

Caracterización del empleo por cuenta propia en egresadas y egresados de la carrera de Psicología de la UMSNH

JÚPITER RAMOS-ESQUIVEL,¹ DIANA LAURA NÚÑEZ-AGUIRRE,²
JORGE ERNESTO JIMÉNEZ-TAPIA,³ JOSEFINA SANDOVAL-MARTÍNEZ⁴



Resumen

Este trabajo presenta resultados parciales de una investigación que tiene como objetivo examinar las trayectorias laborales y profesionales de egresados, hombres y mujeres, de la Facultad de Psicología de la UMSNH. El diseño de la investigación es cualitativo y se realizó en 2 fases: la primera consistió en aplicar un cuestionario a una muestra conformada por 248 alumnos de 15 generaciones de la carrera de Psicología de la UMSNH (2005-2019), elegida con un muestreo intencional. La segunda fase consistió en la aplicación de 10 entrevistas semiestructuradas. Los resultados que aquí se muestran son preliminares y fueron obtenidos del cuestionario. Este permitió caracterizar el tipo de empleo, las razones para optar por ese empleo, las habilidades desarrolladas en la carrera y las estrategias utilizadas para la apertura y permanencia en el empleo por cuenta propia, tanto dentro de la Psicología como en otra ocupación. Así, se muestra un acercamiento a la caracterización del empleo por cuenta propia en egresados de la carrera de psicología de la UMSNH. Los resultados muestran que casi la mitad de los egresados han laborado por cuenta propia, que los ingresos propios son su principal estrategia y que los servicios de consultoría son la principal actividad mencionada.

Palabras clave: Egresados, Psicología, Empleo por cuenta propia, Trayectorias laborales.

Characterization of Self-Employment in Graduates of the UMSNH Psychology Career

Abstract

This paper presents partial results of a research that aims to examine the work and professional trajectories of graduates, men and women, from the UMSNH Faculty of Psychology. The research design is qualitative and was carried out in 2 phases: the first consisted of applying a questionnaire to a sample made up of 248 students from 15 generations of the UMSNH Psychology career (2005-2019), chosen with an intentional sampling. The second phase consisted of the application of 10 semi-structured interviews. The results shown here are preliminary and were obtained from the questionnaire. This made it possible to characterize the type of employment, the reasons for opting for that job, the skills developed in the career and the strategies used to open and remain in self-employment, both within Psychology and in another occupation. Thus, an approach to the characterization of self-employment in psychology graduates from UMSNH is shown. The results show that almost half of the graduates have worked on their own, that their own income is their main strategy and that consulting services are the main activity mentioned.

Key Words: Graduates, Psychology, Self-Employment, Labor Trajectories.

Recibido: 31 de julio de 2022
Aceptado: 11 de septiembre de 2022
Declarado sin conflicto de interés

- 1 Profesor Investigador de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. jupiter.ramos@umich.mx
- 2 Pasante de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. naguirrediana@gmail.com
- 3 Profesor Investigador de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. jorge.jimenez@umich.mx
- 4 Profesora investigadora del Departamento de Psicología Aplicada, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara. josefina.sandoval@academicos.udg.mx

Introducción

El estudio que aquí se presenta tiene como finalidad examinar y analizar las trayectorias laborales en el empleo informal de egresados, hombre y mujeres, de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). El interés es lograr un acercamiento a su inserción y trayectoria en los empleos informales que se observan en las trayectorias laborales de quienes egresan de este programa educativo, así como las condiciones laborales a las que comúnmente se enfrentan. El análisis de las trayectorias busca reconocer si la inserción al empleo informal se produjo en el ámbito profesional de su carrera y si dicha trayectoria ha contribuido a fortalecer un perfil profesional, a pesar de que no se realice en un empleo formal. En complemento, se trata también de identificar los tipos de empleos a los que se insertan, las motivaciones que influyen en dicha inserción y las condiciones en las que trabajan son claves, sobre todo, cuando esto se produce en la informalidad y en el empleo por cuenta propia, considerando el papel de las competencias y perfil de egreso o si la inserción depende de otros mecanismos o recursos de incorporación al empleo.

En ese sentido, conviene señalar que en años recientes se ha observado una limitada oferta laboral para algunas profesiones en México y un aumento de la informalidad laboral, es decir, se ha observado una mayor presencia de algunas profesiones en empleos que no ofrecen condiciones mínimas de seguridad, estabilidad, permanencia, beneficios, etc. Así, carreras como Psicología, presentan una tasa de informalidad superior a la media nacional a pesar de que han aumentado las universidades que ofrecen este programa educativo (IMCO, 2021). A su vez, esta profesión enfrenta diversas problemáticas que van desde la falta de reconocimiento de su papel social (Martin-Baro, 1989) hasta una falta de formación profesional unificada, que corresponda con las necesidades y demandas sociales de atención.

De ahí que explorar las trayectorias laborales y profesionales de quienes egresan de esta carrera permite identificar las condiciones de inserción, el acceso al empleo y las condiciones laborales. Estos y otros aspectos son claves en la construcción de un sentido del trabajo profesional e inciden en las decisiones que toman las personas sobre su profesión. En ese contexto, la finalidad del estudio es tener un acercamiento a la inserción al empleo informal atendiendo

a los cambios, rupturas y/o continuidades en las trayectorias laborales. Asimismo, se busca fortalecer una línea de investigación sobre aspectos psicosociales sobre el trabajo, al contribuir con investigaciones que exploren las trayectorias laborales en la informalidad en personas con mayor nivel educativo. En este documento se presentan resultados preliminares sobre la inserción laboral al empleo o trabajo por cuenta propia de quienes egresan de la licenciatura en Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, datos obtenidos de uno de los instrumentos utilizados en el estudio.

