se sitúa las características de la inserción laboral a: el contexto económico y social, el título obtenido y las características personales. (Martínez, 2000).

Así también Gutiérrez et al (2012) las variables identificadas a nivel nacional (Chile), se reconoce como relevante para el proceso de inserción laboral de los titulados, corresponde a: entorno productivo, entendido como mundo empresarial, mundo productivo y económico; entorno social: las redes de contacto, capital cultural, origen familiar, comunidad; entorno global: relacionado con la economía, las ofertas y demandas entre la formación y lo que exige el mercado laboral y el entorno académico: las instituciones de educación superior y la formación, como en la capacidad de resolver y mejorar la inserción laboral.

7.6 Características de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Para la comprensión de la inserción laboral, es relevante contextualizar a la institución de educación superior, puesto que mantiene características particulares que puede ser considerado una variable para la inserción laboral de los ex alumnos.

La Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC), es una universidad privada chilena. Mantiene tres Facultades y un Instituto distribuidos en dos Campus, la Casa Central está ubicada en Condell #343, en la comuna de Providencia.

Fundada en el año 1988, sin embargo sus orígenes se sitúan a 1975, promovida por el Cardenal Raúl Silva Henríquez, en donde el objetivo de la creación reúne a intelectuales y dirigentes políticos como opositores a la Dictadura cívico-militar iniciada en el año 1973, para analizar la realidad política, social y económica y cultural de Chile (UAHC, 2017).

La institución como creación y objetivos plantea que:

“Nuestra universidad entiende que las ciencias sociales deben, como disciplinas científicas y como formas concretas de ejercicio profesional, asumir el desafío de crear conocimientos sobre la realidad y proponer alternativas que contribuyan al establecimiento de una sociedad más justa que combine el compromiso con la tolerancia, con la capacidad de escuchar y aceptar distintas opiniones de manera igualitaria respetando los derechos básicos de las personas, independiente de su género, raza, cultura, nivel social, actividad, credo o ideología”.

La misión de la universidad se mantiene relacionada en la constitución y vinculación con los distintos estamentos que la componen: trabajadores, estudiantes y egresados. La formación está en concordancia con una mirada interdisciplinaria que asume un compromiso con la inclusión y la transformación social, así como en relevar y promover los derechos humanos, la democracia y la justicia (UAHC, 2017).

<http://www.academia.cl/universidad/la-universidad-2> Como institución contribuyente al pensamiento crítico y nacimiento como una institución alternativa al modelo privado de la educación superior.

<http://www.academia.cl/universidad/mision> Con el objetivo de ser una institución educacional referida a la inclusión socioeconómica.

En lo que respecta a la visión, la UAHC, tiene por objetivo ser un referente como institución en la formación de un pensamiento crítico para con el contexto nacional como internacional, con un enfoque latinoamericanista, estableciendo el objetivo del saber entendido como público; en compromiso con el medio y aportar y promover una cultura democrática, pluralista y justa (UAHC, 2017).

Los principios que promueve y es parte de la cultura de la UAHC tienen relación con la promoción de los Derechos humanos, la interculturalidad y la justicia social como consideración para el convivir democrático. Así como la promoción de un pensamiento abierto y pluralista con el objetivo de formar personas autónomas, críticas y creativas Se plantea la institución como un modelo de régimen público que promueve la participación de los diferentes estamentos presentes (UAHC, 2017).

7.6.1 La Inserción Laboral en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano

Para la comprensión de la inserción laboral, es necesario señalar datos para contextualizar la institución. La UAHC, mantiene una matrícula de estudiantes de acuerdo al registro del año 2017, compuesta por 3.672 alumnos, cuya representación de la población corresponde a un 56,9% de mujeres. La clasificación de jornada diurna es la modalidad mayoritaria de estudio 71,4%. Y la carrera de Psicología es la que mayor cantidad de estudiantes concentra 13,7% La distribución

de lugar de residencia es heterogénea, la mayoría de ellas se concentra en las comunas de Santiago (16,9%), Puente Alto (11,7%), La Florida (8,1%) y Maipú (7,3%). La clasificación económica, está constituida por los quintiles 1,2 y 3 (UAHC, 2014).

No ha sido posible encontrar información suficiente respecto al conocimiento sobre la inserción laboral de los titulados que tiene la institución, no obstante. La Dirección de la Escuela de Psicología de la UAHC conformó la unidad de seguimiento a estudiantes de pregrado y titulados, que entrega algunas directrices para contextualizar la inserción laboral de los estudiantes provenientes de la casa de estudios.

La jornada vespertina de estudio mantiene un leve predominio (52%) en relación al diurno. Aquellos estudiantes que durante la formación de pregrado compatibilizan el estudio y trabajo, comprenden la cifra de un 88% de la población muestral. Este dato permite construir un perfil de estudiante de la comunidad universitaria. Así, el tiempo determinado en meses para la consecución o inserción laboral una vez titulado, corresponde a 6 meses. De forma mayoritaria un 75% declara trabajar como psicólogo con un tipo de contrato indefinido, lo que podría ser señal de haber alcanzado estabilidad laboral y por tanto una baja rotación. Es importante señalar que un 45% declara que la inserción laboral tuvo como factor principal la consecución a través de contactos personales seguido de un 20% que continúa trabajando a partir de la realización de la práctica profesional (Sistematización de los cuestionarios a los titulados, 2016).

La información recopilada es de gran relevancia para contextualizar el proceso de inserción laboral de los profesionales de psicología de la UAHC, puesto que entre las conclusiones señaladas es posible concluir que gran parte de los ex alumnos compatibilizan las actividades de estudio y trabajo; el tiempo para insertarse en el mercado laboral es de 6 meses promedio; y que la inserción laboral o manera de encontrar trabajo fue mediante la red de contactos.

7.6.2 Modelo educativo de la UAHC

El modelo educativo de la UAHC, tiene por objetivo formar a los estudiantes con una visión crítico-transformadora de la educación y la sociedad, por tanto, en constante análisis del medio así como buscar la intervención en esta. Mantiene un énfasis en la equidad, con una mirada abierta y pluralista y una docencia cuyo objetivo es la formación crítica (Modelo educativo UAHC, 2011).

VIII. MARCO METODOLÓGICO

1. Enfoque Metodológico:

La presente investigación se enmarca dentro de lo que se denomina como Investigación de tipo Cualitativa. Puesto que esta se ajusta para los propósitos del

estudio en que se pretende conocer los aspectos subjetivos de cómo vivencia la inserción laboral los egresados de psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Es por tanto, que la forma de abarcar el estudio se comprende desde la propia vivencia del sujeto y como significa su experiencia igualmente situando el contexto en el que se encuentra el sujeto. Así lo define Maxwell (citado por Vasilachis, 2006) entiende que entre los rasgos más característicos de la investigación cualitativa se encuentran: a) el interés por el significado y la interpretación, b) el énfasis sobre la importancia del contexto y de los procesos, y c) la estrategia inductiva y hermenéutica.

2. Tipo de Investigación:

El tipo de investigación es de carácter **exploratorio, descriptivo, no experimental y transaccional.**

2.1 Exploratorio

La metodología a utilizar ha sido seleccionada puesto que hasta el presente y revisada la literatura, no se ha encontrado estudios que refieran o revisen de forma específica las vivencias en su proceso de inserción laboral, y aún menos para la carrera de psicología y de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Las investigaciones que se ha podido encontrar recaen en información de tipo cuantitativo o datos que se publican cada año en los diferentes medios de

comunicación escrita, que señalan la inserción laboral en términos de cifras, es decir, relación en tiempo entre el egreso y el inicio laboral. Siendo por tanto un tema poco o nulamente investigado

El aspecto subjetivo de la vivencia en la inserción laboral no ha sido abordado desde una mirada del relato y se pretende indagar a partir de una perspectiva innovadora y facilitar asimismo un terreno para nuevos estudios.

”Los **estudios exploratorios** se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2016, p.79).

2.2 Descriptivo

Descriptivo puesto que no se pretende realizar un planteamiento de hipótesis o alcanzar un relación de causalidad. ”Los estudios descriptivos sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.91). El objetivo es la descripción del resultado a obtener, se busca describir la/s vivencia/s de inserción laboral como tópico. El estudio tiene una relación con los entrevistados mediante la recolección de información a través de los objetivos planteados en la investigación.

2.3 Transaccional

Para el propósito de la investigación, la búsqueda de información se construye en un momento dado, por tanto en un momento específico del tiempo. Así lo refieren Hernández, Fernández y Baptista (2016) *“recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”*.

2.4 No experimental

La investigación a realizar se inserta en el tipo de diseño no experimental, en que las variables o contexto de los sujetos, en este caso el proceso de inserción laboral de egresados de psicología no son variables condicionadas y/o manipuladas. Y la experiencia del proceso de inserción se vivencia de diferente forma siendo en consecuencia subjetivas.

Para Hernández, Fernández y Baptista, (2006) La investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes; se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador.

3. Delimitación del campo a estudiar

3.1 Universo

El universo está compuesto por titulados/as de la carrera de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, que estudiaron en jornada diurna

o vespertina. En tanto a hombres y mujeres, de la generación 2016, 2017 y 2018. Y que se encuentran en búsqueda de trabajo o en la actualidad mantienen un puesto laboral.

El total de la población es de Titulados de psicología de la UAHC, hombres y mujeres, cuya jornada de estudio haya sido diurna o vespertina y titulados en el año 2016, 2017 y 2018.

3.2 Muestra

El estudio a realizar corresponde a una investigación de tipo cualitativa, por lo que es una muestra no probabilística, debido a que no pretende generar una representación total de la población o universo. Y en que la propia investigación cualitativa no exige como requisito de estudio. E intencional puesto que las personas a entrevistar son deliberadamente elegidas para la indagación de acuerdo a los objetivos del planteamiento de la propuesta investigativa. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.55).

La relevancia en el muestreo de tipo intencional tiene como fundamento la selección de casos o muestra que ofrezcan un profundo contenido de lo que se tiene como objetivo indagar (González, 2009, p.114).

El proceso de interpretación y análisis de la información documentada tiene como meta de acuerdo a lo que según Flick (2007) el final de la observación, es cuando se ha alcanzado la *saturación teórica*; es decir, una codificación adicional, el

enriquecimiento de las categorías, etc. ya no proporcionan o prometen nuevos conocimientos.

En lo que respecta a la investigación, el muestreo se trabaja mediante la herramienta o recurso de bola de nieve, con el objetivo de facilitar y cumplir con los requisitos del estudio, eligiendo un sujeto en específico a conocer, y de modo tal que éste favorezca el contacto con sujetos similares (Katayama, 2014, p.76).

3.3 El criterio de selección para la investigación corresponde a:

- ✓ 8 titulados/as de Psicología (4 hombres y 4 mujeres) de la UAHC
- ✓ Jornada de estudio Diurna y Vespertina
- ✓ Titulados entre 2016-2017 y 2018
- ✓ Empleado/cesante
- ✓ Residente en Santiago de Chile

4. Estrategias de producción de datos

Entrevista semiestructurada

Para la presente investigación el proceso de recolección de datos del que se hará uso, corresponde a técnicas cualitativas y la entrevista semiestructurada.

La elección de la entrevista semiestructurada, reside en que es una herramienta que permite abrir el espacio de diálogo y ahondar sin restricción en el relato del sujeto. Así refiere como explicación el uso de la entrevista semiestructurada en que *“el interés se asocia con la expectativa de que es más probable que los sujetos*

entrevistados expresen sus puntos de vista en una situación de entrevista diseñada de manera relativamente abierta que en una entrevista estandarizada o un cuestionario” (Flick, 2007, p.89).

