



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

“VALOR PERCIBIDO DE LA
FORMACIÓN UNIVERSITARIA PARA
LA EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS
DE PSICOLOGÍA DE UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA
METROPOLITANA”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRA EN COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL CON MENCIÓN EN
PSICOLOGÍA EMPRESARIAL

NIDIA MERCEDES TORRES MUÑOZ

LIMA-PERÚ

2022

ASESOR

Mg. Teresa Cecilia Fernández Bringas

JURADO DE TESIS

MG. BRITTA SABINE BAETHGE TALLEDO

PRESIDENTE

DRA. ELÍZABETH DANY ARAUJO ROBLES

VOCAL

MG. JORGE MANUEL MENDOZA CASTILLO

SECRETARIO

DEDICATORIA.

A Sergio Torres, mi padre, quien siempre me alentó a desarrollarme profesionalmente y ha sido para mí un ejemplo constante de superación personal.

AGRADECIMENTOS.

A mi esposo e hijo, por su incondicional apoyo y motivación continua.
A los egresados entrevistados, por su valiosa participación en el estudio, relatando de manera franca y abierta sus vivencias e impresiones.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada.

VALOR PERCIBIDO DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA PARA LA EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA

INFORME DE ORIGINALIDAD

5 %	4 %	1 %	1 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	<1 %
2	rcientificas.uninorte.edu.co Fuente de Internet	<1 %
3	www.scielo.org.co Fuente de Internet	<1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	Leonardo Ortegón Cortázar, Milton Wilches Tamayo, Nadia Andrea Soledad Rojas, Deiby Alejandro Ayala. "Exploración de atributos de valor percibido en operadores de telefonía móvil. Características y relaciones", Revista EAN, 2016 Publicación	<1 %
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN
ABSTRACT

I.	INTRODUCCIÓN	1
	Planteamiento del problema	1
	Justificación del estudio	4
	Marco teórico	7
	Antecedentes	15
II.	OBJETIVOS	20
	Objetivo general	20
	Objetivos específicos	20
III.	METODOLOGÍA	21
	Nivel y tipo de investigación	21
	Diseño de la investigación	22
	Población y muestra	22
	Instrumentos	26
	Procedimientos y técnicas	30
	Consideraciones éticas	30
	Plan de análisis	32
IV.	RESULTADOS	37
V.	DISCUSIÓN	97
VI.	LIMITACIONES	106
VII.	CONCLUSIONES	107
VIII.	RECOMENDACIONES	110
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	112
X.	ANEXOS	

RESUMEN

La finalidad de la presente investigación ha sido comprender el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana. Fue un estudio cualitativo de enfoque hermenéutico, en el cual se entrevistó a 16 egresados de la carrera de psicología, se utilizó una guía semiestructurada con preguntas orientadoras construida por la investigadora en base a las categorías que se deseaban explorar que son los beneficios y los costos percibidos en su formación universitaria, profundizando en las atribuciones de valor funcional, social y emocional que le asignan. Los principales hallazgos reportan que los egresados le atribuyen a su formación universitaria mayores beneficios que costos, pues perciben que los ha provisto de condiciones que han facilitado su inserción y adecuación al mundo laboral. Beneficios más valorados, son los funcionales y sociales, entre los funcionales destacan la complementariedad entre la teoría y la práctica, los conocimientos y habilidades adquiridas, los docentes de alto nivel, la alta exigencia académica y la formación en valores y ética; en el plano social valoran el gran aporte de la imagen de la universidad, lo cual impacta en el estatus profesional y en el establecimiento de conexiones laborales que permiten posicionarse en el mercado laboral. Los mayores costos son los funcionales y emocionales, los primeros implican conocimientos y prácticas que fueron percibidos como insuficientes en las áreas organizacional y social, así como horarios rígidos que no permitieron desarrollar prácticas antes de culminar sus estudios. Surgen también emociones negativas de enojo, tristeza y frustración ante la percepción de no haber obtenido facilidades para poder licenciarse y de un mayor interés en los cursos clínicos y el

enfoque cognitivo- conductual, lo cual limitó sus oportunidades y desenvolvimiento laboral.

Palabras clave: Valor percibido, formación universitaria y empleabilidad.

ABSTRACT

The purpose of this research has been to understand the perceived value that psychology graduates of a private university in Metropolitan Lima attribute to the training they have received based on what it has meant for their employability. It was a qualitative study with a hermeneutic approach, in which 16 psychology graduates were interviewed, a semi-structured guide was used with guiding questions built by the researcher based on the categories that they wanted to explore, which are the benefits and the costs perceived in their university education, delving into the attributions of functional, social and emotional value that they assign. The main findings report that graduates attribute greater benefits than costs to their university education, since they perceive that it has provided them with conditions that have facilitated their insertion and adaptation to the professional world. The most valued benefits are the functional and social ones. Among the functional ones, the complementarity between theory and practice, the knowledge and acquired skills, high-level teachers, high academic demands and training in values and ethics stand out. On the social level, they value the great contribution of the university's image, which has an impact on their professional status and the establishment of labor connections that allow them to position themselves in the labor market. The highest costs are the functional and emotional ones, the former imply knowledge and practices that were perceived as insufficient in the organizational and social areas, as well as rigid schedules that did not allow them to develop practices before completing their studies. Negative emotions of anger, sadness and frustration also arise in the face of the perception of not having obtained facilities to be able to

graduate and of a greater interest in clinical courses and the cognitive-behavioral approach, which limited their opportunities and work development.