Antecedentes teóricos en el estudio de las trayectorias laborales y la inserción laboral de la carrera de Psicología

El estudio de las trayectorias laborales y profesionales de los egresados de Psicología puede contribuir a mostrar las condiciones en las que se insertan al mercado laboral y acercar la mirada a las estrategias que utilizan para dicha inserción. En términos generales, se apunta a lograr un acercamiento a la construcción social del mercado de trabajo profesional de la Psicología, en el que el estudio de las trayectorias laborales, la inserción laboral, la oferta de trabajo, la oferta educativa, la relación educación-empleo, las políticas sociales de empleo para las profesiones, entre otros, contribuyen a ello. En los últimos años, ha habido un aumento de universidades públicas y privadas que ofertan esta licenciatura en México, lo cual no necesariamente es acorde con la demanda que existe en el mercado laboral. Como señala Colina (2016), en los últimos 30 años ha crecido de forma exponencial la oferta y demanda para la formación profesional de licenciatura en Psicología, por lo que puede existir un desfase entre la oferta de formación en Psicología y la demanda existente de trabajo para sus egresados.

Por tanto, varios estudios sobre trayectorias profesionales e inserción laboral se han realizado en México, España y varios países de América Latina que analizan las condiciones de incorporación de egresados al mercado laboral. En primer lugar, algunos estudios atienden a su inserción laboral en diversos países. Entre estos estudios se encuentran los realizados por Pacenza (2001) en Argentina; Noguera (2008) en España; el estudio de García y Rendón (2012), en Medellín, Colombia; Orejuela y otros (2013), en Cali, Colombia; Yucra (2013), en Bolivia; Blanc, Ferrer, Scorza y Mierez (2015), en Argentina; González y Carrillo (2016), en

Jalisco, México; Leyva y Carrillo (2017), en Yucatán, México; Morales, Guzmán y Baeza (2019), en Chile. En lo general, estas investigaciones muestran el papel de las redes de apoyo para insertarse al empleo, las condiciones laborales que enfrentan en algunos países, la tendencia a limitados campos de aplicación, el grado de ocupación en cada contexto estudiado, el surgimiento de nuevas áreas de empleo profesional, entre otros aspectos. Sobresale la presencia en varios estudios de condiciones precarias de empleo, la presencia de multiempleo o la inserción en ocupaciones distintas a su profesión.

En segundo lugar, se encuentran los estudios que se interesan por la formación profesional, la empleabilidad y la inserción o vinculación laboral. Entre las investigaciones relacionadas con esta línea de estudios se encuentran las realizadas por Herrera (1993), que analiza la formación profesional de la Psicología en México, las condiciones del mercado de trabajo y el proyecto de la profesión; Castro (2004), en Argentina; Laport y otros (2010), en Chile; Tovar, García y Méndez (2013), en San Luis Potosí, México; Cardós (2016), en Argentina; Colina (2016), en México; Espinoza, González, Sandoval, Castillo y Neut (2018), en Chile; y finalmente, Baltodano, Marín y Alpízar (2021), en Costa Rica. Estas investigaciones muestran el papel de la empleabilidad en la inserción laboral, las dificultades de inserción laboral y el papel de la formación y capacitación en este proceso, la presencia de subempleo, una relación entre la formación y la satisfacción profesional, las estrategias de inserción laboral, entre otros aspectos.

En tercer lugar, se reconocen investigaciones que examinan el mercado de trabajo de quienes egresan de esta profesión, algunos en relación con las trayectorias laborales en estudios como el de Luyo, Pizarro y Cortez (2013), en Perú; García y Velázquez (2016), en el estado de México; Sáenz (2016), en Argentina; Montecinos (2015), en Bolivia; y el de Lima y Ramos (2020), en Ecuador. Sus investigaciones han mostrado las tendencias de búsqueda de empleo, sus estrategias para insertarse al mercado laboral y algunas de sus áreas de interés profesional. Muestran la inserción al subempleo, las dificultades de inserción laboral, las limitaciones de la oferta laboral, las competencias o perfiles que se exigen en diversos países, algunas de sus condiciones laborales o el papel de las redes para incorporarse al mercado laboral.

Finalmente, se encuentran los estudios que analizan las trayectorias profesionales y laborales de egresados de la carrera de Psicología. Aquí se identifica-

ron algunas investigaciones como la realizada por Pacenza y Danel (2009), en Argentina; Cardós, Sánchez y Scharagrodsky (2013), en San Luis Potosí, México; Vega y Ruiz (2016), en la ciudad de México. Estas investigaciones han puesto especial atención a la relación entre la formación profesional, la inserción y las trayectorias laborales. Muestran el papel de la práctica profesional en la inserción laboral, sus decisiones sobre campos laborales específicos, la presencia del empleo temporal y subempleo, entre otros aspectos. Como se puede observar, las investigaciones realizadas en América Latina son diversas y contribuyen a la construcción de una línea de estudios sobre la inserción al mercado laboral de esta profesión, con enfoques y contextos diversos.

Acerca de las trayectorias profesionales, la informalidad y el sentido del trabajo

En el acercamiento teórico de este trabajo, resulta pertinente enfatizar la importancia de abordar las trayectorias laborales y profesionales, así como las condiciones laborales informales y el sentido del trabajo en una profesión como la Psicología. Las trayectorias laborales remiten al conjunto de acciones y prácticas que realizan las personas en un determinado tiempo con el objetivo de insertarse en el mercado laboral en las mejores condiciones, desde su punto de vista y a partir de exigencias sociales. Implica también un conjunto de sucesos, acontecimientos y rupturas de tipo biográfico, así como cambio de posiciones en el ámbito laboral que ponen en juego sus capacidades y competencias profesionales que, además, construyen una experiencia subjetiva. Esta conceptualización de las trayectorias laborales se acerca a la formación del sentido del trabajo, aproximación que se construye aquí a partir de algunas definiciones desarrolladas por Hernández y Fontes (2009), Cardós, Sánchez y Scharagrodsky (2013) y Alcaide (2013).