Especifica que *“los temas de las entrevistas están establecidos y las preguntas también lo están, aunque se permite que el investigador, según su propio criterio, intercale nuevas preguntas u obvie algunas de las ya establecidas según cómo marche la entrevista” (Katayama, 2014, p.81)*

5. Estrategias de análisis de datos

5.1 Análisis por categoría simple

Según Mejía el análisis de datos puede ser definido como *“la etapa del estudio de los datos y del establecimiento de enunciados e ideas relevantes según las hipótesis o los objetivos de la investigación formulados” (Mejía, 2007: 312).*

El modelo de trabajo para la investigación se sitúa en lo referido por Taylor y Bodgan (2000) en lo que respecta al análisis en tres niveles:

- **Descubrimiento**
- **Codificación**
- **Relativización**

En primer lugar, se da comienzo con la lectura de la transcripción de las entrevistas con el objetivo posterior de continuar con la agrupación de las entrevistas por categorías. Se analizan las entrevistas en detalles para revisar aquellas que son

relevantes en los objetivos de la investigación y así también detectar el contenido que se repite entre los entrevistados. Dando cuenta de los conceptos en común que pudiera presentar las entrevistas.

Como segundo paso corresponde la codificación, en que se selecciona los elementos en común y presentado los hallazgos de las entrevistas. Y la relativización como la interpretación de la información entregada por las personas entrevistadas.

IX. RESULTADOS

El resultado del estudio que se presenta a continuación, muestra un grupo constituido por 8 personas (4 hombres y 4 mujeres) que reuniera las siguientes características: Titulados entre la generación 2016, 2017 y 2018 de Psicología de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano (UAHC); de la jornada de estudio diurna y vespertina y residentes en Santiago de Chile.

Se elaboró la lista de objetivos general y específicos y a partir de esta se estructuró las categorías y tópicos para posteriormente realizar la clasificación de citas atinente al propósito investigativo.

Es así que luego de haber analizado el discurso de los entrevistados, se logró conocer las vivencias de inserción laboral de egresados de psicología, como las diferentes dimensiones que involucra el proceso hacia la entrada laboral.

Se presenta a continuación el esquema de categorías y tópicos:

CATEGORÍAS	TÓPICOS
Características relevantes en la inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● Habilidades y competencias. ● Redes y contactos. ● Dificultad campo laboral. ● Sello formación UAHC.
Dificultades en la inserción laboral	<ul style="list-style-type: none"> ● La experiencia laboral como requisito. ● Resiliencia como factor en obtener puesto laboral.
Formación de la UAHC	<ul style="list-style-type: none"> ● Importancia misión y visión de la UAHC. ● Malla heterogénea y falta de praxis. ● Falta de práctica.

1. Categoría: La percepción de características relevantes para la inserción laboral

La inserción laboral para la presente investigación es concebida como una experiencia subjetiva y multivariable. Por tanto el conocimiento del fenómeno es complejo y heterogéneo donde cada proceso se vive de forma diferente. Entender el camino y la consecución laboral así como la proyección es relevante para conocer.

En esta sección, se expone los resultados de la percepción de los titulados acerca de las variables que ubican como determinantes para una inserción laboral “exitosa” o que bien, presentaron/influyeron en el proceso. De acuerdo a este ítem, los entrevistados identificaron cuatro tópicos.

1.1 Tópico: Habilidades y competencias

De acuerdo a las respuestas de los titulados en relación a lo que identifica como relevante o crucial para la inserción y obtención de un puesto de trabajo, refieren que el desarrollo de habilidades y competencias es un factor importante para lograr de forma exitosa o bien que pudiera ser un aspecto que dificulta la inserción laboral.

V. - “No podría pensar que solo tu conocimiento importa, yo creo que en el ámbito laboral implica la mitad o quizás un poco más tus habilidades y competencias. Cómo te puedes desempeñar en un cargo y las dificultades que se puedan presentar en una pega. Yo te diría que potenciar tus habilidades, seguridad, también tu capacidad creativa y reflexiva, mostrar tu pega, porque muchos psicólogos lo hacen muy bien pero no los ve nadie”.

Se proyecta una contraste en cuanto a la formación académica o formal de la institución que es una variable a considerar para favorecer la inserción laboral, no

obstante, la capacidad en desarrollar y mostrar tus habilidades y competencias personales aprendidas, es sustancial para hacer una diferencia entre el saber formal, sino que es imprescindible saber cómo aplicar este conocimiento en el trabajo, “saber moverse”. Por tanto, inserto o no en un trabajo, para la consecución y mantenimiento de un puesto laboral tienes que ir más allá de lo formalmente aprendido y desplegar un saber que se relaciona con las características de la persona.

S. - “Pro-actividad, flexibilidad, como las cosas que te piden para explotarte harto jajaja. No pero hablando en serio creo que una característica importante es ser atinado con el foco que uno le pone a las cosas también, que no se te pasen cosas importantes, Ser ordenado, responder a las cosas, no dejar la pega botada”.

La capacidad para dar una propia perspectiva al trabajo es relevante para el mantenimiento del puesto laboral, mostrar tu trabajo, dar cuenta de tu creatividad y sello personal para no volver el quehacer mecánico.

H. - “Entonces lo otro que aquí se preocupan mucho de que tú también seas como proactivo, existe la posibilidad de que si tu tení una idea la podí llevar a cabo. Que haya una visión de lo social... que es un profesional al servicio del otro. Y que los estudiantes entiendan de que hay que seguir preparándose después de haber estudiado”.

La misión de la institución en que se trabaja como estimuladora de la labor, que espera un sujeto dinámico y en constante cambio respondiendo a las necesidades de la empresa que propicia que el trabajador actúe de forma específica con un sello

institucional. Anticipar el proceso de inserción y mantenimiento laboral en la continua formación para desarrollar nuevas aptitudes tanto formales como personales en que pueda hacer uso en el futuro.

J. - “Lo que te permite mantener en un trabajo primero que todo es la honestidad y ser responsable obviamente. Al desarrollar competencias específicas, la malla curricular tiene bloques que son muy heterogéneos, siento que falta algo más y es parte del estudiante poner ese valor agregado”.

Los valores personales o comúnmente llamados sobre aquellos que se aprenden en el hogar, se considera como un beneficio cuando estos se ponen en práctica en el trabajo, como la capacidad de ser humano antes que un profesional como característica distinguible. Si bien se reflexiona sobre la formación universitaria recibida donde el conocimiento es simétrico y general, se interpela la propia capacidad para reconocerse como otro laboralmente, en tomar lo aprendido para reconstruir y crear algo distinto.

C. -“Mira lo que yo considero relevante, es ser una persona súper movida. Soy una persona súper proactiva, y no podí quedarte en la casa que no me han llamado, pa’ mi eso es primordial, antes que la corriente y la universidad. Ser ordenado y estructurado”.

Las características como voluntad, auto-superación, dinamismo se ubica en aptitudes que están por sobre la formación académica para lograr de forma exitosa la inserción laboral. El “estilo propio” se realza como esencial para superar las

dificultades que presenta el medio externo, siendo el sujeto como el responsable de sortear los conflictos.

JT. - "Mira yo creo que con no saber cómo insertarme laboralmente con una profesión, con como yo me ofrezco al mercado, yo creo que ahí estuvo lo complejo, tienes una gama de ofertas laborales para psicólogos pero específicamente no sabía cómo postular a esos trabajos. También es súper importante que seas tú quien busque los conocimientos, preguntando y aprendiendo. Pero para la mantención del trabajo tiene que ver mucho con la pro actividad".

Sin embargo, también está la situación cuando los titulados sienten no tener la preparación y seguridad para insertarse en el mercado laboral, "no saber venderse" que dificulta el proceso. Buscar tu objetivo y centrar el aprendizaje obtenido en una orientación de la psicología para conseguir un puesto laboral. La dicotomía de saberes entre la formación tradicional y los elementos y herramientas para lograr la inserción laboral.

Se reconoce que para la entrada laboral, las personas deben desplegar una atención generalizada para el continuo aprendizaje, que involucra la formación a través de la relación con el equipo de trabajo que se sitúa como una nueva fuente de aprendizaje.

D. - "Creo que es súper importante el tema de ser súper flexible, si no eres una persona flexible te vas a perder, estar dispuesto a los cambios. Y a mí me resultó también el tema de capacitarse, siempre capacitándose, siempre preguntando a las persona que tengan más expertis en cierto temas".

Adecuarse en los diferentes escenarios y/o contextos que se presenta, involucra la habilidad de para permanecer y enfrentar las dificultades. Así, la constante formación representa un recurso para continuar y desarrollar destrezas y “mostrarse” laboralmente manteniendo el puesto laboral o para iniciar nuevos proyectos.

JC. - “Creo que es relevante seguirse formando, es fundamental. Que tengas las habilidades blandas, blandas respecto a la flexibilidad, respecto al manejo cuando vas a solucionar o enfrentar dificultades”.

De forma similar se reconoce la constante formación para adecuarse y mantenerse laboralmente así como para proyectar futuros escenarios laborales que requiera del conocimiento específico aprendido. Adecuarse a las vicisitudes laborales como una habilidad para mostrar las propias capacidades.

1.2 Tópico: Redes y contactos

En relación a los resultados sobre el tópico de redes y contactos, los entrevistados reconocen este apartado como un ítem importante para el proceso y consecución de un empleo. La posibilidad de contar con redes y contactos se manifiesta como una opción, necesidad o queja.

S. - “Es difícil encontrar pega, yo creo que al final su ‘contactito’ por ahí, es complejo. Son importantes las redes de contacto, pero yo creo que en la vida en general uno tiene que tener redes, yo tengo la suerte de tener redes, pero tampoco la red me dejó en el mejor de los puestos. Yo acá llegué y me dieron como el dato de entrada que están buscando a un psicólogo educacional, ‘su contactito’”.

El proceso de inserción laboral se pone de manifiesto en dificultades que se relacionan con las redes de apoyo o contactos que cuenta. Esto favorece o entorpece el proceso de inserción laboral. Construir redes se considera como un respaldo cuando se vivencia complejidad en conseguir un empleo. Se concibe como una característica positiva, sin embargo no se da cuenta de una red formal sino que de una de tipo informal, creada a partir de la necesidad y no como una red que anticipa el proceso de inserción laboral, sino que se acude a personas en particular que pudiera facilitar la entrada laboral, pero no de una red previamente construida.

H. - “Y una de las cosas que complejiza también creo yo en la Academia, no hay posibilidad de que te puedan insertar en un trabajo. Es muy prometedor siendo estudiante y muy difícil ya profesional titulado. Falta redes, porque tienes redes para hacer la práctica pero no hay redes para empezar a trabajar”.

Prevalece un discurso que se relaciona en interpelar el rol de la institución educacional, en cuanto a que ésta no favorece la entrada laboral a través de su rol como entidad. No hay un fortalecimiento en esta arista en otorgar un respaldo a los titulados en el nuevo contexto, en la capacidad de generar redes para facilitar la inserción laboral. Por tanto, ante la inseguridad del futuro laboral, los titulados esperan un respaldo de la Universidad ante la incertidumbre que presentan y las vivencias de dificultad de insertarse en el mercado laboral.

J. - “Lo que mencionaba ahora el temas de las redes, te lo digo muy honestamente porque para mí fue en desafío digamos personal el tema de las redes para aprovechar no en el sentido del pituto sino que en el sentido de que puedas dar

cuenta de los nichos y necesidades que en el momento actual se vayan desarrollando cachay”.

Las capacidad de contar con redes también se relaciona como una dificultad personal, en que se autoevalúa como un aprendizaje no logrado que termina en dificultar la entrada laboral, así como de dar cuenta a través de ejercicio social en conocer y ampliar la mirada del panorama actual del mercado laboral, es decir, contar con redes de apoyo permite conocer mediante otro las dificultades o facilidades que se identifica en el medio.