Keywords: Perceived value, university education and employability

I. INTRODUCCIÓN

Planteamiento del problema

En los últimos tiempos las universidades se han visto enfrentadas a la necesidad de aplicar estrategias de marketing a su gestión, dado el incremento de los competidores y la mayor exigencia de los usuarios. Esta realidad obliga a pensar en un marketing educativo que entienda y se preocupa por las necesidades y expectativas de los estudiantes como co-creadores de valor de su oferta educativa (Dollinger et al., 2018).

En línea con ello, Aponte (2015) señala que las universidades además de ser instituciones educativas ligadas a la investigación y centros dedicados al intercambio de información constituyen también un rol estratégico del escenario mercantil del país. Por tanto, la misión de una universidad es formar recursos humanos que respondan ante las necesidades sociales y laborales, por lo cual resulta necesario evaluar continuamente el servicio de formación académica que ofrece.

Sin embargo, la gran mayoría de instituciones de educación superior ha concentrado sus esfuerzos en influenciar en la compra del servicio y muy pocas se han abocado a analizar el resultado de la compra de ese servicio, y cuando lo hacen, suelen enfocarse en la satisfacción, la calidad y escasamente en conocer el valor percibido por los estudiantes respecto a su formación universitaria, lo que permitiría aportar a la mejora del servicio y al valor de la marca universidad.

Existen diferentes representaciones conceptuales de valor percibido del cliente, pero el que más se ajusta al análisis de la experiencia de educación superior (Gallarza et al., 2017 y Gallarza et al., 2018) y que utilizaremos en la presente investigación, es el que alude a la evaluación de elementos positivos (beneficios) y

negativos (costos) de la experiencia de consumo, basado en la propuesta de Zeithaml (1988). Beneficios y costos que pueden ser de naturaleza funcional, emocional y social (Sweeney y Soutar, 2001 y Gallarza et al., 2018).

En tal sentido, se encuentra que el valor percibido se ha utilizado en el análisis de la experiencia de educación superior principalmente desde un enfoque cuantitativo y sólo algunos escasos estudios dan cuenta de la riqueza de su conocimiento, obtenida desde la perspectiva cualitativa (Gallarza et al., 2017 y Gallarza et al., 2018).

Así también, se aprecia que la mayoría de las investigaciones que han abordado el valor percibido en la educación superior, se han enfocado en la postura del alumno y no del egresado, cuando el egresado es quien mejor puede inferir el valor de su formación universitaria en función de sus experiencias sobre su grado académico y empleabilidad, en particular en su inserción y adaptación al mundo laboral.

Así mismo, el modo más adecuado de abstraer las demandas reales de los clientes es consultarles directamente y se considera que este camino es concreto, claro y fiable para conseguir información y así saber si sus necesidades están siendo satisfechas. Las instituciones educativas no están ajenas a esta mirada, es decir, deben tener en cuenta el valor percibido de los egresados frente a la educación que reciben, esto con miras a realizar las mejoras pertinentes y adecuarlos a sus expectativas y necesidades (Barón y Salamanca, 2015).

Por tanto, se plantea el problema que en el Perú no se encuentran investigaciones que utilicen el concepto de valor percibido para analizar y evaluar la experiencia de formación universitaria, desde un enfoque cualitativo y desde la

postura del egresado, por lo cual, para comprenderla, se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo es el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana?

Justificación del estudio

En un contexto universitario, son de vital importancia las percepciones de utilidad y valor que tiene el alumno egresado acerca de su formación académica, debido a que él es el usuario quien opina sobre el servicio brindado. Esto ayuda a que se puedan realizar planes de mejora en aquellos aspectos que se deben de ajustar, particularmente los vinculados a la adaptación al mercado laboral, que en buena cuenta es el resultado de todo el esfuerzo, tiempo y costo económico invertido en su formación universitaria. En este sentido, el presente estudio es pertinente, puesto que, en la normativa exigida por la SUNEDU (2015), se señala la responsabilidad de las instituciones universitarias para con sus egresados, en particular respecto a la promoción de la empleabilidad sobre la base del conocimiento de su situación, características y necesidades.

Así también, se justifica la relevancia de la investigación, en primer término, porque responde al esfuerzo que deben hacer las instituciones universitarias para entender de una manera más profunda a su cliente, cuyo mayor anhelo es formarse profesionalmente para acceder a oportunidades de trabajo y de ingresos en un mercado altamente competitivo, lo cual significa su empleabilidad. Esto conlleva a prestar atención a los egresados, ajustar la oferta de valor de una manera más estratégica, lo que incidirá en los beneficios de sus usuarios y de la organización misma (Céspedes et al., 2017).

En segundo término, se justifica la importancia de la investigación, dada la gran demanda y la oferta de servicios educativos a nivel universitario, a la par que una mayor demanda de profesionales psicólogos. En efecto, de acuerdo al Informe Sobre la Realidad Universitaria Peruana (SUNEDU, 2015) ha habido un amplio

crecimiento de la población universitaria. Es así, que entre el 2000 y el 2015 el número de estudiantes matriculados se ha triplicado, pasando de 424 mil en el año 2000 a más de 1,3 millones en el 2015, lo cual representa un crecimiento promedio de 8%. De igual manera, según un estudio publicado por SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación Educativa) en el 2016, psicología es una de las carreras que ha experimentado un mayor incremento en su demanda en el Perú, presentando un aumento de 3% año a año. En consecuencia, este crecimiento implica que las universidades se aseguren de que están formando buenos profesionales en este campo.