Desde el punto de vista que aquí se plantea, cobran relevancia los aspectos biográficos, porque las trayectorias remiten a ciertos cambios y ajustes que suceden en la inserción al mercado laboral. Lo mismo ocurre a nivel profesional, en la medida que las personas construyen una trayectoria profesional, caracterizada por decisiones, cambios, ajustes, transiciones de tipo biográfico, que son vitales para su identidad social. Como señalan diversos autores, en las trayectorias laborales y profesionales, influyen tanto aspectos individuales e institucionales y estructurales como aspectos subjetivos y objetivos. Al estudiar las trayectorias, se observan perspectivas que ponen especial

atención a aspectos de tipo biográfico (Jacinto, 2010), que dan mayor relevancia a los relatos individuales a nivel subjetivo (Muñiz, 2012) o que las abordan en relación con aspectos de tipo estructural (mercados de trabajo u oferta laboral) (Henríquez y Uribe, 2002). En este caso, se puntualiza el sentido biográfico como el carácter social de dichas trayectorias.

En cuanto al empleo por cuenta propia, se retoman aquí los estudios sobre trabajos atípicos y trabajo no clásico desde las perspectivas desarrolladas por De la Garza (2011), y Neffa (2010), entre otros, que han resaltado las tendencias laborales actuales, en las que la informalidad y la precariedad se hacen presentes en nuevas formas de trabajo que salen del tradicionalmente reconocido como empleo formal, en la lógica de una sociedad de pleno empleo. Particularmente, se considera la relación existente entre empleo informal (no reconocido) y empleo precario (no protegido) para examinar las trayectorias laborales y profesionales de quienes laboran por cuenta propia. Como señalan Rojas y Carballo (2020), el empleo por cuenta propia puede ser analizado desde distintos marcos interpretativos y no está exento de dificultades conceptuales. Así, se puede asociar a otros términos como autoempleo, empleo informal, trabajo independiente, emprendimiento, entre otros. En este caso, reconocemos que el empleo por cuenta propia constituye una modalidad de trabajo autónomo independiente, pero también una alternativa ante la falta de empleo o a las dificultades para insertarse a un empleo formal, seguro y estable. Si bien, el empleo o trabajo por cuenta propia puede generar beneficios o ganancias económicas y no económicas para las personas que lo realizan, se parte de considerar que se caracteriza por no proveer de las condiciones mínimas para considerarlo dentro de la categoría de empleo decente, propuesto por la Organización Internacional del Trabajo.

Por ello, es pertinente pensar al empleo informal como una actividad que se incorpora a la definición de empleo atípico o trabajo no clásico, planteada por autores como De la Garza (2011), por sus características de precariedad. Como señala García (2011), bajo la noción de *trabajo atípico* se agrupan diversas formas de trabajo que caen fuera de la relación laboral permanente, protegida, a tiempo completo, usualmente desarrollada en torno a un empleador y en un lugar específico donde se interactúa con otros trabajadores. Como señala esta autora, la relación entre empleo precario y empleo atípico es constantemente establecida. En contraparte, un empleo decente es aquel que se desarrolla en condiciones de libertad, equidad, seguridad y digni-

dad humana (García, 2011). Empero, el trabajo por cuenta propia, en muchas ocasiones, no necesariamente implica ingresos adecuados, reconocimiento social, respeto a los derechos de la persona, acceso a protección social o diálogo social (García, 2011). A esto se añade que, en este caso, se construye un sentido del trabajo profesional en el empleo por cuenta propia dentro de la Psicología, actividad que en algunos contextos está muy presente en labores como la consultoría y la orientación psicológica, por ejemplo.

El contexto educativo y laboral de la Psicología en México

En el caso de la Psicología, la tasa de desocupación registrada en el 2018 fue de 6.2%, con más de 20 mil personas en esta condición (INEGI, 2018; IMCO, 2018). Las profesiones del área de las ciencias de la salud (en las que se incluye la Psicología) ocupaban la posición número 5 (de 10) en grado de ocupación y mostraban, como se decía antes, una mayor presencia de mujeres ocupadas. Según datos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en el 2018 había 423,588 personas egresadas Psicología que representaban el 3.5% de quienes tienen una carrera universitaria en México y el quinto lugar de las que tienen mayor cantidad de personas, con un 78% de mujeres (IMCO, 2018). El salario promedio mensual para la Psicología en 2018 era de alrededor de \$9,788.00, ocupando el lugar 33 de las carreras mejor pagadas (IMCO, 2018). No obstante, el IMCO reportaba que más del 25% de profesionistas de la Psicología ganaba menos, que el salario era más alto en varones que en mujeres y que en el empleo por cuenta propia el salario promedio mensual era de \$6,261.00 mensuales, por debajo del promedio nacional, con una tasa de informalidad de 26.6%. Según la misma fuente, en 2018 los principales sectores en los que laboraban los profesionales de la Psicología en México eran los servicios educativos (32.6%), servicios de salud y asistencia social (19.8%), actividades gubernamentales (10.7%), comercio al por menor (9.0%) e industrias manufactureras (6.3%) (Compara Carreras IMCO, 2018). Además, el trabajo por cuenta propia representaba el 16.4%.

En el año 2021, el salario promedio mensual de la Psicología aparecía alrededor de los \$10,770.00 pesos mexicanos (por debajo del promedio nacional de \$12,123.00), el 25% ganaba en promedio \$6,475.00, lo que ocupa el lugar 29 de las carreras mejor pagadas. Sobresale, que presenta una tasa de informalidad del 30%, que, si bien no es la más alta, sí es significativa (22% a nivel nacional). Los principales sectores en los

que laboran los psicólogos son los servicios sociales (45.7%), gobierno y organismos internacionales (12.6%), comercio (12.5%), servicios profesionales, financieros y corporativos (9.1%) y la industria manufacturera (6.5%). En el caso del empleo por cuenta propia, en 2021 este rubro representó una tasa del 17.4%, con un salario promedio de \$8,685.00 en el sector informal. En cuanto a estudios con posgrado, un 8.9% contaba con este nivel educativo y sus salarios eran más altos que el promedio nacional para la profesión (\$15,795.00). Según datos de este organismo del 2018 (con información recuperada de INEGI y SEP), 927 universidades impartían esta carrera en México, con 179,721 personas registradas como estudiantes (IMCO, 2018); en el año 2021 había 1063 universidades que impartían la carrera y la matrícula era de 194,730 estudiantes, ocupando el sexto lugar de las carreras con mayor número de estudiantes (IMCO, 2021). Las universidades con mayor matrícula registrada en 2021 se muestran en el Cuadro 1.