JT. - “Yo acudí a este pituto porque en realidad me di cuenta que iba a cumplir seis meses sin trabajo, estaba recién titulada y sin experiencia y la necesidad de tener trabajo implicaba, entonces acudí al pituto y ahí me ofrecieron este espacio por suerte, es un espacio muy enriquecedor la verdad y no por un tema económico en verdad”.

Se concibe la red de contactos como “pituto” interpretado como negativo y considerado como último recurso cuando por sí sólo no has logrado insertarte en el mercado laboral. La percepción del “pituto” es vista como una opción “rápida” en que evitas el camino común para el acceso a un empleo. Sin embargo ésta estrategia es utilizada y justificada en que no cuentas con las herramientas y experiencia suficiente que se exige al estar en calidad de recién titulado. Y por tanto, no como recurso de escalamiento sino que un medio de entrada que tiene por objetivo aprender e ir construyendo la experiencia laboral que te permita en un futuro adecuarse a las exigencias del mercado laboral.

1.3 Tópico: Dificultad campo laboral

En este tópico se analiza la visión que tienen los titulados de la UAHC en relación a conocer el tránsito o proceso de inserción laboral relacionado con las dificultades presentadas, esto considerando los diferentes niveles, es decir, en cuanto a los aspectos personal como externo que obstruye la entrada al mercado laboral.

V. -*“Yo quise aceptar una pega por poca plata debido a la experiencia y yo si recomiendo eso”.*

Integrarse profesionalmente presenta diversas dificultades, de acuerdo a los entrevistados, ante la urgencia de conseguir un puesto laboral, consideran no cuestionar o poner como barrera el ingreso económico. El objetivo o estrategia se adecua en obtener la experiencia necesaria que el mercado laboral exige. Por tanto, superponiendo la experiencia laboral por sobre el ingreso económico.

S. - *“La clínica tiene bajo campo laboral, fue una buena experiencia a nivel profesional como personal hacer la práctica del caps pero no te deja con un puente. Mandar correos y que no respondan siquiera recibido, anuncios mal pagados, pero creo que hay que tener cierta flexibilidad. Bajo campo laboral para psicólogos recién egresados. También la ansiedad es otra dificultad, que no nos prepara para lo que realmente existe. Por mis notas era mi rollo de encontrar una buena pega, aunque igual lo tenía aterrizado de que no iba a ser así”.*

D. - *“Área laboral hay harta pega, pero las pegas no son buenas, la renta muy mala, está como bien viciado el tema laboral, yo hablaría de una sobreexplotación a los*

recién titulados cachay, como encontrar una pega buena y que te elijan porque el campo está bien saturado de psicólogos”.

La percepción de los entrevistados considera una clasificación en dificultades para conseguir empleo, es decir dependiendo el área de ejercicio de la psicología se logra un mayor o menor éxito integrarse una vez titulado. Así también se presenta molestia ante los reclutadores de personal de un inadecuado proceso en que realizada la entrevista no reciben respuesta. La precarización laboral en lo que respecta a la remuneración profesional; la adecuación al mercado para conseguir un empleo y el cuestionamiento a las herramientas entregadas por la institución universitaria que no concilia la formación y las necesidades o competencias del mercado laboral y las expectativas generadas cuando estás en calidad de estudiante.

H. -“Hay mucha ilusión, voy a poder trabajar en esto pero cuando te enfrentas al campo laboral te das cuenta de que todo eso disminuye. Tenía compañeros súper ilusionados, le iba mal y hay algunos que nos están trabajando en psicología. Y lo otro, hay trabajos súper mal remunerados, tu ganai mucho más por decir de repente como vendedor que como psicólogo”.

JT. - “Las ofertas laborales son súper bajas, las remuneraciones son bajas, las condiciones”.

La expectativa generada entre los entrevistados en el rol como estudiante y de forma posterior el contraste con la realidad y aquello que se proyecta no culmina. Se manifiesta como decepción ante un ideal y a lo que se enfrentan. El

cuestionamiento a las ofertas precarizadas de un mercado que prioriza la experiencia laboral en que la cabida para los titulados es sinónimo de explotación.

1.4 Tópico: Sello y formación UAHC

En esta sección de acuerdo a la apreciación de los entrevistados, se constata que la misión y visión así como la formación de la UAHC son variables que facilitó la inserción laboral. La incorporación está avalada por la percepción positiva hacia los egresados de esta institución de educación superior, por tanto se concibe como un elemento favorable a nivel profesional como personal en la adquisición de habilidades y competencias.

V. - “Influyó mucho que yo haya sido de la Academia, por ejemplo en Sename, la Directora cuando me contrata me dicen sólo toma en cuenta curriculum de la USACH, la Chile, la Academia, la UMCE y como otras tres más y las demás ni siquiera toma los curriculum porque lo social no es tan fuerte. En esta pega también influyó la Academia, mi Jefe salió de ahí y lo que fue en el trabajo en un colegio también”.

H. - “Para trabajar acá tiene que ser una persona que tenga la visión de lo social, más que solamente clínica, de lo comunitario. Lo otro que entienda de qué es un profesional que está al servicio del otro. La UAHC está bien catalogada en lo social y comunitario. Entonces también fue un plus el hecho de que desde acá (trabajo) estuviera considerada la universidad”.

Dependiendo del área de trabajo, las instituciones o el mercado laboral igualmente representan una mirada específica. Y de acuerdo a los entrevistados ésta coincide

con lo que plantea la institución de educación superior UAHC en conjunto a un grupo de universidades que incorporan el carácter social en la formación educativa. Facilitando la entrada laboral a los egresados, como la red de contactos que se reconoce en el “exterior” de personas con formación similar que coincide en una mirada del quehacer profesional.

S. - “Yo ahora pensando más como afuera y sobre todo con la Academia que se plantea como clínico comunitario, debiera tener un enfoque que mirase en qué dispositivo esto existe cachay”.

No obstante el enfoque social o clínico-comunitario de la UAHC está sometido a cuestionamientos, puesto que como formación específica no necesariamente está en congruencia con las necesidades o características profesionales que demanda el mercado, en consecuencia la oferta laboral se ve delimitada cuando la institución mantiene un marco rígido como enfoque en la preparación académica.

J. - “Creo que es muy importante indagar para la contratación si existe efectivamente vocación. Para mí un psicólogo que trabaje en lo clínico es un psicólogo que le importa el servicio al otro más allá del tema económico”.

La formación de la institución se relaciona con el carácter personal o cómo se aplica lo aprendido, los valores que la UAHC propone genera una mirada particular de los estudiantes en la comprensión profesional con el rol público, es decir no de forma inmediata para el beneficio económico sino que para ser un aporte con la formación profesional adquirida.

JC. - “Mostrarse con esa apertura crítica, esa apertura reflexiva respecto del ámbito mismo de la psicología, respecto de cualquier ámbito, es para mí un elemento fundamental que me parece relevante es que lo que la universidad nos entrega y tiene esa riqueza y es poder plantearnos la pregunta de lo social, te abre la mente y no te delimita”.

Para la inserción laboral, se identifica como favorable la formación que entienden como crítica, es decir de interpelar de forma constante lo que se observa. Mantener una atención reflexiva del entorno para la evaluación. Característica positiva considerada como crecimiento personal y profesional que permite aportar desde un enfoque que les entrega herramientas y reconocimiento de la formación que incide en la inserción laboral.

2. Categoría: Dificultades en la inserción laboral

En esta sección se revisa la percepción de los titulados que buscó conocer la experiencia de la inserción laboral y cómo ésta se presentó, es decir la experiencia subjetiva y las dificultades identificadas en el trayecto para la inserción laboral.

Según las entrevistas, muestra que para los titulados el proceso de inserción laboral el conflicto se sitúa en los requisitos para insertarse en un puesto laboral, el no cumplir con las características de este grupo, relacionada con la experiencia laboral insuficiente y así de forma concomitante la capacidad de resiliencia que se despega para obtener un puesto laboral, es decir “aterrizar” u objetivar el contexto y adecuarse a él.

2.1 Tópico: La experiencia laboral

S. - “O sea el tema de que te pidan experiencia como te decía de dos años en todos lados, o un título en a,b,c tema. Es difícil encontrar pega”.

El proceso de inserción laboral se observa como un tránsito complejo en que los titulados se dan cuenta de que no es suficiente lo aprendido en contraste a las necesidades del mercado. Por lo que las opciones son escasas o nulas. Se produce un quiebre entre el ideal y la realidad, dónde deben conseguir experiencia laboral y competencias específicas, de lo contrario las posibilidades son limitadas. Se atribuyen las dificultades a variables externas y no individuales que les impide el óptimo desarrollo profesional.

H. - “Es principalmente lo que te decía antes, en cuanto a los años de práctica”.

La apreciación en cuanto a la falta de experiencia laboral es un determinante para la consecución de empleo. La falta de experiencia práctica como manifestación que relacionan a la formación universitaria al no estar en sincronía con las necesidades del mercado laboral. Así como la falta de espacios de práctica durante la formación académica que favorezca el perfeccionamiento hacia la inserción laboral.

C. - “Sabí que igual es raro porque hoy en día no en todos lados te piden mucha experiencia, he visto muchos anuncios en internet y te piden un año de experiencia, no sé puede ser la edad una falta de experiencia o quizás algún tipo de formación, ponte de mi generación a los del área comunitaria les costó un poco más como afirmarse en algo”.

Sin embargo, según una entrevistada se relaciona con las habilidades y competencias de la persona que se inserta en el mundo laboral. La apreciación es

que puedes entrar en el mercado laboral y se vincula con la estrategia en la búsqueda de empleo y el uso de las propias redes. La crítica al mercado laboral está circunscrita a determinadas áreas de la psicología que tienen mayor demanda en comparación a otras.

J. - “Es irreal también porque no sé cuál es la idea cuando sales de la universidad y tienes que hacer un diplomado, para luego hacer un magíster y validarte como profesional, siempre es poco. Pero sí una de las dificultades fue las ofertas laborales que como te digo no apuntaba a personas recién tituladas”.

JC. - “Mira como una dificultad externa que un colega me comentó que al no tener experiencia laboral la fueron “chuteando” y como en eterna espera pero eso por no tener experiencia”.

Se plantea la percepción del mercado laboral de no estar ajustada al perfil de los egresados. Puesto que las competencias requeridas no responden a la realidad de un recién titulado, teniendo como consecuencia que el proceso de inserción laboral debe ser aplazado.

2.2 Tópico: Resiliencia e inserción laboral

Según los entrevistados, dan cuenta de diversas dificultades hacia la inserción laboral, que se relaciona de forma principal con los factores externos correspondiente a las exigencias del mercado laboral y la falta de experiencia práctica que limita la entrada. Sin embargo entendiendo el contexto complejo los titulados consideran el sobreponerse como la forma que permite continuar e intentando el ingreso laboral.

V. - *“Yo ahí no encontré dificultad, creo que hay harta publicación, la movilidad que tu tengas y persistencia”.*

La percepción de ellos es que no importando las dificultades o bien que no se presentaron en el curso de su trayecto, concluyen que el dinamismo para enfrentar el proceso y la constancia tiene un efecto de la “apertura de puertas”.

S. - *“¿Las dificultades? No no, yo creo que no son personales sino que externas, tiene que con la realidad nomás, hay mucho psicólogo y va a ver poco campo”.*

Entendiendo según ellos/as las dificultades para la inserción laboral depende del medio externo o mercado laboral, así como la alta oferta de la profesión de psicología, se aprecia el contexto y es enfrentado de acuerdo a esa información, y por tanto el proceso consiste en una cuestión de adaptación.