Por otro lado, la presente investigación brinda los siguientes aportes:

Aporte teórico, a partir de explorar el concepto de valor percibido se contribuye a su fundamentación, contextualizando en el ámbito universitario, puesto que las investigaciones en su mayoría se han dedicado a conocer la percepción de la calidad universitaria, la satisfacción con la carrera universitaria y las competencias que permiten desenvolverse en el ámbito laboral. Sin embargo, existen escasos estudios que relacionen lo aprendido con su utilidad y valor en la empleabilidad, desde la percepción de los egresados.

Aporte metodológico, contribuye a la investigación cualitativa, pues en la gran mayoría de estudios sobre el comportamiento del consumidor ha prevalecido la metodología cuantitativa, cuando la experiencia de consumo de un producto o servicio es multifacética y altamente personal, por tanto, subjetiva (Gallarza et al., 2017). Desde el diseño hermenéutico en particular, se comprenderán las atribuciones de valor costo-beneficio funcionales, sociales y emocionales que ha

construido el egresado, a partir de la interpretación que ha hecho de su formación universitaria y de lo que ha significado para su empleabilidad.

Así también, la presente investigación contribuirá a la valoración de la entrevista online en investigación cualitativa, dado que permite recoger información de lo que la gente piensa, siente y hace, de manera libre y espontánea. En general, las TIC y el Internet brindan al investigador la posibilidad de utilizar el audio, el vídeo, la imagen, los datos en textos escritos o hablados en línea para la recolección de los datos a través de métodos sincrónicos o asincrónicos de comunicación.

Aporte práctico, ya que no hay estudios anteriores en la institución universitaria de la cual proceden los egresados que serán estudiados, acerca de cómo ellos valoran la formación recibida. Por tanto, los resultados pueden proporcionar información útil para la mejora de contenidos y metodologías del programa de estudios de la carrera de psicología y para la mejora de los procesos de vinculación con los egresados.

Aporte social, los egresados son los menos considerados y consultados en los procesos de valoración académica, por lo que esta investigación representa una buena oportunidad para darles voz y ser atendidos en sus necesidades. Ello en correspondencia con el señalamiento de la SUNEDU, respecto a que la responsabilidad de las instituciones universitarias no concluye con el otorgamiento del título profesional, sino que deben esforzarse por mantener contacto con sus graduados, conocer su situación en el mercado laboral y cuáles son sus expectativas de formación continua.

Marco teórico

El valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad

En la gestión universitaria, el valor percibido ha sido poco estudiado; en contraste con investigaciones sobre la calidad de enseñanza, la satisfacción universitaria o la imagen académica que han recibido mayor atención por parte de los investigadores (Doña, 2014).

En Europa y Estados Unidos se han realizado estudios sobre el valor percibido de la formación universitaria, desde hace varias décadas, principalmente de corte cuantitativo y desde la perspectiva del estudiante universitario. En tanto que, en Latinoamérica; las investigaciones respecto al valor percibido han cobrado mayor relevancia hace pocas décadas.

La formación universitaria es la suma de procesos de preparación en el estudiante, que tienen como objetivo fines precisos un desenvolvimiento idóneo en el mercado laboral. Este proceso involucra a las instituciones educativas quienes están orientadas a que los alumnos consigan conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos, los cuales responden a un perfil profesional previamente definido que facilitará su empleabilidad, es decir, la inserción y adaptación al mundo laboral (Rivera, 2015). En este punto, es importante señalar que la empleabilidad implica todo aquello que posibilita que los individuos consigan un trabajo y se mantengan o no en el mercado laboral (Rentería y Malvezzi, 2008).

Por tanto, se debe tener en cuenta que el egresado a partir de este proceso complejo de enseñanza-aprendizaje, debe de ser capaz de insertarse laboralmente y de proporcionar servicios eficaces y efectivos; es ahí donde radica la importancia de la formación universitaria, puesto que ello significa ser capaces de dedicarse a

cierta actividad en particular.

Luego de transitar por la etapa universitaria, los egresados experimentan una fase en la cual la universidad no está presente de manera presencial y se enfrentan al mundo laboral. En esta etapa construyen juicios u opiniones de valor y se consolida la percepción de la utilidad de los estudios consumados, es decir, la satisfacción con lo obtenido a partir de su formación universitaria. Asimismo, se sabe que los egresados satisfechos son más proclives a seguir manteniendo el contacto con la universidad incluso después de graduarse y aumenta las posibilidades a que se encuentren interesados en seguir un postgrado en la misma casa de estudios (López et al., 2018). Cabe recalcar que, con el paso del tiempo, las universidades han ido dando mayor importancia a esta experiencia post universitaria y a la percepción de valor de esta experiencia.