En Michoacán, en 2018 se encontraban registradas 35 universidades (o campus) que impartían la carrera de Psicología, y en 2021 eran 41 universidades (Ramos, 2021; IMCO, 2021). En el caso de las universidades públicas, la Universidad Michoacana es la que cuenta con una mayor matrícula (450 estudiantes aceptados en 2022). En particular, el programa de licenciatura en Psicología de la UMSNH surgió ante la creciente demanda en el estado de Michoacán por esta carrera y fue aprobado el 31 de mayo del año 2000, iniciando sus actividades en el mes de octubre de ese año. Este programa se ofrece en la Facultad de Psicología cuya oferta de formación profesional se integra por la licenciatura en Psicología, tres programas de Maestría y dos programas de Doctorado. La licenciatura en Psicología cuenta con una matrícula promedio de 1300 a 1800 estudiantes por año (en todos sus grados escolares) y egresan entre 300 y 400 personas por cada año lectivo. La licenciatura ha sido acreditada por el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) desde el 2009

de manera continua y recién en el año 2021 obtuvo la reacreditación por 5 años más. También cuenta con acreditación por parte de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), lo que lo hace un programa único con ambas acreditaciones en el estado.

El modelo educativo de la licenciatura, se basa en un enfoque centrado en competencias. Propone una visión integral e integradora en la que se incorporan 8 competencias transversales que son: las competencias conceptual, metodológica, técnica, contextual, integrativa, adaptativa y personal, que busca que sus estudiantes sean actores y agentes de su proceso formativo. El plan de estudios está distribuido en 275 créditos de unidades de aprendizaje obligatorias, 30 créditos de unidades de aprendizaje optativas, 10 créditos de unidades electivas y 30 créditos de servicio social. En los ejes formativos horizontales, las áreas formativas son: psicología educativa, laboral, social, psicoanálisis, fundamentos filosóficos, cognitivo conductual, sistémico familiar, humanista, biológico y neuropsicológico; en los ejes formativos transversales se explora la metodología, el psicodiagnóstico, la psicología del desarrollo y la formación en intervención; finalmente, en los ejes verticales los alumnos se adentran a los procesos de observación, diagnóstico, intervención e investigación y formación para el trabajo. Actualmente, el programa de la licenciatura en Psicología se imparte en tres campus en el estado y en modalidad en línea.

Estrategia metodológica

Como se decía líneas atrás, esta investigación tiene como finalidad explorar las trayectorias laborales y la inserción laboral al empleo por cuenta propia de quienes egresan de la licenciatura en Psicología en la UMSNH. Para ello, se planteó una pregunta central de la investigación que fue: ¿Qué sentido del trabajo se construye en el empleo por cuenta propia y qué trayectorias laborales y profesionales se configuran en

Cuadro 1. Universidades con mayor matrícula de la licenciatura en Psicología en México en 2021

Núm.	Universidad	Matrícula	Hombres	Mujeres
1	Universidad Nacional Autónoma de México (México)	7,049	35%	65%
2	Universidad Nacional Autónoma de México (Cd. México)	4,128	27%	73%
3	Universidad Nacional Autónoma de Nuevo León	4,046	22%	78%
4	Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea	3,098	28%	72%
5	Universidad Autónoma de Tlaxcala	3,028	27%	73%

Fuente: IMCO, 2022.

este tipo de empleos para quienes egresan de la carrera de Psicología de la UMSNH? Una pregunta complementaria fue responder si ante la posibilidad de que existan trayectorias laborales construidas en el empleo por cuenta propia ¿Este tipo de empleos es una estrategia de inserción laboral, para obtener un ingreso económico propio y de construir una trayectoria profesional? De esta manera, el objetivo de la investigación fue explorar y analizar el sentido del trabajo y las trayectorias laborales y profesionales de profesionales de la Psicología que trabajan por cuenta propia y que egresaron de la UMSNH. Específicamente, se buscó explorar los tipos de actividades por cuenta propia que realizan egresados, hombres y mujeres, así como sus condiciones laborales; reconocer las estrategias de inserción laboral, de autoempleo y de creación de negocios; identificar el sentido del trabajo profesional; y explorar los cambios y rupturas en las trayectorias laborales y profesionales.

En ese sentido, el diseño de la investigación fue transversal descriptivo, utilizando una metodología cualitativa con el fin de analizar con mayor detalle los puntos de vista, experiencias y vivencias que se producen en torno a las trayectorias laborales y la inserción laboral. El estudio se desarrolló en dos fases, la primera fue la aplicación de un cuestionario desarrollado *ex profeso* para la investigación, cuyo objetivo fue indagar sobre trayectorias laborales y profesionales, estrategias de inserción laboral, empleo por cuenta propia y condiciones laborales. La intención del cuestionario es, sin generalizar los resultados, hacer un acercamiento para conocer los tipos de empleos y las condiciones en las que están laborando. Sobre esta base, se trata luego de indagar con mayor detalle en la segunda fase del estudio, a través de las entrevistas a profundidad, el sentido del trabajo profesional y las rupturas, ajustes y cambios en las trayectorias de los egresados de Psicología de la UMSNH.

La muestra del cuestionario fue de tipo intencional, no probabilística y estuvo conformada por 248 egresados de la Facultad de Psicología de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo que salieron entre los años de 2005 y 2019, buscando identificar algunos aspectos y experiencias comunes en la inserción al empleo por cuenta propia entre las diversas generaciones egresadas de la UMSNH en la carrera de Psicología y las particularidades de sus trayectorias laborales y profesionales. Por ello, las personas participantes cumplían con algunos criterios de selección: Ser egresados de la licenciatura en Psicología de la UMSNH entre el año 2005 y el año 2019, contar con

experiencia laboral previa y aceptar participar en la investigación.

Los datos obtenidos en el cuestionario se analizaron con un programa estadístico y se hicieron análisis de tipo descriptivo. La aplicación del cuestionario se realizó de manera virtual (en línea) debido a las limitaciones generadas por el confinamiento durante la pandemia por COVID-19. En todo momento se respetó la integridad de las personas entrevistadas, la información obtenida fue tratada de manera confidencial y anónima. En este documento, se presentan algunos de los resultados preliminares obtenidos del cuestionario con relación a la inserción laboral y trayectorias en el empleo que permiten caracterizar el tipo de trabajo por cuenta propio dentro y fuera de la Psicología.