H. - *“Para el proceso de inserción laboral, en cualquiera de las áreas yo siento que primero tenga claridad que al ir a buscar trabajo no necesariamente va a ser altiro. Que no abandone el proyecto, entienda que va a ser difícil y siempre va a ver una posibilidad, porque muchas personas llevan meses buscando trabajo y no encuentran y después deciden hacer otra cosa y dejan la psicología de lado o cuando no se encuentran en aquellos que quieren ganar hartas lucas”.*

En la inserción laboral cuando te enfrentas al proceso se realiza una lectura del escenario actual, que es analizado ante las posibilidades y estrategias que debes continuar. Sin embargo, de acuerdo a las sugerencias elaboradas por los entrevistados, se enmarca en continuar el proceso de inserción laboral manteniendo la resiliencia ante las dificultades que se presenta.

J. - “Si yo hubiese tomado esta práctica en gendarmería que estaba mucho más vinculada con los ideales que yo tenía claramente hubiera sido mucho más fácil para buscar trabajo, hubiera hecho las cosas mejor pensando idealmente, me habría integrado mejor”.

Se asocia las dificultades para la inserción laboral en relación a la gestión de la institución universitaria a una falta de compromiso o trabajo en gestionar de forma apropiada la práctica profesional. Puesto que la práctica laboral la entienden como una instancia que favorece la adquisición de experiencia laboral. No obstante, teniendo estos reparos hacia la institución, señalan tener una actitud o capacidad de sobreponerse a la situación.

D. - “Estar preocupados de que uno tenga que ser de cierta universidad, que eso determine uno no puede hacer mucho. Todos nos sacamos la cresta estudiando, entonces que de repente te invaliden por esas cosas siento que sería los factores externos más pesados, por eso yo creo que uno tiene que ir un poco más adelante y capacitarse cachay”.

Percibidas las dificultades en el proceso de inserción laboral y la sensación de discriminación asociadas a pertenecer a determinada universidad, la forma o estrategia para sortear la adversidad es propuesta a través de la continua formación académica para alcanzar un “equilibrio” o igualdad de condiciones.

3. Ventajas y desventajas de la formación académica en la UAHC para la inserción laboral.

3.1 Categoría: Formación académica UAHC

Para esta categoría se busca conocer la percepción de los titulados en relación a la formación académica y el efecto en la inserción laboral. Analizar las fortalezas y debilidades de acuerdo a su evaluación, con el objetivo de mejorar la inserción laboral de los egresados. Y así también se exponen sugerencias hacia la formación con el objetivo de favorecer la inserción laboral del titulado/a.

3.2 Tópico: Misión y visión de la formación académica UAHC

En esta sección se busca conocer la percepción de los titulados en relación a la formación académica y como ésta es reconocida como el nexo hacia la inserción laboral. De acuerdo a los entrevistados, identifican el sello de la institución como un elemento positivo que favorece la entrada al mercado laboral, esto en contraste con la evaluación sobre la formación académica, puesto que observan una malla curricular heterogénea, la cual tendría como consecuencia impedir el desarrollo de competencias específicas.

3.2 Tópico: Misión y visión de la formación académica UAHC

Los entrevistados/as refieren que el sello de la institución es muy relevante, debido a que les permitió construir un perfil profesional con una mirada reflexiva, social, de igualdad y en compromiso con el medio. Y en lo profesional para insertarse en el mercado laboral puesto que permite una diferenciación de identidad entre los profesionales de la misma especialidad, tanto en una posición crítica y epistemológica así como práctica entre las competencias desarrolladas.

V. - “Si, yo siento que la academia tiene un sello social muy importante, que te forma con mucha humildad también y eso te hace estar permanentemente evaluándose,

formándote y seguir estudiando. Creo que eso lo he visto en muy pocas universidades de las personas que he tenido que relacionarme”.

Según los entrevistados, consideran los aspectos de la formación de la UAHC como una identidad laboral profesional, ante elementos culturales marcados e influyentes que construyen una base para el continuar profesional y que son evaluados como características específicas de la formación, permitiendo así una diferenciación institucional positiva y de propio reconocimiento.

S. - “Esta mirada bastante integral y holística bajado a lo comunitario-social con un fuerte énfasis en las ciencias sociales, con muy buenos profesores y que están comprometidos con la causa Academia por decirlo así. Es una buena formación que te deja bien parado, que se nota la diferencia de la profundidad de la formación”.

La evaluación con respecto a la formación profesional de los titulados se analiza con una mirada o enfoque aprendido que les permite situar el conocimiento y prácticas a partir de lo comunitario y de la importancia en la utilidad del saber en función de otro. A nivel de la inserción laboral, como se refiere anteriormente, las competencias de ese profesional se identifica con una formación base estructurada y con un propio sello en dónde se diferencian con profesionales de la misma área que pertenecen a diferentes instituciones de educación superior.

H. - “El tema como te decía de la mirada social que tenía, me ayudó a comprender que lo social era mucho más que de lo que yo pensaba y principalmente mirar. Me sirvió mucho para poder comprender de mejor forma este trabajo, yo creo que eso fue súper importante”.

La formación recibida en la institución según el análisis de los egresados/as la visualizan como la entrega de herramientas y una base epistemológica para vincularse con el ámbito profesional desde un enfoque amplio e integral y en efecto que permite posicionar el saber aprendido y co-construido los objetivos y método de trabajo desde el cual enfrentar el desarrollo del trabajo profesional.

C. - “Siento que son súper apasionados, los profesores, todos como que te tratan de meter eso, como que hay una cultura súper establecida en la Academia y se va como transmitiendo y es súper bonito e importante, que no en todas las universidades pasa”.

Los entrevistados/as identifican que la institución en la que se formaron presenta una cultura positiva marcada en la misión y visión hacia un tipo de estudiante, es decir con un perfil tanto personal como profesional que se destaca en los valores humanos y el compromiso social.

J. - “Esta versatilidad que te brinda la Academia de poder situarte en distintos escenarios, o sea en el trato directo con una persona o comunidad, con un grupo de personas, es una habilidad bien positiva, una mirada crítica y reflexiva en torno a la práctica”.

La identificación cultural con la institución universitaria, y la evaluación de la formación académica, los entrevistados señalan que ésta les permite la diversificación de funciones, es decir que el aprendizaje ha facilitado profesionalmente trabajar en distintos contextos con la seguridad profesional, así

como estar en constante evaluación reflexiva y crítica del desempeño en el quehacer práctico del trabajo.

JC. - “La reflexión que se genera en la Academia, y me gusta mucho en el sentido de que se abre la posibilidad de discutir, de posicionarte y de poder establecer una relación sin descalificaciones sino que formándote desde lo que tú crees, lo que tú piensas”.

Los entrevistados/as consideran el aporte de la formación a partir del respeto de saberes y la apertura reflexiva de estar en constante autoevaluación así como de discusión con el saber y práctica profesional, lo que les otorga herramientas de seguridad y convivencia profesional.

3.3 Tópico: Malla heterogénea

En este tópico reflexionan acerca del proceso de formación y en específico lo que está relacionada con la estructura de la malla curricular. Esto es fundamental puesto que en ella se aprende en el continuo de la formación los aprendizajes, habilidades y competencias profesionales para posteriormente ingresar en el mercado laboral.

V. - “Era una malla que trabajaba mucho en el área clínica y también en el área social comunitaria que era como su máximo foco y eso te permite obviamente tener una flexibilidad fundamental a la hora de poder posicionarse en una pega, porque

te da dos miradas que son totalmente compatibles de poder trabajar. Pero el área clínica llega el último, no dejaría los ramos más fundamentales al último.

J. - “Los aspectos negativos tiene que ver con la baja especialización en torno a la clínica creo yo. Entonces a mi parecer queda al debe con el campo clínico”.

De acuerdo los entrevistados/as consideran que la formación de la institución se centra en dos áreas de la psicología, que para la inserción laboral favorece puesto permite el aprendizaje de distintas formas de trabajo y en consecuencia diversifica las posibilidades de trabajo. Sin embargo, en específico para la formación clínica, comentan que es impartida durante el término de la carrera limitando así un aprendizaje profundo.

S. - “Siento que la formación clínica es muy cortita por área, tal vez se abarca mucho y se aprieta poco. Siento que termina siendo tan diversa la oferta que termina siendo supermercado, entonces nosotros tirábamos la talla que éramos “maestro chasquilla”.

La evaluación en relación a la composición de la malla curricular refiere que si bien los aprendizajes son diversos y permite una mirada a las distintas formas de trabajo y saberes, consideran que la constitución de la formación impide un objeto de aprendizaje específico. Esta evaluación proyecta que los aprendizajes/herramientas para la inserción laboral no está relacionada con las competencias que exige el mercado laboral, viendo así con dificultad o impedimento una inserción plena debido a la exigencia de determinadas características del puesto laboral ofertado.

H. - *“Pero por ejemplo se podría profundizar en lo que es sistémica porque un ramo por supuesto pero siento que faltó o que si tu encontras una línea a seguir que esa se pueda reforzar un poco que no sea solamente un taller y unas cosas así por encima”.*

J. - *“La malla era demasiado heterogénea y la necesidad de poner un foco que tú puedas desarrollar una habilidad que a los alumnos de la academia pueda diferenciar dentro de este lamentable mundo hiper-competitivo. Tiene que haber un valor agregado en la malla curricular y que apunte a la especialización y no se quede en grandes bloques. Las mallas curriculares deben ser estructuradas en cuanto al contexto que estamos viviendo”.*

C. - *“Había mucha challa, haber tenido más ramos de psicología, haber tenido un ramo específico del test, clínico-laboral de todo lo que tú querías. Que estuvieran más enfocados en tu área.*

Prevalece una crítica de los entrevistados hacia la formación puesto que no ofrece una línea continua de los aprendizajes, y en el objetivo de diversificar la malla curricular impide una enseñanza estructurada que permita el aprendizaje específico que se adecue a las necesidades e intereses. Así pudiera dificultar el proceso de inserción laboral, puesto que no está en sincronía el conocimiento aprendido con los requisitos de la oferta del mercado laboral.

JC. - *“Lo estoy viviendo en carne propia, es dejar de lado los elementos puramente científicos, vale decir la formación respecto las condiciones del cerebro, lo topamos muy someramente, es una formación muy sesgada en lo social”.*

La dimensión de la factibilidad de la formación en el aprendizaje de competencias específicas se relaciona con la experiencia en el quehacer profesional cuando los entrevistados/as manifiestan la falta de aprendizajes que impide la aplicación en el desarrollo del trabajo Así como la interpelación a un enfoque marcado en lo social lo cual dificulta y limita el conocimiento.

3.4 Tópico: Falta de praxis

En esta sección se analiza la visión presentada por los entrevistados/as en relación a la formación práctica. De acuerdo a lo relatado, reparan en que la malla curricular mantiene un enfoque teórico no vinculado con el conocimiento práctico. Por tanto, consideran que la formación no se encuentra en sincronía con el quehacer profesional que exige la inserción laboral. Sugieren el fortalecimiento de la vinculación con el medio que involucre el trabajo con las organizaciones para adquirir experiencia laboral y obtener competencias específicas.

V. - "Formación de habilidades de competencias para por ejemplo el área clínica los pondría mucho más al principio y las continuaría hasta el final".

El área clínica como formación de la UAHC mantiene diferentes críticas a la forma en cómo está planteada, es decir, de acuerdo a los titulados el aprendizaje la psicología clínica no se prioriza como parte de la formación, sino que hasta el término de la carrera universitaria y aún así se aprecia como un conocimiento limitado.

S. - “No te forman para lo que es, para lo que es la vida laboral real por así decirlo. La formación va desapegada con la realidad de los campos laborales, pero aún así es una buena formación”.

La evaluación respecto a la percepción de la formación es positiva, la constitución de ésta en cuanto a la conformidad en el rol de estudiante, sin embargo, para la conexión, desarrollo y práctica de competencias específicas con el mercado laboral, se considera negativa e insuficiente, puesto que los conocimientos enseñados con está en relación a las necesidades o exigencias de las ofertas laborales que tiene como consecuencia la falta de herramientas para facilitar el proceso de inserción laboral.