Sánchez y Saavedra (2016), consideran que la evaluación de la experiencia universitaria tiene como factores claves los resultados laborales, por tanto, es necesaria una preparación adecuada para la inserción al mundo laboral, lo cual podría vincularse con el valor percibido por los egresados. En tal sentido, la relación entre experiencia universitaria y valor percibido es alta y los egresados comienzan a valorar su formación en cuanto a costos, tiempo y esfuerzo invertido con respecto a lo logrado en su etapa universitaria (Doña y Luque, 2017). De igual modo, según Honorio et al. (2017), la satisfacción será positiva si el consumidor, en este caso el egresado, considera haber obtenido un resultado esperado y merecido. Es importante mencionar que dentro de estos resultados se encuentra el logro de un empleo a partir de la formación recibida.

Así también, diversos autores han establecido que la valoración debe

realizarse cuando el servicio ya se ha concluido, esto permitiría una comparación adecuada entre experiencia y percepción de resultados (Doña, 2014).

La Orientación al estudiante como cliente y la co-creación de valor

En la década del 90, surgió en las universidades inglesas la denominada Student as Customer (SAC), la cual promovía la satisfacción de los estudiantes como clientes y la implementación de estrategias de fidelización por parte de las universidades. Sin embargo, este enfoque genera posturas a favor y en contra, quienes se manifiestan a favor, señalan que el servicio educativo incrementa sus estándares de calidad debido a las demandas y expectativas del cliente, beneficiando a estudiantes y futuros empleadores. Por otro lado, quienes se manifiestan en contra expresan preocupación de que las universidades pueden caer en el clientelismo (Gallarza et al., 2018).

En cualquier caso, la realidad de un mercado universitario con una amplia y competitiva oferta de posibilidades incrementa cada vez más las expectativas y exigencias sobre los servicios de la educación superior, obligando a pensar en un marketing educativo que entiende y se preocupa por sus clientes (estudiantes y egresados) como co-creadores de valor.

Conceptualización del Valor Percibido

En la extensa literatura sobre el valor percibido, existen diferentes definiciones de valor percibido debido a que es un concepto complejo, altamente subjetivo y dinámico; lo que dificulta su comprensión (Escamilla y Núñez, 2014). Sin embargo, la propuesta conceptual hecha por Zeithaml (1988), es la definición más universalmente aceptada, quien lo describe como "la evaluación general de la utilidad de un producto o servicio en función de las percepciones de elementos

positivos (beneficios) y elementos negativos (costos)”.

Por otro lado, aunque los autores parecen estar de acuerdo que el valor es un concepto multidimensional (Holbrook, 1999; Sweeney y Soutar, 2001; Sánchez et al., 2006 y Rasoolimanesh et al., 2016) no hay consenso sobre el número de dimensiones o los criterios para clasificarlas. En consecuencia, el rango y variedad de dimensiones de valor referidas a el en la literatura es amplia (Gallarza et al., 2011).

En tal sentido, Sheth et al. (1991, citado en Toledo, 2014) consideran que el valor percibido está conformado por las siguientes dimensiones:

Valor funcional: conocimiento y utilidad de un producto o servicio; así como a la capacidad para cumplir con lo ofrecido y los beneficios propios que resulten de su posesión.

Valor social: beneficios que resultan de las interacciones interpersonales; por ejemplo, la aceptabilidad en su entorno social.

Valor epistémico: capacidad que tiene el producto y/o servicio para generar curiosidad, novedad y búsqueda de nuevos conocimientos.

Valor emocional: sentimientos y buenos recuerdos que se tienen luego de haber usado el producto y/o experimentado el servicio.

Valor condicional: capacidad para mostrar los beneficios del producto y/o servicio en una situación particular.

Holbrook et al. (1999, citado en Serna-Loayza et al., 2019), considera además al valor ético, referida a la utilidad percibida del producto o servicio que se asocia con virtud, justicia y moralidad.

Restrepo (2010, citado en Cortázar, 2016) señala que los beneficios que

otorga un servicio y que permiten además un dimensionamiento del valor percibido, son los siguientes:

Beneficios funcionales: relacionados al nivel de desempeño y cumplimiento de la promesa básica enfocada en la eficiencia y la calidad que se ha experimentado.

Beneficios simbólicos: referidos a la satisfacción intrínseca que se logra a partir del entretenimiento, afectividad o estimulación mental.

Beneficios sociales: referidos a la satisfacción extrínseca que se obtiene a partir del estatus, aceptación de grupo o singularidad.

Sanchez et al. (2016), consideran que el valor percibido se distingue básicamente en dos valores: cognitivo, referido a la funcionalidad y afectivo, referido al resto de sub-dimensiones establecidas por Sheth et al. (1991, citado en Toledo, 2014).

Rasoolimanesh et al. (2016), sostienen que el valor percibido se compone de percepciones de valor funcional, emocional y social que el consumidor se construye sobre un producto o servicio, después de haber hecho uso de éste.

El valor funcional es descrito como la utilidad percibida de los atributos del producto o servicio.

El valor emocional, es el afecto que ha generado la experiencia del consumo, se asocia a emociones positivas como felicidad, agrado e interés, también placer y crecimiento personal.

El valor social, es la aceptación o utilidad a nivel de relaciones del individuo con su entorno, haciendo referencia también a la autoestima y estatus que obtiene el cliente después de haber hecho uso del producto o servicio.

Gallarza et al., 2017 y Gallarza et al., 2018 encontraron que los valores

condicionales y epistémicos resultan con frecuencia problemáticos en enfoques empíricos en el análisis y evaluación de la experiencia de educación superior, por tanto, proponen considerar sólo las dimensiones funcional, emocional y social para valorar beneficios y costos en una experiencia de educación superior.