Resultados

En total, participaron 248 egresados de diversas generaciones que abarcan desde el año 2005 (primera generación de egreso) hasta el año 2019. Los datos sociodemográficos muestran que 36 fueron varones y 221 mujeres quienes respondieron el cuestionario (14.5% y 85% respectivamente). En cuanto al estado civil, un 52.4% reportó estar en soltería, mientras que un 29.8% reportó estar casado y un 12.5% vivía en unión libre, siendo estas las respuestas más señaladas. Respecto del último grado de estudios, un 58.4% reportó tener el grado de licenciatura, un 35.37% grado de maestría y un 2.85% el grado de doctorado (un 3.25% reportó contar con un posgrado, pero no especificó de qué tipo). De las áreas de especialización y/o desempeño profesional reportadas con mayor frecuencia fueron la Psicología Clínica, la Psicología General y la Psicología Laboral. En relación con el año de egreso, como se observa en el Gráfico 1, participaron quienes egresaron de todas las generaciones hasta el año 2019.

En general, de quienes respondieron el cuestionario (ver Gráfico 2), el 77.5% reportó contar con un empleo al momento de la aplicación (192), mientras que un 22.5% señaló no tener un empleo en ese momento (56). Resultado de un proceso de clasificación de los empleos reportados, se identificaron 17 empleos distintos, dentro de los cuales los 3 más presentes fueron la docencia (17.3%), el empleo en área de recursos humanos (10.48%) y el trabajo administrativo (18%) (en instituciones). Conviene resaltar, que estos empleos pueden presentar tanto condiciones formales como informales.

Estos resultados preliminares permiten tener una aproximación inicial al tipo de empleo por cuenta

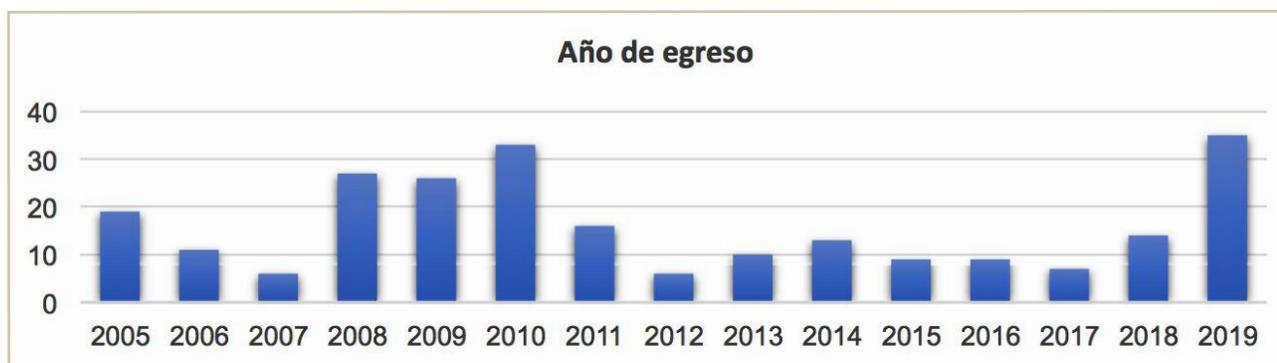


Gráfico 1. Año de egreso de participantes en el estudio

Fuente: Elaboración propia.

propia desarrollado por quienes respondieron afirmativamente en el cuestionario al preguntarles si laboraban por cuenta propia o lo habían hecho en su trayectoria laboral. Ante todo, resultó significativo que de quienes respondieron el cuestionario, un 46.4% consideró esta posibilidad, mientras que un 53.6% no lo consideró como un empleo a realizar. Del mismo modo, los resultados dan cuenta de las motivaciones para insertarse en este tipo de empleos, así como el tiempo de permanencia y las estrategias de inserción a la actividad.

Inserción a empleo o negocio por cuenta propia en su profesión

Un aspecto que sobresale, es la inserción de los egresados en el empleo o trabajo por cuenta propia, condición que se exploró en el cuestionario en dos posibles tendencias generales: en primer lugar, que se incorporen a un empleo por cuenta propia o que iniciaran un negocio en un área de aplicación de la Psicología; en segundo lugar, que se incorporasen a un

empleo o iniciaran un negocio en un área u ocupación distinta a la de su profesión. En ese sentido, se indagó si al no encontrar un empleo formal en su profesión optaron por iniciar un negocio o trabajar por cuenta propia en actividades relacionadas con la Psicología en algún momento de su trayectoria laboral, para lo cual los resultados muestran una significativa tendencia y/o disposición hacia la informalidad.

Entre quienes señalaron haber considerado el empleo por cuenta propia o iniciar un negocio propio dentro de su profesión resalta que, al momento de la aplicación, más de la mitad (54.8%) afirmó estar desarrollando la actividad o negocio. En menor medida, aparecieron permanencias cortas en este tipo de empleos, y con menos casos, una permanencia más prolongada.

De los 115 egresados que optaron por la apertura de un negocio o trabajar por cuenta propia dentro de su profesión (Cuadro 2), los empleos, actividades y/o negocios con mayor mención fueron iniciar u ofrecer