H. - “Creo que uno debería tener ojalá más de una práctica y que puedas ver más en profundidad el tema de los enfoques”.

La observación sobre la apreciación de la formación laboral, insiste en una preparación con énfasis en el conocimiento teórico y que no compatibiliza con la aplicación o la práctica del saber, dificultando tanto el aprendizaje como la adquisición de competencias. De la misma forma señalan una formación heterogénea y global.

J. - “Dejar de lado este encuentro con lo práctico, siento que es súper importante, siento que ahí faltó también un tema particular que trabajar, la vinculación con el medio”.

JT. - “Si, yo creo que podría hacerse una práctica o un trabajo de enfoque técnico antes de cuarto año”.

D. - “Falta eso como te decía de capacitación, herramientas, quizás hacer convenio con algunas empresas que puedan ayudar en ese aspecto cachay, más extensión, más seminarios y charlas. La formación en específico en el área laboral, que te entreguen herramientas para no llegar tan ‘desnudo’ al área, conocer de los test, vi pero en el área clínica en el área laboral no. Aterrizar un poco la teoría a la práctica.

Existe un consenso en cuanto a la falta de práctica en la constitución de la malla curricular y/o formación y la aplicación técnica como crítica y sugerencia de iniciar el proceso práctico con antelación al término de la carrera. Agregan no sólo la falta de práctica entendida como un instancia interna, sino también la insuficiente vinculación de la universidad con el medio en la realización de procesos de prácticas mediante la conexión con instituciones para el aprendizaje práctico de la formación, con el objetivo de disminuir las inseguridades y vacíos de conocimiento práctico que manifiestan sentir durante la inserción laboral.

JC. - “Y más praxis, más praxis porque es mucho tiempo la malla en términos de lo teórico, si bien está bien el marco teórico, pero creo que la praxis nos hace mucha falta. Es muy poco tiempo estar metido en práctica, tenemos que salir mucho antes a escuchar, a saber cómo llevar la formación como psicólogo.

Prevalece la necesidad de salir de la lógica del exceso teórico de la formación para ejercitar el conocimiento práctico durante la carrera y no enfrentarse en la instancia de práctica profesional o en la inserción laboral a experimentar la profesión de psicólogo/a. La percepción como consenso es la demanda de aplicar durante la

formación los conocimientos que aprenden para comprobar y ejercitar el rol de psicólogo/a.

X. CONCLUSIONES

A partir del análisis de los resultados sobre las vivencias de inserción laboral de titulados/as de psicología de la UAHC, es posible señalar que este proceso debe ser entendido de forma multivariable, es decir no es posible determinar que la inserción laboral sea unidireccional.

En relación al **primer objetivo** de investigación, que buscó conocer e identificar aquellos aspectos relevantes en base a la propia experiencia que dificultaron o posibilitaron la inserción laboral, es posible señalar que de acuerdo a los entrevistados/as refieren que la posibilidad de inserción laboral está delimitada por diversos factores, dan cuenta de que la incorporación en el mercado laboral en primer lugar (el orden de factores no es correlativo, está clasificado en correspondencia a la pauta de entrevista) tiene como variable la relación con las propias habilidades, y por tanto la capacidad del mismo/a en la consecución de la inserción laboral.

La inserción laboral conforme a lo evidenciado por los entrevistados/as se encuentra en directa relación con características como la capacidad, el desarrollo y práctica de las propias habilidades y competencias del sujeto que favorece o dificulta la

incorporación en el mercado laboral. Esto es coherente con lo investigado por Espinoza, González, Sandoval y Castillo (2018) sobre la relación entre la valoración de la formación académica y de la inserción laboral, donde los profesionales señalan que la posibilidad o el éxito de la inserción laboral está de forma directa conectada entre lo aprendido y las exigencias del mercado laboral, siendo los aspectos personales el principio para la inserción laboral. De modo que, se aprecia una dicotomía entre lo aprendido en la formación académica y el uso de estos conocimientos puestos en la práctica laboral, que de igual forma puede tener relación con las habilidades y competencias que pretende entregar la formación de la institución, no obstante corresponde a saberes que el sujeto ha identificado en su relación con el entorno o bien que integró en la inserción y tránsito de experiencias en el mercado laboral.

Señalan que son las propias capacidades tales como el dinamismo y la flexibilidad (comprendido como el poder situarse y cumplir las dificultades que presenta el puesto de trabajo, es decir, el cómo mantenerse en un puesto laboral y/o mercado laboral). Y también entendido el proceso de inserción laboral que requiere la obtención de un empleo depende de la propia capacidad de desarrollo en el mercado laboral, cómo diriges el proceso. Es así, que los entrevistados/as manifiestan la tarea de mantenerse aprendiendo, preguntando y capacitándose.

La posibilidad de insertarse en el mercado laboral es identificada con dificultad, una variable importante como filtro de ingreso es el monto de la remuneración del puesto trabajo. En efecto, es posible inferir que no de forma necesaria conserva relación con las escasez de la oferta laboral, sino que a la decisión de rechazar empleos

debido a las pretensiones de sueldo. Refieren la existencia de puestos de trabajo disponibles, no obstante prevalece una precarización laboral de lo ofertado.

Manifiestan una autopercepción negativa en el ingreso laboral. Es que si bien los entrevistados/as están de acuerdo en las exigencias y/o competencias de la labor, como la pro actividad, es decir estar un paso más adelante tanto para conseguir un empleo como mantenerse en el mismo, aprender rápido el funcionamiento organizacional con el objetivo de “hacerse notar” que tienes ganas de aprender y puedes diferenciarte o marcar un plus, consideran como injusto o un evitable donde la formación pudo haber resuelto la entrega y adquisición de conocimientos y prácticas específicas de la psicología.

El desarrollo de habilidades y competencias surge como una categoría de reflexión y crítica hacia la formación de la UAHC, que no propicia el desarrollo personal del profesional. En consecuencia, la inserción laboral debes ser capaz de exponer tus conocimientos y habilidades diferenciadoras, esto en adecuación a las necesidades del mercado laboral y por tanto del puesto laboral en las que el sujeto tiene adaptarse para permanecer. Sin embargo, de acuerdo a lo expresado en los hallazgos de Castañeda y Sánchez (2009) en el *“Análisis de competencias, inserción laboral y empleabilidad de Titulados Universitario”*, concluyen que si bien es necesario el desarrollo de competencias específicas puesto que respaldan técnicamente en cuanto al ejercicio profesional en un mercado laboral cada vez más complejo, es necesario la incorporación de competencias genéricas y de empleabilidad como aquellas que tienen mayor sustento para generar repertorio amplio del profesional que facilite así las posibilidades de la inserción laboral.

En segundo lugar, el mercado laboral y por tanto la inserción laboral se identifica vivencias de dificultad en el acceso. De acuerdo a lo investigado por Castañeda Sánchez (2009) el proceso inserción laboral es cada vez más complejo y las formas tradicionales de búsqueda de empleo en general no logran resultado favorable.

Respecto a esta evaluación los entrevistados/as consideran como estrategia las redes y contacto para facilitar el proceso, así también lo confirma en sus conclusiones el informe del mercado laboral en la especialidad de psicología en donde los egresados/as manifiestan que las redes de contactos es el principal medio para obtener un empleo (Tay, Pizarro y Cortéz, 2013). Igualmente según González y Carrillo (2016) las redes sociales y el uso de contactos mediante el círculo cercano como familiares y amigos son un factor importante para integrarse en el mercado laboral. Sin embargo, la apreciación es tomada con disyunción, es decir no necesariamente esta facultad es vista como un aspecto positivo para propiciar la inserción laboral, sino que entienden que ante las dificultades presentadas para incorporarse, se asume como un último recurso o posibilidad no deseada a la que deben recurrir, es decir el llamado “pituto” es visto como una situación que quisieran evitar pero ante las dificultades termina siendo una opción

Se aprecia que al no ser demandado o considerado por el mercado laboral la red de contactos está situada como una plataforma “válida” de la que se hace uso. Y en la misma línea, tampoco se percibe este acceso como una red de contactos conformada y vinculante, sino que como un grupo circunstancial.

Así también las redes y contactos es percibido por los entrevistados como una falta o déficit del sujeto de no construir durante el proceso de formación las redes y contactos, de manera que el proceso de inserción laboral se vivencia con mayor complejidad. Una retrospectiva del fracaso en la cimentación de un respaldo para favorecer o propiciar de forma exitosa la inserción laboral.

De la misma forma, como observación hacia la institución formadora, se acusa que desatendió el rol del vínculo con el medio, para generar redes que permitieran la facilidad en la incorporación de los profesionales al mercado laboral. Esto último lo confirma Poblete et al. (Citado en CINDA, 2012) investigaron el estado actual correspondiente a los programas de seguimiento de egresados y de apoyo a la inserción laboral de educación superior, que representó a 14 universidades chilenas y entre sus conclusiones revela que no cohabita un mecanismo sistemático del seguimientos de los egresados, y por lo demás estos procesos son aún escasos y limitados.

Por consiguiente, las instituciones de educación superior no constituyen un respaldo para el profesional que se inserta en el mercado laboral; siendo el seguimiento, la inserción laboral y la empleabilidad una responsabilidad que en la actualidad no está presente y que los entrevistados/as evalúan como necesaria para asegurar o garantizar la incorporación de los nuevos profesionales al mercado laboral.

Una investigación realizada por Pérez et, al. (2017) que presenta los resultados de un informe que investigó la inserción laboral y los factores determinantes de la empleabilidad de los universitarios, concluye que aquellas instituciones de

educación superior que promueven el capital relacional con el entorno, a través de la colaboración empresas e instituciones en formación, investigación y la posibilidad de transferencia para prácticas o estudios de intercambio, posibilitan e impulsan la empleabilidad y eficacia de la inserción laboral en los titulados.

En tercer lugar de acuerdo a las vivencias asociadas a las dificultades presentadas en la inserción laboral, los entrevistados/as refieren que estas se encuentran determinadas por las condiciones dadas del mercado laboral. Dimensión que constituye una variable del *Entorno Productivo* que se ha instalado en el debate de la inserción laboral en cuanto al exceso de ofertas o exceso de demanda de profesionales a nivel nacional Meller (citado en Gutiérrez et al, 2012). Es decir, la incorporación y éxito de la entrada laboral, no sólo consiste mediante el desarrollo profesional del titulado/a, sino que aparece un factor relevante y exterior que dificulta dicho proceso, como lo es el mercado laboral.

Por tanto, la posibilidad de incorporación laboral se concibe por los titulados/as en mostrar flexibilidad y adecuación de los profesionales en los primeros años laborales, esto en la práctica reflejan que el objetivo consiste en adquirir la mayor experiencia posible para construir un curriculum y formar una carrera laboral que permita la proyección, absteniéndose o poniendo en segundo lugar la remuneración, por tanto, estar dispuesto a recibir bajos sueldos pero con el objetivo de alcanzar experiencia laboral. Lo cual se considera por los entrevistados/as como una precarización laboral en específico para el área de la psicología. asdasdasd

Se percibe un mercado laboral que mantiene ofertas para la carrera de psicología, sin embargo manifiestan un descontento por la precarización de los puestos laborales ofrecidos, que son ante bajas condiciones laborales así como salariales. Diagnostican una sobreexplotación del mercado laboral hacia los recién titulados/as que buscan insertarse. De la misma forma Espinoza et al (2018) menciona que de acuerdo a la percepción de titulados/as de psicología, el aumento de nuevos profesionales de la carrera es lo que permea las remuneraciones y generando condiciones laborales inestables. La inserción laboral se percibe como un proceso complejo que invoca incertidumbre e inestabilidad económica e incluso variando el país o institución superior de egreso (Espinoza, 2016).