Como se puede apreciar, existen diferentes representaciones conceptuales de valor percibido del cliente, pero el que más se ajusta al análisis de la experiencia de educación superior (Gallarza et al., 2017 y Gallarza et al., 2018) y que utilizaremos en la presente investigación, es el que alude a la valoración de elementos positivos (beneficios) y negativos (costos) de la experiencia de consumo, basado en la propuesta de Gallarza et al. (2018). Beneficios y costos que pueden ser de naturaleza funcional, emocional y social (Sweeney y Soutar, 2001; Rasoolimanesh et al., 2016 y Gallarza et al., 2018).

Por otro lado, la literatura sobre valor percibido muestra acuerdo respecto a que se trata de un concepto complejo, subjetivo, multidimensional y muy sensible a los contextos (Ruíz-Alejos, 2015; Logroño, 2015 y Gallarza et al., 2018), razón por lo cual se presta para ser investigado cualitativamente.

Bajo esta perspectiva la cualidad de valioso está ligada a la percepción subjetiva de cada persona acerca de su realidad, que interpreta vinculando aspectos racionales, afectivos, sociales, a partir de su experiencia y sus vínculos con el mundo (Osorio, 2020).

En tal sentido, para la presente investigación, nuestra base conceptual de referencia toma las ideas de valor percibido de Gallarza et al. (2018), con lo que se asume este concepto como el valor que el egresado le otorga a su formación universitaria en tanto le ha facilitado su empleabilidad, valorando para ello

elementos positivos y negativos que involucran beneficios y costos funcionales, emocionales y sociales de carácter subjetivo, cuya comprensión y profundización debe ser abordada desde un enfoque cualitativo que considere la interpretación subjetiva que la persona hace de su experiencia de formación universitaria a partir de la cual le atribuye ese valor. Por lo tanto, el enfoque cualitativo es el más apropiado para abordar esta complejidad y profundidad.

De acuerdo a nuestra propuesta conceptual, descrita líneas arriba, consideramos que el concepto a usar en el presente proyecto es: atribuciones de valor costo-beneficio funcionales, emocionales y sociales que ha construido el egresado, a partir de la interpretación que ha hecho de su formación universitaria y de lo que ha significado para su empleabilidad.

Categorías y subcategorías preliminares

Las subcategorías provienen de los objetivos específicos que se proponen en esta investigación. El marco teórico es el ya citado, pero, además, tal como se sostiene en la investigación cualitativa, son marcos referenciales, siendo las categorías y subcategorías, unas aproximaciones preliminares, ya que en el proceso de la investigación pueden aumentarse o modificarse.

Desde esta perspectiva, hemos considerado las siguientes categorías y subcategorías que las entendemos preliminarmente del siguiente modo:

Categoría: Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad.

Percepción subjetiva de beneficios funcionales, sociales y emocionales que atribuye el egresado al servicio de formación universitaria recibido y que han facilitado su empleabilidad.

Subcategorías:

Beneficios funcionales: Percepción subjetiva de la utilidad que atribuye el egresado al servicio de formación, en tanto le ha brindado conocimientos y habilidades para su empleabilidad actual.

Beneficios sociales: Percepción subjetiva de reconocimiento profesional y conexiones laborales que el egresado interpreta que ha obtenido de su formación universitaria y que encuentra en su empleabilidad actual.

Beneficios emocionales: Estados afectivos positivos como el sentimiento de orgullo o autorrealización que el egresado percibe en sí mismo a partir de la evocación de su experiencia formativa y que, según su interpretación se vincula con su empleabilidad.

Categoría: Costos de la formación universitaria para la empleabilidad.

Percepción subjetiva de carencias y deficiencias funcionales, sociales y emocionales en la formación universitaria que no han facilitado su inserción y adaptación laboral, es decir, su empleabilidad.

Subcategorías:

Costos funcionales: Percepción subjetiva de carencias y deficiencias en conocimientos y habilidades que atribuye el egresado al servicio de formación universitaria.

Costos sociales: Percepción subjetiva de falta reconocimiento profesional y de conexiones laborales que el egresado interpreta que no ha obtenido de su formación universitaria para su empleabilidad actual.

Costos emocionales: Sentimientos y emociones negativas que el egresado percibe en sí mismo a partir de la evocación de su experiencia formativa y que, según su interpretación se vincula con su empleabilidad.

Tabla 1:
Matriz de categorización

Categorías	Sub-Categorías	Instrumento
Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad	Beneficios funcionales Beneficios sociales Beneficios emocionales	Guía de Entrevista semiestructurada
Costos de la formación universitaria para la empleabilidad	Costos funcionales Costos sociales Costos emocionales	

Antecedentes

En España, Gallarza et al. (2018), tuvieron como objetivo explorar el valor percibido de la experiencia universitaria a través de 30 introspecciones reflexivas de estudiantes de Másteres internacionales. El estudio se realizó desde un enfoque cualitativo, con un diseño y análisis hermenéutico. El análisis de beneficios y costos se hizo desde la óptica del valor percibido, en la medida en que dicho valor es una medida multidimensional de la experiencia de consumo y como evaluación global de elementos positivos y negativos de la experiencia universitaria. Los resultados, explicados en relación con los beneficios y costos, y con las dimensiones de valor percibido de la experiencia (funcional, emocional y social), muestran la utilidad de las técnicas cualitativas, en particular la introspección, para la comprensión de dicha experiencia.