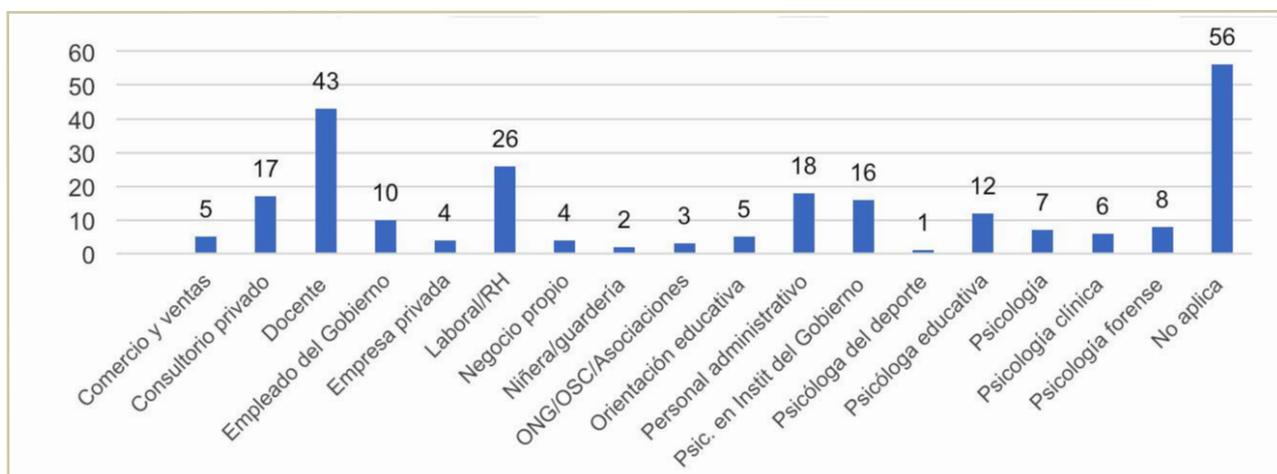


Gráfico 2. Empleos reportados por los participantes

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 2. Tipo de empleo o negocio por cuenta propia dentro de la Psicología

	f	%
Abrir un centro de rehabilitación (adicciones, enfermedades, etc.)	8	7
Crear un centro de atención psicológica en línea	14	12.1
Crear una asociación civil afín a la profesión	15	13.1
Crear una empresa/negocio en la Psicología (centro de atención, evaluación, recursos humanos, etc.)	6	5.2
Dar servicios profesionales para labores específicas a empresas o instituciones de gobierno	20	17.4
Abrir/crear una estancia infantil	2	1.7
Un servicio de consultoría o acompañamiento profesional (consultorio privado)	50	43.5
Total	115	100

Fuente: Elaboración propia.

un servicio de consultoría o acompañamiento profesional (43.5%), seguido de dar servicios profesionales para labores específicas a empresas o instituciones de gobierno (17.4%). Aquí sobresale que pocas personas señalaron el crear una empresa o negocio en Psicología y que tiene mayor presencia el crear una asociación civil (13.1%) o un centro de atención psicológica en línea (12.1%).

En complemento a lo anterior, las razones expuestas por quienes optaron por esta modalidad de empleo dentro de su profesión fueron: el no tener experiencia laboral previa (27%), no encontrar empleo en su área de especialización (20%), tener mayor flexibilidad en horarios y jornadas (17%) y los bajos salarios y malas condiciones laborales (15%).

También se exploró qué habilidades o competencias desarrolladas en la licenciatura les resultaron útiles para trabajar por cuenta propia o iniciar un negocio. Así, de los 115 casos que mencionaron este tipo de actividades laborales, las principales habilidades descritas fueron el manejo teórico y conceptual en alguna área de la Psicología (53%), el compromiso ante la actualización constante (14.8%) y la capacidad de diseño, organización y aplicación de intervenciones en Psicología (14.8%).

En adición a lo anterior, se indagaron las estrategias utilizadas para invertir en su negocio o para desa-

rollar un empleo por cuenta propia, donde se observó que utilizar recursos económicos propios (69.6%), y asociarse con otros colegas (13%), fueron las opciones más mencionadas. Al explorar el lugar o espacio en el que se desarrolla o se desarrollaba la actividad por cuenta propia, se observó que en oficinas rentadas fue la respuesta más mencionada (40.7%) mientras que realizar esta actividad en casa, fue la segunda opción (30%). Es de resaltar que realizar estas actividades vía Internet y redes sociales aparece con un porcentaje bajo (2.6%) y hubo quienes señalaron no contar con un espacio fijo (9.4%).

Empleo o negocio por cuenta propia en otra ocupación fuera de la Psicología

De la misma manera, se exploró si los egresados optaron por trabajar por cuenta propia o iniciar un negocio en alguna otra ocupación o área profesional al no encontrar empleo formal dentro de la Psicología. Los resultados mostraron un porcentaje menor que el señalado en el trabajo o negocio por cuenta propia dentro de la profesión.

En este caso, 151 personas reportaron no haber optado por abrir un negocio o trabajo por cuenta propia en otra profesión u ocupación, representando el 60.9% del total, mientras que 97 personas reportaron haber optado por la apertura de un negocio o trabajar

Cuadro 3. Lugar en el que se desarrolla el empleo por cuenta propia

	f	%
En casa	34	30
En instalaciones de una empresa o fábrica	3	2.6
En internet y redes sociales	3	2.6
En oficinas prestadas	8	7
En oficinas rentadas específicamente	47	40.7
En un local comercial	9	7.7
No cuento con espacio fijo o definido	11	9.4
Total	115	100

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 4. Razones para abrir un negocio o trabajar por cuenta propia fuera de su profesión

	f	%
Aumentar mi ingreso económico con un empleo extra	12	12.4
Buscar ser independiente y emprendedor	5	5.1
Los bajos salarios y las malas condiciones laborales en empleos de mi profesión	15	15.5
No encontrar empleo en mi área de especialización	18	18.6
No cumplir perfiles de puestos en empleos formales	9	9.3
No tener experiencia laboral previa	22	22.5
Tener la oportunidad de ejercer mi profesión	4	4.2
Tener mayor flexibilidad en horarios y jornadas	12	12.4
Total	97	100.0

Fuente: Elaboración propia.

por cuenta propia en otra ocupación o profesión, que representaron el 39.1%. De quienes sí optaron por esta modalidad de empleo en otra profesión u ocupación, 37 personas reportaron desarrollarlo al momento de la aplicación, en segundo lugar, la permanencia fue de menos de 6 meses.

Las razones que señalaron los 97 egresados que sí optaron por esta modalidad de empleo en otra ocupación o profesión, se muestran en el Cuadro 4.

Los tipos de negocios, empresas o actividades en otra ocupación que iniciaron fueron principalmente servicios profesionales u ocupacionales para labores específicas (29.9%), iniciar un micronegocio (28.9%) y las ventas y servicios (19.6%).