Se comunica en las entrevistas que la inserción laboral está en una desconexión de la UAHC con el mercado laboral, en cuanto a la formación no va en sintonía con las necesidades/exigencias del mercado laboral. Así como una ilusión/expectativa mientras estás en la preparación académica y el contraste negativo cuando te enfrentas a la incorporación laboral. Lo que sin duda de acuerdo a su percepción los sitúa en una desventaja al no contar con los requisitos o demandas del mercado laboral. Prevalece según los entrevistados una desconexión tanto a nivel teórico/académico como la ausencia de un espacio práctico sistemático de aprendizaje, el que no se considera durante el proceso de formación.

Y en último lugar, sin embargo, los entrevistados/as declaran que para la inserción laboral el sello y formación de la UAHC significó un plus para la entrada laboral, de modo que facilitó el proceso. La formación y características propias de la institución beneficiaron y abrieron posibilidades, conforme a lo que señalan en el

posicionamiento social, crítico y reflexivo como un timbre profesional. Esto lo confirma Espinoza et al(2018) de acuerdo a la visión de los titulados/as de psicología, la influencia del prestigio institucional como destacado para lograr una adecuada inserción laboral.

Respecto al **segundo objetivo** tuvo como propósito buscar describir cuáles fueron las dificultades que se presentaron en la inserción laboral de los entrevistados, es decir durante el camino de incorporación en el mercado laboral.

De acuerdo a los resultados, es posible señalar que los entrevistados/as identifican dificultades en la inserción laboral debido a variables como la experiencia laboral que exige el mercado. Esto lo reafirma Espinoza et al (2018) en que la falta de especialización es un elemento a tomar en cuenta por los perfiles de formación en psicología, debido a que las empresas estarían exigiendo mayor demanda de conocimientos específicos que la formación de pregrado no es capaz de responder.

Este es un ítem relevante, puesto que durante el recorrido de las entrevistas dan cuenta de no contar con el curriculum o experiencia necesaria que exige los puestos laborales ofertados. Y como causa que se repite en que refieren debido a la base de la constitución en la formación universitaria aquellos efectos negativos sobre la inserción laboral.

Aspecto importante puesto que en relación a Correa (2011) por medio de la práctica como espacio para el desarrollo profesional, permite a los estudiantes guiar por ejemplo para identificar si la carrera en curso es la que proyectan para el futuro laboral. E igualmente permite la construcción de la formación profesional, la

adquisición de competencias y apropiarse de un modelo de psicología con el cual planean trabajar.

Situación que implica un aplazamiento temporal en la inserción laboral, por consecuencia de la precarización del mercado del trabajo, desestimando así ofertas laborales. Por lo tanto, llegado el momento de búsqueda laboral ésta se ve sujeta y reducida las posibilidades de incorporación al mercado laboral. Es por esto que las dificultades presentadas para integrarse a un puesto de trabajo no está necesariamente supeditada a la escasez de puestos ofertados, sino que a las condiciones/calidad del mismo.

Evidencian un sentir de frustración debido a que el haber cursado una carrera de pregrado no cobra suficiente validez profesional y por resultante, como un modo de estrategia y con el objetivo de balancear el problema, toman acciones para ampliar y equilibrar los conocimientos profesionales a través de cursar postítulos, en función de las exigencias del mercado laboral. El consenso entre los recién titulados/as se sitúa que las ofertas laborales a modo general no tienen por objetivo propiciar la integración hacia los nuevos profesionales que se inician laboralmente, sino que las ofertas apuntan a un perfil profesional que exige experiencia avanzada en el área y con el perfeccionamiento de postgrados. Lo que comparativamente genera una desigualdad/inequidad entre profesionales, no permitiendo la “competencia” por la insuficiente experiencia y especialización demandante del mercado laboral.

Situación reafirmada según Espinoza et al (2018) el cual coincide en la dificultad de la inserción laboral por la experiencia profesional requerida de los empleadores. Por

esta razón los conflictos ubicados para la inserción laboral están en un contexto que escapa a la voluntad de los profesionales y se sitúan en aquellas dificultades externas.

A partir de la inserción laboral, los entrevistados/as al vivenciar este proceso y manifestar que la incorporación al mercado laboral se debe a dificultades propias de éste y no personales, deben desplegar un modo de actuar “paciente” ante las vicisitudes. El propósito es no abandonar el proyecto profesional y mantener la capacidad de movilidad, persistencia y adecuación ante el mercado laboral.

Relatan además discriminación profesional en algunas ocasiones, por ejemplo en la búsqueda de empleo en el área laboral, en dónde contratan a un perfil de profesional que corresponde a determinadas universidades. Lo cual en la lógica de selección de personal tiene sentido, sin embargo, son brechas que reclaman los titulados/as las que tienen solución, generando una base de conocimientos suficientes para cada orientación de la psicología y el espacio adecuado para un aprendizaje teórico/práctico orientado a los propios intereses del estudiante.

En relación al **tercer objetivo** de investigación y que tuvo por objetivo indagar las vivencias/percepción e identificar las ventajas y desventajas de la formación académica de la UAHC y de qué manera presenta relación con la inserción laboral.

En primer lugar, de acuerdo a los resultados de las entrevistas, es posible identificar que los titulados/as de la UAHC consideran como fortaleza e incide en la probabilidad de inserción laboral, la misión, visión y el modelo educativo de la institución. Por tanto, surge una apreciación positiva hacia la la propia institución

que tiene como consigna y propicia un perfil profesional de características relacionadas con la vocación social, valores humanistas y comprometidos con el medio. Se representa como un factor significativo para insertarse en el mercado laboral así como la permanencia en el mismo, que ha sido comprobado en los puestos laborales o las empresas donde han desempeñado funciones. Por tanto, la formación de los profesionales de la UAHC se reconoce como un factor que facilita la entrada laboral.

Sin embargo, en lo que respecta a la formación académica de la UAHC, los entrevistados manifiestan una percepción negativa a esta, entendida en lo que respecta a la constitución y falta de dirección de la malla curricular. Es decir, una malla heterogénea que imparte una diversidad de saberes/conocimientos los cuales podrían ser motivo para favorecer una mirada integral de la profesión, no obstante, para ellos tal perspectiva genera una deficiencia que impide la focalización en el conocimiento específico o la especialización.

Situación que indican es contrastada cuando ingresan a un puesto laboral y no cuentan con las suficientes herramientas/saberes para realizar lo que se exige, como así también llegado el momento de realizar postulaciones laborales que no condice con el perfil de la empresa. En cuanto a lo último, muestra que está relacionado con una exigencia exagerada del mercado laboral, que no coincide con el perfil de ingreso de un recién titulado. En efecto, se puede concebir dos vertientes que se entrelazan: una insuficiente preparación/formación académica y la demanda de las empresas de un perfil profesional con trayectoria que el recientemente titulado no ostenta.

La evaluación es vista como una falta de distinción en el conocimiento que favorezca el desarrollo de la preparación profesional, es decir de acuerdo a los intereses de cada estudiante. Una oferta percibida como demasiado amplia la cual imposibilita el aprendizaje particular y el refuerzo del mismo. El resultado es la falta de habilidades específicas. Diagnóstico que es compartido por Jiménez (2009) como un panorama actual y generalizado en la educación superior, y por esto que las instituciones tienen por objetivo integrar la educación especializada y una formación generalizada con el objetivo de otorgar mayor estabilidad, escalar en rango, y por tanto que favorezca la adaptación de los estudiantes y futuros profesionales al mercado laboral.

Debido a lo cual se explica que una vez llegado el tránsito hacia el mundo laboral, tal situación perjudica en la posibilidad de encontrar un empleo en que el profesional compatibilice la oferta laboral en contraste con la insuficiente formación académica. Relatan que por consiguiente tiene implicancia en el desempeño profesional donde los ex alumnos observan un desequilibrio entre los conocimientos necesarios para responder a las tareas propias que necesita el trabajo, manifestando una desventaja profesional para las funciones que requiere el cargo laboral.

En la misma línea argumentativa, señalan que en la formación académica prevalece un vacío en lo que concierne a la práctica de las distintas áreas de la psicología constituidas en la malla curricular. Esto, en específico para el área de la psicología clínica así como en laboral/organizacional. Para el área clínica, dan cuenta en primer lugar que el espacio práctico dedicado a este ámbito es insuficiente. Consideran que el conocimiento y práctica de la clínica es la “matriz” de la

psicología, sin embargo no es desarrollada en profundidad. Y el espacio de práctica clínica sería escaso. Y en el área laboral/organizacional, indican que no tuvieron ni a nivel básico el aprendizaje de herramientas como test de selección laboral que es lo típico como requisito al postular a determinado puesto.

Para la formación clínica cobra relevancia, según Foladori (2009) el inicio de la práctica de la psicología clínica en los estudiantes presenta múltiples temores iniciales en la puesta en práctica de la profesión, tales como la formación teórica que a lo largo de la carrera se presenta y la inseguridad de cómo aplicar estos conocimientos; el temor al descontrol emocional en el encuentro con el paciente; el “contagio” de la locura. Por lo que anticipar este tipo de proceso práctico favorece la formación y seguridad de los estudiantes así como la preparación para la inserción laboral. De acuerdo a Echeverri (2018) conocer cómo contribuyen y significan las prácticas profesionales los estudiantes de pregrado de psicología, indicando que la realización de prácticas favoreció la capacidad de manejar emociones como los temores, angustias y dudas del ejercicio de la psicología. Es así, que la falta o inexperiencia específica muestra una desventaja/efecto en cuanto a nivel profesional como personal del sujeto en formación.

Los profesionales refieren que durante el periodo de formación se exagera el aprendizaje teórico en las distintas corrientes de la psicología. Si bien la malla curricular es considerada por los entrevistados/as la que otorga una base de aprendizaje y además con una mirada crítica hacia el mismo saber de la psicología, sin embargo no existe una “bajada” hacia el terreno práctico que favorezca el espacio para la aplicación o puesta en escena de los conocimientos aprendidos.

Lo anterior tiene relación con los hallazgos de Echeverri (2018) donde refiere que los estudiantes distinguen una desvinculación en la formación entre conocimiento teórico y práctico en el plan de estudio de psicología. Por tanto, existe un reclamo ante la falta de la enseñanza sobre conocimientos específicos y además en relación al propio interés del estudiante, así como la exigua aplicación de lo aprendido. Asunto que “sintomatizan” en la búsqueda de trabajo una vez titulado y en el ámbito mismo insertado en un puesto laboral que lo expresan como dificultoso para el despliegue de habilidades

Insisten y aquejan la incapacidad de la institución en proveer durante la formación la entrega de herramientas y aprendizajes prácticos para el desarrollo profesional. Se confirma por esa razón, que la formación de la institución no está en sincronía con el mundo laboral, como causante la formación ha estado abocada a un objetivo enfocado en lo teórico y la vez estos conocimientos no son puestos en práctica durante la formación y posteriormente para confrontar al inicio del trabajo profesional. Problemática que observa Guzmán y Navarro (citado en Echeverri, 2018) donde muestra que la formación de pregrado se caracteriza por escasas instancias de práctica, en que prevalece la formación teórica y de forma ineficiente puesta en práctica durante ad portas de culminar la formación.