La investigación realizada por Gallarza et al. (2018), aporta a la conceptualización del valor percibido, concibiéndolo como una valoración de aspectos positivos frente a negativos (beneficios y costos) y distinguiendo en ellos las dimensiones funcional, emocional y social. Así también, la pertinencia del valor percibido para analizar el proceso de evaluación que hace el estudiante sobre el servicio educativo recibido y del enfoque cualitativo en dicho estudio.

Gallarza et al. (2017), tuvieron como propósito analizar el valor percibido de un programa de intercambio universitario, aplicando para ello un marco multidimensional sobre el valor como compensación: dos dimensiones negativas del sacrificio: monetaria y no monetaria, y tres grupos de beneficios: funcionales, sociales y emocionales. Para ello, realizaron una investigación de enfoque cualitativo y de diseño fenomenológico, llevando a cabo tres grupos focales con 17 estudiantes de grado de nacionalidades distintos alojados en la Universidad de Valencia, España. Los resultados respaldaron la idea de que las experiencias académicas pueden evaluarse como una compensación de valor (beneficios frente a costos), ya que los participantes mostraron acuerdos y diferencias en las cinco dimensiones del valor, lo cual sugiere que los estudiantes internacionales muestran una experiencia multifacética y contrastada, que necesita ser gestionada por universidades interesadas en su posicionamiento como destinos competitivos.

La investigación realizada por Gallarza et al. (2017), contribuye a la definición conceptual de valor percibido, entendiéndolo como una evaluación entre beneficios y costos, los cuales están categorizados en dimensiones según su diferente naturaleza (funcional, emocional y social). Así también, la pertinencia del enfoque cualitativo para estudiar el valor percibido.

Serna-Loayza et al. (2019), se plantearon evaluar las dimensiones del valor percibido en estudiantes de dos instituciones de educación superior en Colombia que formaban parte de programas virtuales. La metodología desarrollada fue mixta, se inició con un diseño exploratorio, donde a través de una entrevista semiestructurada presencial a 15 estudiantes se evaluó las dimensiones del valor percibido; posteriormente se aplicó una encuesta virtual con escala Likert a 1569 estudiantes. Las dimensiones propuestas fueron las siguientes: “Valor funcional”; “Valor emocional”, “Valor social”, “Valor epistémico”, “Valor condicional”, “Valor espiritual”, y “Valor ético”. El análisis factorial arrojó la identificación de 10 dimensiones, las cuales, además, incluyen: “Valor ético-condicional”, “Valor socioemocional”, “Valor ético-funcional”, “Valor ético-social” y “Valor ético espiritual”.

La investigación de Serna-Loayza et al. (2019), realiza un aporte en cuanto a la conceptualización del valor percibido en el contexto de la educación superior, esto permite enriquecer el proceso de entrevista que se realice y la discusión de los resultados.

Lai et al. (2012), en su investigación exploratoria, analizan el valor percibido de la educación superior por estudiantes chinos, donde aplicaron una encuesta a 316 estudiantes encontraron que la teoría de los valores de consumo de Sheth-Newman-Gross explica cómo los estudiantes perciben los servicios ofrecidos por las instituciones de educación superior. Además, identificaron que los estudiantes tienen diferentes opiniones sobre los ítems de valor, mediante un análisis factorial agruparon en dos valores funcionales (la utilidad de un título y el aspecto experiencial), valor social, valor emocional, valor epistémico y valor

condicional. Y a partir de un análisis de regresión múltiple encontraron que la satisfacción de los estudiantes depende, en gran medida, de dos valores funcionales: el aspecto experiencial y la utilidad de un título.

La investigación realizada por Lai et al. (2012), aporta en cuanto a sus resultados obtenidos sobre el valor funcional, donde se encontró que los estudiantes universitarios valoran las experiencias prácticas durante su formación y además la utilidad del título brindado por su institución, esta dimensión es considerada en el presente estudio.

Sánchez et al. (2011), en su investigación Modelo integrado de antecedentes y consecuencias del valor percibido por el egresado, busca construir y validar un modelo integrado de relaciones para el fomento de la creación de valor percibido en egresados universitarios. Se realizó un estudio de campo a 1000 egresados de dos universidades españolas, se utilizó un análisis confirmatorio y el contraste del modelo estructural. Los resultados indican que la calidad de la interacción alumno profesor, y la imagen de la universidad influyen positivamente en la percepción del valor que ésta aporta, y afecta al nivel de satisfacción del egresado, contribuyendo a la lealtad hacia la institución.

La investigación realizada por Sánchez et al. (2011), aporta al análisis que se realizará de los aspectos valorados por los egresados, ya que permitirá contrastar los resultados obtenidos. Tomando en consideración que es la misma población de estudio.

Doña y Luque (2017), estudiaron la correlación entre valor percibido y satisfacción de la experiencia universitaria. La muestra fue de 537 egresados de grado y posgrado de universidades españolas públicas y privadas desde 1997 hasta

el 2012. Se aplicó la técnica de encuesta telefónica asistida por ordenador. Los resultados demostraron una relación directa y positiva entre ambas variables. Además, se concibió que el valor percibido es importante tanto para la orientación como para la satisfacción del cliente.