Respecto al espacio donde se desarrollaban las actividades de sus negocios o empleos, realizar sus labores en casa fue la más mencionada (36.1%), mientras que la opción de un local comercial o en oficinas rentadas aparecen en segundo y tercer lugar (18.6% y 17.2%, respectivamente) (ver Cuadro 5).

Conclusiones

En los resultados obtenidos hasta ahora en esta investigación, sobresale que el empleo por cuenta

propia aparece con un porcentaje significativo en los datos obtenidos del cuestionario (46.4%). Si bien no se logró una muestra representativa, si se considera que el porcentaje es mayor al del promedio nacional, según los datos del IMCO, lo que muestra que casi la mitad de egresados que respondieron el cuestionario han laborado por cuenta propia en su trayectoria laboral. Tal como mostraron algunas investigaciones previas, se observa una significativa presencia en este tipo de empleos y ello hace pensar que quienes egresan de la licenciatura en Psicología de la UMSNH tienen muchas posibilidades de transitar en el empleo por cuenta propia (y en la informalidad) en algún momento de su trayectoria laboral. El que este dato aparezca indica por sí mismo la presencia de los egresados en la informalidad laboral, es decir, en empleos que no gozan con la necesaria estabilidad, seguridad y garantías para las personas que lo realizan.

En adición a lo anterior, es relevante y quizás esperado que la principal actividad descrita como empleo por cuenta propia es la consultoría o acompañamiento profesional, lo que muestra una mayor tendencia hacia la precarización del empleo a través de los servicios que ofrecen en un consultorio privado. Ello evidencia la necesaria reflexión sobre la inserción de

Cuadro 5. Lugar donde se desarrolla el empleo/negocio por cuenta propia fuera de Psicología

	f	%
En casa	35	36.1
En Internet y redes sociales	6	6.2
En oficinas prestadas	3	3.1
En oficinas rentadas específicamente	17	17.2
En un local comercial	18	18.6
En un espacio fijo y en espacios públicos	2	2.2
En una institución educativa	7	7.3
No cuento con espacio fijo o definido	9	9.3
Total	97	100.0

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado.

quienes egresan de esta profesión y otras de las ciencias de la salud (Medicina, Odontología) en la consultoría privada que, si bien puede variar en ingresos percibidos, cierto es que constituye una estrategia de inserción al mercado laboral informal y, posiblemente, precario. Es así que, en profesiones como la Psicología, puede resultar deseable para quienes egresan laborar en la consulta privada, pero sin considerar que ello constituye la entrada a la informalidad laboral.

Además, destaca la poca disposición o posibilidad de crear una empresa (5.2% de 115 casos), que hace pensar que abrir una empresa y constituirse como empleadores no es una posibilidad para quienes egresan de una institución pública y, en concreto, de este programa educativo. Es digno de mencionar que aparece la atención psicológica en línea, mencionada en el cuestionario (12.1%), modalidad de empleo por cuenta propia que responde quizás a los cambios culturales y de las relaciones sociales, donde la virtualidad y el trabajo a distancia es más común o que pueda ser motivada por el confinamiento ocasionado por la pandemia de COVID-19.

Es interesante que el manejo teórico aparece como la principal habilidad reportada, quizás porque al ser una institución y programa educativo que da mayor importancia a la discusión y reflexión teórica, quienes egresan desarrollan mayormente estas competencias en la formación y que en otras instituciones no tiene la misma importancia.

De la misma manera, sobresale que los recursos propios son la principal alternativa o estrategia para laborar por cuenta propia, lo que quizás significa que no hay acceso a financiamientos o recursos de otro tipo para iniciar un negocio, trabajar por cuenta propia o crear una empresa o que los egresados carezcan de la capacitación necesaria para ello. Esto puede plantear la pregunta de si esta profesión no está vinculada a las tendencias actuales de emprendimiento de pequeñas y medianas empresas o si quienes egresan de este programa no se perciben en esta posibilidad. Por otro lado, llama la atención que hubo quienes reportaron que realizan el trabajo por cuenta propia en casa o sin lugar específico o fijo, lo que lleva a pensar más claramente en la precarización del empleo por cuenta propia en la profesión.

Finalmente, si bien no hay una diferencia significativa, queda la idea de que es mayor la tendencia a abrir un negocio o trabajar por cuenta propia dentro de su profesión, lo que significa quizás que quienes egresan de este programa educativo, tienden a priorizar por laborar en su profesión, aunque sea en la infor-

malidad. Sin embargo, es relevante que aparezca significativamente el trabajo por cuenta propia en otras ocupaciones, lo que también plantea que tienen que diversificar sus opciones de empleo y pensar en un mercado laboral fuera del ámbito profesional.

En este contexto, de manera preliminar, resaltan a la vista algunas conclusiones de los datos aquí presentados. En primer lugar, se concluye que explorar las trayectorias laborales en el empleo por cuenta propia abre la posibilidad de pensar en profundizar en la manera en que los egresados de Psicología toman decisiones relativas a su inserción al mercado laboral y para construir una trayectoria laboral. Es decir, es necesario profundizar sobre las motivaciones para orientar la práctica profesional, para ver qué aspectos inciden en las decisiones sobre qué empleo buscar, en qué condiciones, con qué estrategias y a partir de qué expectativas profesionales y laborales.

Del mismo modo, se concluye que este tipo de estudios, tal como se ha señalado aquí, deben utilizar métodos cualitativos que permitan explorar las vivencias y puntos de vista de las egresadas y egresados en su incorporación al mercado laboral, que permitan reconocer las dificultades que enfrentan y las motivaciones, los ajustes, los cambios, las decisiones, las rupturas de sus trayectorias laborales. Especialmente, si esto se logra incorporando perspectivas y enfoques que se nutran de los aportes de la Sociología y Psicología del Trabajo y no solamente de la Psicología Educativa o Vocacional, como ocurre en estudios previos.