Es así que prevalece el desapego entre la formación académica y la realidad del mundo laboral, reflexionan como un efecto negativo para la inserción laboral el no contar con la suficiente experiencia práctica o acercamiento que permita la seguridad tanto profesional como personal del titulado/a. Y por resultado de acuerdo a los entrevistados/as involucra que el profesional incorporado en el mundo laboral

tenga como desafío o presión inmediata de posicionarse en la profesión de psicólogo/a y del tal modo equilibrar la insuficiencia de aprendizajes, debido a la desventaja de gozar con las herramientas prácticas, entendidas por ellos como necesarias. Por tal motivo, es que se destaca y expone por los entrevistados/as una demanda inmediata de considerar para el mejoramiento de la formación el de integrar en el desarrollo del profesional el vínculo con el medio a través de espacios de praxis para aprender cómo guiar el quehacer de la psicología

En último lugar se buscó conocer la dinámica de las distintas generaciones para indagar acerca de cómo experimentaron la inserción laboral. Sin embargo, al preguntar sobre esta variable no fue posible establecer un consenso. En relación a lo señalado por los entrevistados/as en primer lugar describen que existe escasa o nula comunicación entre las diferentes generaciones de egreso. No obstante, refieren que integrantes de la generación en cuanto a la inserción laboral, comentan que varios casos de aquellos una vez titulados debieron reubicarse en diferentes regiones del país a la de origen, puesto a la dificultad de la inserción laboral. Del mismo modo relatan en específico la dificultad de ingreso en el mercado laboral en lo que corresponde en el área de la psicología comunitaria.

La falta de comunicación igualmente se comprueba como un fenómeno entre los titulados/as y la universidad o viceversa. Precisamente lo señala un cuestionario elaborado por la Unidad de seguimiento a estudiantes de pregrado y de titulados, dónde indica que un 75% de los encuestados declara que tras titularse no mantiene contacto con la universidad (Soca, 2016)

Asimismo es contrastado con la experiencia de la Universidad de Tarapacá, mediante la Unidad de Vinculación, que propuso un modelo de seguimiento de los egresados/as (Fuenzalida y Nuñez, 2012) con el objetivo de evaluar y ser un respaldo en el proceso de inserción laboral, potenciando la vinculación entre los egresados/as y la institución de educación superior, el sentido de pertenencia y reforzar las competencias genéricas que la inserción laboral exige. Por tanto los egresados/as cuentan con una formación institucional para mejorar la adaptación en el mercado laboral.

Arista considerada por ellos de forma relevante en dos sentidos: lo representan en cuanto a la falta de cohesión por parte de la universidad en abrir espacios de diálogo entre los titulados/as, los cuales podrían ser útiles para entregar la propia experiencia y percepción de qué ocurre una vez titulado/a y el paso a la inserción laboral. A nivel personal/profesional un sentimiento indiferencia desprotección al no en realizar un seguimiento de los ex estudiantes. Se expresa en el sentido de un despojo, en el que terminada la carrera ya no le importas a la universidad, entendiendo el proceso como un bien de consumo y una falta de apoyo/colaboración del transcurso.

Esto es un asunto relevante a considerar, puesto que la inserción laboral es central para los profesionales y la variable de la falta de comunicación entre los distintos estamentos pudiera jugar un rol importante en complejizar la incorporación en el mercado del trabajo. A nivel personal/profesional en un sentimiento negativo debido a la falta de compromiso con el titulado/a al no ser considerado como un sujeto con experiencia el que puede ser un aporte para la comunidad universitaria.

XI. DISCUSIONES

A partir de la presente investigación fue posible indagar y conocer las vivencias de los titulados/as de Psicología de la UAHC en el camino de la inserción laboral. De acuerdo a las entrevistas fue posible dar cuenta del fenómeno en las distintas variables que integra, lo que favorece una mirada amplia del tema y concluir que son diversos los factores para la comprensión del estudio.

En relación a la literatura revisada, permitió comprobar varios aspectos que se buscó en las entrevistas, lo que permite la contrastación y verificación de lo propuesto, aportando para revisar similitudes a través de investigaciones similares que buscan conocer la inserción laboral.

La inserción laboral es un desafío permanente para las instituciones de educación superior, de la misma forma, según González y Martínez (2016) la educación superior consiste en un proyecto social que no culmina con la formación profesional, sino que con el seguimiento de los egresados/as mediante la planificación y potenciación para respaldar las oportunidades de la inserción laboral.

Cuando en la actualidad la brecha social de ingreso a la educación superior ha permitido “equilibrar” el acceso a través como ejemplo de la *Gratuidad*, por lo que capas de la población que antes estaban exentas de estudiar hoy pueden ingresar.

Por consiguiente son nuevas características y necesidades a las que debe adecuarse los futuros estudios.

Así también se intentó pero sin resultados favorables el de insertar la temática de Género que en el presente tiene una gran relevancia para dar cuenta de las desigualdades de género que ocurre en los distintos ámbitos de la sociedad, y de forma importante para este tipo de investigación sobre la inserción laboral.

Tampoco fue posible establecer diferencias en la inserción laboral poniendo en contraste las distintas jornadas de estudios en la que se encuentran matriculados los estudiantes, vale decir diurna y vespertina, en que cada una presenta distintivas diferencias que son interesante de estudiar, pero que no se obtuvo diferencias importantes a destacar.

Lo anteriormente dicho tiene por objetivo el abrir nuevas líneas de estudio en base a la inserción laboral en psicología, más aún cuando este tipo de estudios en Chile son escasos y así también para la UAHC que se encuentra en desarrollo, y en particular para esta institución que tiene un marcada misión y visión de equidad.

Es importante conocer y buscar desarrollar para sistematizar la información sobre la inserción laboral que logre integrar la mayor cantidad de instituciones de educación superior en sus diferentes modalidades (IP, UES, CFT, y otros) con el objetivo de implementar métodos a escala para alcanzar un plan común de investigación así como de intervención, puesto que cada año las cifras de matriculados tiende al aumento, por lo que el rol de las instituciones no solo compete

a la formación sino que también el compromiso de la inserción laboral de sus estudiantes.

Para el presente se vuelve necesario conocer la “realidad” de las vivencias de los egresados/as y dar paso a un seguimiento de la inserción laboral para otorgar un respaldo a los nuevos profesionales y propiciar un trabajo en conjunto.

Este estudio ha tenido por objetivo conocer las vivencias de un grupo de nuevos profesionales que se insertan en el mercado laboral, los resultados han sido favorables puesto que permite la contribución a un tema que aún está en fase de inicio, tanto a nivel propio de la UAHC como de la educación superior en Chile. Mantiene varios objetivos, en cuanto a ser un material que aporte a la discusión general así como incentivar el tema; construido el conocimiento que permita una lectura y sugerencias para el rol y compromiso de las instituciones de educación superior así como promover la reflexión y permitir a los estudiantes o futuros profesionales de la psicología tener un acercamiento a la realidad actual sobre la inserción laboral, que permita anticipar y planificar decisiones para el mejoramiento.

Se debe considerar que este estudio es un aporte para la discusión y que asimismo se encuentra delimitado, puesto que es un grupo no representativo y que pertenece a una determinada profesión. Sin embargo, se plantea como una necesidad de seguir incursionando en el tema, tanto a nivel de una carrera en específico que es igualmente importante para mostrar las diferencias y similitudes en comparación con distintas profesiones, como a nivel general para apuntar a un diagnóstico de la

educación superior que permita tomar decisiones a mayor escala para responder a las necesidades de los estudiantes y alcanzar una óptima inserción laboral.

XII. BIBLIOGRAFÍA

Aristegui, I. (2013). La inserción laboral en el siglo XXI: los futuros perfiles profesionales. *Revistas.udc.es* Recuperado el 10 de Julio de 2019, de <http://revistas.udc.es/index.php/RELASO/article/view/relaso.2013.3.1.1211>

Bravo, J. (2012). Estudio de la inserción laboral de la población titulada en las universidades catalanas. Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias universitarias. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), (1 ed., pp. 181). Santiago, Chile: CINDA.

Carillo, F., Espinoza, S., Valenzuela, A. (2018) Mercado laboral y educación en Chile: Principales tendencias y resultados. Comisión Nacional de Productividad.

Castañeda y Sánchez. (2009). Seguimiento de titulados universitarios. Análisis de perfiles de competencias, inserción laboral y empleabilidad. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC)*. Vol. 2 No.4. Recuperado de: <http://dta.otalca.cl/ojs/index.php/fcompetencias/article/viewFile/59/58>

Castañeda, P. y Sánchez, M. (2009). Seguimiento de titulados universitarios. Análisis de perfiles de competencias, inserción laboral y empleabilidad. *Revista Electrónica de Desarrollo de Competencias (REDEC)* - Vol. 2 No. 4. Recuperado de: <http://dta.otalca.cl/ojs/index.php/fcompetencias/article/viewFile/59/58>

Castillo Riquelme, Víctor, & Rodríguez Garcés, Carlos. (2016). Los problemas del stock en campos profesionales difusos: Oferta educativa en Trabajo Social. *Estudios*

pedagógicos (Valdivia), 42(1), 37-52. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052016000100003>

Correa Molina, E. (2011). La práctica docente: una oportunidad de desarrollo profesional. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, 50 (2), 77-95.

Dilthey, W. (1883). *Introducción a las ciencias del espíritu*. México – Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica (1949). Recuperado de: http://www.posgrado.unam.mx/filosofia/pdfs/Textos_2019-1/2019_1_Dilthey_IntroduccionCienciasEspiritu.pdf

Echeverri-Gallo, C. (2018). Significados y contribuciones de las prácticas profesionales a la formación de pregrado en psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36 (3), 569-584. Recuperado de: <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5490>

Espinoza, O., González, L., Sandoval, L., Castillo, D., Neut, P. (2018). Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad. *Revista Scielo, Redalyc Volumen* (18), pp.1-27. Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/34439>

Espinoza, Oscar (2017). Privatización de la educación superior en Chile: consecuencias y lecciones aprendidas. *EccoS Revista Científica*, (44), indefinido-indefinido. ISSN: 1517-1949. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=715/71553908009>

Espinoza, Oscar, González, Luis, Sandoval, Luis, & Castillo, Dante. (2018). Valoración de la formación académica y de la inserción laboral en titulados de Pedagogía en Educación Básica en Chile. *Educaçãoem Revista*, 34, e188596. Epub July 19, 2018. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.1590/0102-4698188596>

Espinoza, Oscar, González, Luis, Sandoval, Luis, & Castillo, Dante. (2018). Visión de titulados de la carrera de Psicología que acceden por primera vez al mercado laboral en Chile. Recuperado de: <http://www.luisedogonzalez.cl/pdf/2019/2019-06.pdf>

Flick, U. (2007). *Introducción a la Investigación Cualitativa*. 2nd ed. [libro] Madrid: Javier Morata. Disponible en: <http://www.ebiblioteca.org>

Foladori, Horacio. (2009). Temores Iniciales de los Estudiantes de Psicología ante el Inicio de la Práctica de la Psicología Clínica. *Terapia psicológica*, 27(2), 161-168. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082009000200002>

Fuenzalida, S. y Nuñez, E (2012). Fortalecimiento de redes y vinculación con ex alumnos de la universidad de Talca. Experiencia y propuesta de modelo. En Centro interuniversitario de desarrollo – CINDA. Grupo Operativo de Universidades Chilenas. Fondo de Desarrollo Institucional – MINEDUC- Chile. Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias Universitarias (p. 245-257). Santiago, Chile: CINDA.

Gadamer, H. (1990). *Verdade e Método*. Editora Vozes (1999). Recuperado de:
https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2442370/mod_resource/content/1/VerdadeEM%C3%A9todo.pdf

García-Blanco, M., & Cárdenas Sempértegui, E. (2018). La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana. *Educación XX1*, 21(2). Recuperado de: <https://doi.org/10.5944/educxx1.16209>

González Anaya, A., & Carrillo Torres, P. (2016). Inserción laboral de los psicólogos egresados del Centro Universitario de Los Altos. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6 (12).