La investigación realizada por Doña y Luque (2017), aporta a la pertinencia del valor percibido para analizar el proceso de evaluación que hace el estudiante y el egresado sobre su experiencia universitaria y al análisis que se realizará de los aspectos valorados por los egresados, puesto que considera la misma población que la presente investigación.

II. OBJETIVOS

Objetivo general

- Comprender el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.

Objetivos específicos

- Develar los beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.
- Develar los costos de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de psicología una Universidad Privada de Lima Metropolitana.

III. METODOLOGÍA

Nivel y tipo de investigación

El presente estudio es de nivel básico. El tipo de investigación es cualitativa. Desde este enfoque se utiliza el lenguaje que luego se describe y analiza, de acuerdo con las preguntas de estudio a fin de entender su experiencia e interpretarla (Schreier, 2012), lo que se ubica en el paradigma interpretativo (Krause, 1995 citado en Duda, 2018).

Desde esta perspectiva, el investigador explora esa realidad para entenderla, a través de miradas y valores que los informantes le asignan a una experiencia personal (Mieles et al., 2012). No se preocupa de generalizaciones, principios o leyes, sino que centra su atención en lo específico, en lo individual, buscando siempre la interpretación y comprensión de los fenómenos y experiencias estudiados, el interés prioritario no es medir, sino describir textualmente y analizar el fenómeno social a partir de sus rasgos determinantes, según sean percibidos por los miembros de la situación estudiada (Bonilla-Castro y Rodríguez, 2015).

Por otro lado, Gallarza et al., 2017 y Ledden et al., 2007 señalan que cuando la experiencia de consumo a evaluar es compleja, subjetiva, de difícil aprehensión y multidimensional, las aproximaciones cualitativas cobran más sentido. Tal es el caso de los egresados cuando evalúan el servicio de formación universitaria recibido, el cual es una experiencia multifacética y altamente personal, y que consecuentemente, puede ser comprendida mediante el análisis del propio discurso de los egresados como consumidores (Sitz, 2008).

Por tanto, en la presente investigación se utiliza el enfoque cualitativo para comprender de manera profunda los juicios de valor que los egresados han

construido sobre su formación universitaria y lo que ésta ha significado en su empleabilidad.

Diseño de la investigación

Para el presente estudio se ha seleccionado el diseño hermenéutico, considerando que se trata de la mejor opción para comprender la percepción de valor de los egresados, a partir de sus discursos escritos o hablados.

Según Martínez (2014) ,el objetivo de la hermenéutica es interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, los gestos y en general el comportamiento humano, pero conservando su singularidad en el contexto que forme parte y su comprensión es el punto clave de la interpretación. Asimismo, cita a Dilthey, quien lo define como el proceso que permite revelar los significados de las cosas que se encuentran en la conciencia de la persona e interpretarlas por medio de la palabra.

La presente investigación se ajusta a ser abordada desde el enfoque cualitativo y el diseño hermenéutico en particular, puesto que se trata de las atribuciones de valor costo-beneficio funcionales, emocionales y sociales que ha construido el egresado, a partir de la interpretación que ha hecho de su formación universitaria y de lo que ha significado para su empleabilidad.

Población y muestra

La población de estudio fueron los egresados de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima. Se escogió esta población entendiendo que son los egresados quienes pueden dar mayor cuenta de cómo los ha beneficiado o no, la formación recibida en su adecuación al mundo laboral.

La muestra estuvo constituida por 16 egresados, hombres y mujeres, que habían iniciado sus estudios entre los años 2011-2015 y los finalizaron entre los años 2016-2019. Cabe mencionar que esta cohorte desarrolló su formación universitaria con la malla curricular anterior a la actualmente vigente, habiéndose producido cambios en algunos cursos genéricos y de especialidad.

Las edades de los participantes oscilaban entre los 24 y los 29 años, con un tiempo de experiencia laboral de 2 a 5 años y ocupando puestos de nivel funcional a nivel medio. Del total de egresados, cuatro de ellos habían tenido la condición de estudiantes becarios. Además, se encontró que todos los participantes habían tenido una participación activa y destacada durante su experiencia universitaria.

La muestra se conformó al considerar por conveniencia las cuatro especialidades que ofrece la facultad y que los participantes estén dentro de un período de egreso no mayor a 5 años, con la finalidad de que haya homogeneidad en las perspectivas de su situación de egresados y en lo reciente de su experiencia universitaria para facilitar su recuerdo. Más específicamente, se contemplaron los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de inclusión:

- Alumnos egresados de las cuatro áreas de la carrera de psicología que promueve la facultad: clínica, educacional, organizacional y social-comunitaria.
- Alumnos egresados durante el periodo 2015 – 2019.
- Alumnos egresados que hayan tenido experiencia laboral o se encuentren laborando.
- Alumnos egresados becarios y regulares.

Y como criterios de exclusión:

- Alumnos egresados que tengan alguna formación educativa adicional al nivel de pregrado como maestrías y/o doctorados.
- Alumnos egresados con una posición laboral de nivel superior.
- Alumnos egresados que tengan un vínculo laboral con la universidad.