Referencias

- Alcaide, V. (2013). *El capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y la trayectoria laboral*. Tesis Doctoral: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Baltodano, M., Marín, B., Alpizar, H. y Marín, R. (2021). Situación laboral de las personas graduadas y egresadas de las carreras de Psicología y Enseñanza de la Psicología de la Universidad de Costa Rica. *Revista Wimblu*, XVI, 1, 51 -73.
- Blanc, F., Ferrer, C., Scorza, D. y Mierez S. (2017). *Inserción laboral de psicólogos egresados del Programa de Prácticas Pre-profesionales del Contexto Jurídico*. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba. Período 2007-2014. Ponencia presentada en VI Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata. Buenos Aires: Universidad Nacional de la Plata.
- Cardós, P. (2016). Profesionalización de profesores en psicología graduados en la UNLP. *Trayectorias Universitarias*, II, 2, 72-79.

- Cardós, P., Sánchez, M. y Scharadrodsky, C. (2013). *Traectorias profesionales de psicólogos/as graduados de la Universidad Nacional de La Plata en el rol de orientadores educativos*. Ponencia presentada en el V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX, Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Castro, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, XXI, 2, 117-152.
- Chaves, A. y Noguera, M. (2008). La inserción laboral de los titulados en psicología. Un estudio de los graduados en cinco promociones consecutivas. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 9, 121-134.
- Colina, A. (2016). La oferta y demanda de formación profesional del psicólogo en México. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, III, 3, 1-28.
- De La Garza, E., (2011) Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación? Alternativas de análisis. En: Pacheco, E., De La Garza, E. y Reygadas, L. (2011). *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.
- Espinoza, O., González, L., Sandoval, L. y Neut, P. (2018). Formación universitaria e inserción laboral en Chile: Percepciones de profesionales en psicología titulados en universidades con distinto nivel de selectividad. *Actualidades Investigativas en Educación*, XVIII, 3, 1- 27.
- García, B. (2011). Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. En: Pacheco, E., De La Garza, E. y Reygadas, L. *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México.
- García, B. y Rendón, B. (2012). Condiciones laborales del psicólogo en Medellín (Colombia). *Tesis Psicológica*, I, 7, 144-159.
- García, M. y Amador, R. (2016). Oferta laboral para el psicólogo recién egresado. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*, VII, 12, 1-18.
- González, A. y Carrillo, P. (2016). Inserción laboral de los psicólogos egresados del Centro Universitario de Los Altos. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, VI, 12.
- Henríquez, H. y Uribe, V. (2002). La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo. *Temas Laborales*, VIII, 20. 1-12.
- Herrera, A. (1993). La formación profesional del psicólogo. Líneas de trabajo para la configuración de un proyecto alternativo de profesión. En *Perfiles Educativos*, 59.
- IMCO (2018). *Compara Carreras 2018*. México: IMCO.
- IMCO (2021). *Compara Carreras 2021*. México: IMCO.
- INEGI (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México: INEGI.
- Jacinto, C. (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes*. Buenos Aires: Editorial Teseo.
- Laport, N., Becker, A., De Sarratea, A. y Ocampo, G. (2010). Vinculación laboral flexible: construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes. *Psicoperspectivas*, IX, 1, 138-157.
- Leyva, V. y Carrillo, C. (2017). Seguimiento de egresados de estudiantes de psicología con perspectiva de género. *Revista de Estudios Clínica e Investigaciones Psicológica*, VII, 14, 80-99.
- Lima, D. y Ramos, M. (2020). Demanda y empleabilidad de la psicología en Ecuador. Análisis para su oferta académica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, II, 2, 179-189.
- Luyo, J., Pizarro, S. y Cortez, R. (2013). *Informe: El mercado laboral en la especialidad de Psicología Social*. Dirección de Asuntos Estudiantiles. Bolsa de Trabajo.
- Martín-Baró, I. (1989). *Sistema, grupo y poder. Psicología social desde Centroamérica II*. San Salvador: UCA Editores.
- Montecinos, M. (2015). Opinión de los empleadores sobre el mercado laboral de los egresados y profesionales en psicología en la ciudad de La Paz. *Revista de Psicología*, 14, 75-96.
- Morales, M., Guzmán, E. y Baeza, C. (2019). Perspectivas sobre la formación e inclusión laboral de egresados de periodismo y psicología de una universidad pública de Chile. *Revista Latinoamericana de Asuntos Internacionales*, IX, 1, 25-39.
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, II, 1, 36-65.
- Neffa, J. (2010). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos, empleos precarios y los no registrados. *Empleo, desempleo & políticas de empleo*, 1.
- Pacenza, M. (2001). *Tipología de la inserción laboral de los psicólogos: Campo, estrategias y prácticas laborales*. Ponencia presentada en 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo o Asociación Argentina de especialistas en estudios del trabajo. Buenos Aires: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Pacenza, M. y Danel, F. (2009). *Trayectorias laborales y sentidos del trabajo en estudiantes avanzados de los estudiantes avanzados de la Universidad Nacional de Mar del Plata*. Ponencia presentada en 9º Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Buenos Aires: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Ramos, J. (2021). *Informe técnico de investigación*. Morelia: CIC-UMSNH.
- Rojas, J. y Carballo, J. (2020). El trabajo por cuenta propia como elemento transformador del espacio geográfico. Elementos para su análisis. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, VIII, 3.
- Sáenz, I. (2016). El mercado laboral del psicólogo en Rosario. *Revista Académica Electrónica de la UNR*, II, 16, 2354-2399.
- Tovar, M., García, I. y Méndez, A. (2013). Factores asocia-

- dos a la empleabilidad de los psicólogos en San Luis Potosí. *Revista PsicologíaCientífica.com*, XV, 12.
- Vega, C. y Ruiz, M. (2016). Trayectoria profesional de un psicólogo en el ámbito organizacional. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, XIX, 2, 537-557.
- Viloria, E. y Galaz, J. (2009). *Trayectorias profesionales y académicas de ingenieros: el caso de una universidad pública al norte de México*. Ponencia presentada en el 9º Congreso Internacional de la Universidad. CDMX: Instituto Politécnico Nacional.
- Yucra, E. (2015). Inserción laboral de titulados de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés. *RIP-Estudios en Psicología social y laboral*, 14, 57-72.