González Lorente, Cristina; Martínez Clares, Pilar (2016). Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 167-183. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5501040>

González, L. (2000). Investigación cualitativa en psicología: rumbos y desafíos. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/102190701/Investigacion-Cualitativa-Psicologia-Gonzalez-Rey>

Grondona, G. (2006). Seguimiento a egresados de psicología de la Universidad del Mar: inserción laboral, desarrollo académico y formación profesional. Recuperado de: https://www.academia.edu/5458762/Seguimiento_a_egresados_de_psicolog%C3

%ADa_de_la_Universidad_del_Mar_inserci%C3%B3n_laboral_desarrollo_acad%C3%A9mico_y_formaci%C3%B3n_profesional

Gutiérrez, A. Faúndez, F. Castillo, J. Pantoja, L. Audibert, M. Ponce, M. Riquelme, P. García, R. Contreras, S (2012). Variables que inciden en la inserción laboral de titulados universitarios. En Centro interuniversitario de desarrollo – CINDA. Grupo Operativo de Universidades Chilenas. Fondo de Desarrollo Institucional – MINEDUC- Chile. Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias Universitarias (p. 153-178). Santiago, Chile: CINDA.

Gutiérrez, A. Faúndez, F. Castillo, J. Pantoja, L. Audibert, M. Ponce, M. Riquelme, P. García, R. y Contreras, S. Variables que inciden en la inserción laboral de titulados universitarios. Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias universitarias. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), (1 ed., pp. 162-164). Santiago, Chile: CINDA.

Hernandez, Fernandez y Baptista. (2010). Metodología de la investigación – Quinta edición. Disponible en: <http://www.freelibros.com>

Katayama, R. (2014). Introducción a la Investigación Cualitativa: Fundamentos, métodos, estrategias y técnicas. Disponible en: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2017/04/Introducci%C3%B3n-a-la-investigaci%C3%B3n-cualitativa-Fundamentos-m%C3%A9todos-estrategias-y-t%C3%A9cnicas.pdf>

Las universidades que consideran estratégica la empleabilidad y actúan sobre ella consiguen mayores tasas de inserción de sus titulados, (2018). Recuperado de <https://www.fbbva.es/esencial/>

Libro electrónico: Moulian, T. (1997). *CHILE ACTUAL Anatomía de un mito*. Recuperado de <https://chilerecientepucv.files.wordpress.com/2013/09/tomas-moulian.pdf>

Mallado, Concepción Mimbbrero, Parejo, Susana Pallarés, & Bozal, Rocío Guil. (2016). Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género. *Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher*, (35), 55-71. Recuperado el 10 de Julio de 2019, de http://www.scielo.mec.pt/sielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-68852016000100006&lng=pt&tlng=es.

Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración, volumen 2* (26), 65-92. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=193608>

Mejía, N. (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/268057878_Sobre_la_investigacion_cualitativa_Nuevos_conceptos_y_campos_de_desarrollo

Pérez, F. Aldás, J. Peiró. Serrano, L. Miravalles, B. Soler, A. y Zaera, I. (2017). Itinearios de inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad: formación

universitaria v/s entorno. Fundación BBVA. Recuperado en:
https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2018/05/Presentacion_Inserci%C3%B3n-Laboral_2018.pdf

Petersen, V. (2017). Profesionales universitarios desempleados aumentan más de 60 % en cuatro años. Diario La Tercera. Recuperado de:
<https://www.latercera.com/noticia/profesionales-universitarios-desempleados-aumentan-mas-60-4-anos/>

Ampuero, N. Saelzer, R. Del Valle, R. Paredes, S. (2012). Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas. En Centro interuniversitario de desarrollo – CINDA. Grupo Operativo de Universidades Chilenas. Fondo de Desarrollo Institucional – MINEDUC- Chile. Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias Universitarias (p. 57-152). Santiago, Chile: CINDA.

Poblete, A. Pérez, C. Lagos, Jorge. Loncomilla, L. Casas, M. Báez, M. Abarca, M. Ampuero, N. Saelzer, R. Del Valle, R. y Paredes, S. Situación actual del seguimiento de egresados e inserción laboral en un grupo de universidades chilenas. Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias universitarias. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), (1 ed., pp. 90-92). Santiago, Chile: CINDA.

Servicio de Información de Educación Superior (2018). Informe de matrícula 2018 en educación superior. Recuperado de:
https:// analisis.umag.cl/documentos/informe_matricula_2018_sies.pdf

Soca, J. (2016). Sistematización de los cuestionarios a los titulados de Psicología. Escuela de Psicología - Universidad Academia de Humanismo Cristiano.

Soca, J. (2016). Sistematización de los cuestionarios de los titulados.

Tay, Jesús. Pizarro, S. y Cortéz, R. (2013). Informe: El Mercado Laboral en la especialidad de Psicología Social. Dirección de Asuntos Estudiantiles – Bolsa de

Trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado en: <https://btpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2010/04/Informe-del-Mercado-Laboral-de-la-mencion-de-Psicologia-Social.pdf>

Taylor y Bodgan (2000). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Ediciones Paidós.

Tesis de grado online: Gúzman, P. (2015). *Inserción laboral de extranjeros Profesionales en Chile* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/jspui/bitstream/123456789/3690/1/TPSICO%20659.pdf>

Tesis de grado online: Mora, B. (2017). *Capital Social: Un factor de influencia para la inserción laboral de personas con estudios universitarios - Caso Universidad de Chile*. (Tesis de Magíster). Recuperado de <http://www.repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/23831/MSOCMoraA.pdf>

Tesis de grado online: Pedrals, B. (2012). Percepciones sobre la inserción laboral de ingenieros de la Universidad Técnica Federico Santa María Casa Central en sus primeros años de trabajo (Tesis de Magíster). Recuperado de: <http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/5403>

Tesis de grado online: Pérez, C. (2015). *Inserción laboral de los universitarios desde la perspectiva psicosocial*. (Tesis Doctoral). Recuperado de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4040/TDUEX_2016_Perez%20de%20las%20Vacas_Aparicio.pdf?sequence=1

Tesis de grado online: Vera, C (2006). Estudio exploratorio descriptivo sobre la calidad de vida que tienen los adultos jóvenes de 26 a 36 años, titulados de la carrera de Psicología, que actualmente están cesantes. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://bibliotecadigital.academia.cl/jspui/bitstream/123456789/2457/1/TPSICO%20181.pdf>

Teses de grado online: Pedrals, B. (2012). *Percepciones sobre la inserción laboral de ingenieros de la Universidad Técnica Federico Santa María Casa Central en sus primeros años de trabajo*. (Tesis de Magíster) Recuperado de <http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/5403>

Universia, (2015). Universia ayuda a una mejor inserción laboral de los universitarios. Recuperado de: <https://noticias.universia.cl/consejos-profesionales/noticia/2015/03/24/1122108/universia-ayuda-mejor-insercion-laboral-universitarios.html>

Universia, (2017). ¿Qué estudian los chilenos? Recuperado de <https://noticias.universia.cl/educacion/noticia/2017/11/30/1156697/estudian-chilenos.html>

Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2011. Modelo Educativo UAHC.

Recuperado de: <http://www.academia.cl/wp-content/uploads/2011/11/A4-Modelo-Educativo-UAHC.pdf>

Universidad Academia de Humanismo Cristiano, 2014. Área de estudios dirección de planificación y evaluación. Recuperado de: [http://www.academia.cl/wp-content/uploads/2014/08/INFORME-FINAL-ENCUESTA-GENERAL-A-](http://www.academia.cl/wp-content/uploads/2014/08/INFORME-FINAL-ENCUESTA-GENERAL-A-ESTUDIANTES-2013.pdf)

[ESTUDIANTES-2013.pdf](http://www.academia.cl/wp-content/uploads/2014/08/INFORME-FINAL-ENCUESTA-GENERAL-A-ESTUDIANTES-2013.pdf)

Universidad Academia de Humanismo Cristiano, (2017). Memoria Institucional 2019.

Recuperado de: http://www.academia.cl/wp-content/uploads/2019/06/MEMORIA-2018-para-publicar_compressed-1.pdf

Vasilachis, I. (2006). Estrategias de investigación cualitativa. Disponible en: https://www.academia.edu/36458205/Vasilachis_2006_Estrategias_de_Investigacion_Cualitativa

Vega, A. González, E. Toro, G. Fonseca, G. Sánchez, J. Peña, M. Solar, M. Zúñiga, M. Herrera, R. Carrasco, S. (2012). Aspectos referenciales sobre la inserción laboral y seguimiento de egresados. Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias universitarias. Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), (1 ed., pp. 32-33). Santiago, Chile: CINDA.

Villarroya Martín, R., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2017). Competencias clave para la empleabilidad de los egresados universitarios: Un análisis en la Universidad de Zaragoza. *Acciones E Investigaciones Sociales*, (37), 215-237. Recuperado de: https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2017372193

Yucra Siles, Ernesto. (2015). INSERCIÓN LABORAL DE TITULADOS DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS. Revista de Investigación Psicológica, (14), 57-73. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322015000200006&lng=es&tlng=es.

Zwerg, A & Jiménez, M. (2015). Discriminación Socioeconómica en la inserción laboral de graduados universitarios: Percepciones de los decanos de facultades de negocios. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1405-66662015000100005&lng=es&nrm=iso

ANEXOS

Ficha de entrevistados/as

1. Entrevistado

Nombre: V

Género: Femenino

Jornada: Diurna

Año titulación: 2016

Situación laboral: Empleado

2. Entrevistado

Nombre: J

Género: Masculino

Jornada: Diurna

Año titulación: 2016

Situación laboral: Empleado

3. Entrevistado

Nombre: H

Género: Masculino

Jornada: Vespertina

Año titulación: 2016

Situación laboral: Empleado

4. Entrevistada

Nombre: C

Género: Femenino

Jornada: Vespertina

Año titulación: 2016

Situación laboral: Empleada

5. Entrevistado

Nombre: S

Género: Masculino

Jornada: Diurna

Año titulación: 2017

Situación laboral: Empleado

6. Entrevistada

Nombre: J

Género: Femenino

Jornada: Diurna

Año titulación: 2017

Situación laboral: Empleado

7. Entrevistada

Nombre: D

Género: Femenino

Jornada: Vespertino

Año titulación: 2018

Situación laboral: Independiente

8. Entrevistado

Nombre: JC

Género: Masculino

Jornada: Vespertina

Año titulación: 2018

Situación laboral: Empleado

Formato de entrevista

I. Identificar los aspectos que consideran relevantes en su experiencia para insertarse en el mercado laboral.

1. DIMENSIÓN: Factores relevantes en la inserción laboral

- ¿Qué aspectos consideras relevantes y que incidieron en acceder a al puesto laboral? Señale y describa.

- ¿Cómo podrías contrastar la idea de cuándo estabas como estudiante y proyectaban el momento de la inserción y cómo sucedió una vez logrado?

- ¿Cuáles son las características que identificas para mantener el puesto laboral?

- ¿Qué características consideras ante tu experiencia para contratar a un profesional del campo de la psicología?

- Ante tu experiencia ¿qué sugerencias harías a un estudiante para insertarse en el mercado laboral?

• II. Describir cuáles fueron las dificultades que se presentaron en el proceso de inserción laboral.

2. DIMENSIÓN: Dificultades en la inserción laboral

-¿Según tu opinión qué tipo de dificultades ocurrieron en el proceso de búsqueda de trabajo y cómo esto contrasta con la percepción cuando estabas en calidad de estudiante?

- ¿En cuáles niveles crees que se presentan las mayores dificultades para iniciar el proceso de inserción laboral? (Mercado laboral, propias características profesionales, formación casa de estudios).

- **Describir las ventajas y desventajas de la formación en la UAHC para el proceso de inserción laboral.**

3. DIMENSIÓN: Formación UAHC

- ¿Según la formación que recibiste en la UAHC podrías señalar y describir las ventajas y desventajas (como herramientas o carencias) para insertarse en el mercado laboral?

- ¿Podrías acotar y describir una característica positiva y negativa de la formación otorgada por la UAHC y que facilitó o dificultan la inserción laboral?

- ¿Cuáles elementos consideras necesario para integrar y/o modificar en la formación de la UAHC en la carrera de psicología para lograr con satisfacción el proceso de inserción laboral?

addd