Puesto que el estudio tiene un carácter ideográfico, el tamaño muestral fue determinado procurando homogeneidad demográfica a partir de los criterios de inclusión y exclusión; así como también homogeneidad en la historia de vida, buscando que esta resulte de la experiencia compartida entre los participantes en torno a un fenómeno común: la formación universitaria en una misma universidad privada de Lima (Robinson, 2014). Siguiendo las recomendaciones de Robinson (2014) para estudios ideográficos, se procuró que la muestra fuese lo suficientemente pequeña como para que los casos individuales fuesen claramente identificables y contemplados en el proceso analítico de datos. Un tamaño muestral pequeño permite identificar generalidades a través de los casos, lo cual se ejecutó en el presente estudio.

El tamaño final de la muestra fue determinado a partir de una estrategia de estratificación simple (Robinson, 2014), seleccionando a los participantes a partir de dos categorías tipográficas: el año de egreso y la especialidad. Para garantizar la practicidad del proceso de recojo de datos y consolidar la homogeneidad de los datos, se trabajó con dos sujetos por cada especialidad según año de egreso como cuota mínima, como puede verse en la tabla 2. Las características sociodemográficas de la muestra están descritas en la tabla 3 (Ver anexo 1).

Tabla 2:
Distribución de la muestra

Año de egreso	2016 - 2017	2018 - 2019	TOTAL
Especialidad			
Clínica	2	2	4
Educacional	2	2	4
Organizacional	2	2	4
Social-comunitaria	2	2	4
Total	8	8	16

La técnica de selección de la muestra es por conveniencia, la cual permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen y Manterola, 2017). Siguiendo a Flick (2012), esta estrategia de muestreo permite garantizar la homogeneidad de la muestra, otorgándole al investigador la facultad de seleccionar a potenciales participantes según los criterios de inclusión y exclusión. La accesibilidad y proximidad de la muestra permite una mayor eficiencia, ya que, al trabajar con un número reducido de sujetos con capacidad de expresión, se obtendrán resultados y conclusiones profundas.

El reclutamiento inicial de los informantes se realizó a través de la publicación de un anuncio sobre la investigación y las características de la muestra, en los grupos de egresados de la facultad de psicología, que tienen presencia en las redes sociales como Facebook, Instagram y WhatsApp, grupos de los cuales la investigadora forma parte como egresada de la institución. Luego, se hizo uso de la técnica “bola de nieve”, solicitando a los informantes iniciales sugerir otros contactos. Estos contactos fueron filtrados por la investigadora para garantizar el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión, solicitando al potencial entrevistado información del año de egreso y de su situación laboral, es decir,

experiencia, posición y centro de trabajo. Esta información fue constatada por la investigadora a través de la revisión de su perfil laboral en las plataformas digitales y de la búsqueda de información en la institución universitaria en la cual realizó sus estudios.

A los egresados que reunieron las características para conformar la muestra, se les envió el consentimiento informado, en formato virtual y se siguió el protocolo del comité de ética. Dicho formato fue enviado por el canal de comunicación que el potencial participante eligió libremente y se solicitó su aceptación y firma por ese mismo medio. Una vez que enviaron la aceptación y el consentimiento firmado, se coordinó el día, hora y la herramienta digital a utilizar para la realización de la entrevista. Para ratificar su aceptación, se inició cada una de las entrevistas con la lectura del consentimiento informado y se brindó respuesta a las interrogantes de los informantes.

Instrumentos

En el presente estudio, se propone un enfoque conceptual desde lo hermenéutico que plantea que las experiencias de las personas son interpretadas, lo que implica profundizar en los aspectos subjetivos de la percepción de atribuciones del egresado a su experiencia universitaria vinculada a su empleabilidad. Por lo tanto, el método de conocimiento debe ser coherente, es decir uno que permita profundizar en la subjetividad de la persona, que en este caso sería la entrevista.

En particular, se aplicó la técnica de entrevista semiestructurada, la cual como señala Creswell (2012), se caracteriza por ser flexible, permitiendo tener una guía de los elementos que se desea explorar, pero deja abierta la posibilidad de agregar nuevas preguntas a partir de las narraciones de los entrevistados. Así

también, brinda flexibilidad para realizar preguntas aclaratorias, plantear las preguntas de modo diferente o en orden diferente. Todo ello da la ventaja de poder profundizar en los aspectos que se consideren pertinentes. Es de carácter interactivo, lo cual genera un proceso dinámico. Así también, permite captar algunos puntos de vista que se considerarán importantes para la solución frente al problema planteado (Robles, 2011).

En tal sentido, sus características se consideran ideales para lograr un acercamiento importante a las percepciones de valor de los egresados acerca de su formación universitaria y de lo que ha significado en su empleabilidad.

Esta entrevista fue desarrollada a través de medios virtuales, por lo cual su diseño tiene esta característica, que es apropiada para el uso de profesionales que han estudiado y trabajan haciendo uso de las TIC y el Internet.

Su aplicación se realizó utilizando las herramientas digitales que sean más fáciles para cada entrevistado, como plataformas de comunicación audiovisual o el WhatsApp en los casos que se requiera. En todos los casos se cuidó que exista una comunicación visual que garantice que se establezca una relación apropiada con el participante.

El instrumento que se utilizó fue una guía de entrevista semiestructurada, con preguntas orientadoras, construida por la investigadora en base a las categorías y subcategorías que se desean profundizar y explorar: beneficios funcionales, beneficios emocionales y beneficios sociales, costos funcionales, costos emocionales y costos sociales. Las preguntas específicas para indagar en cada subcategoría surgieron de la teoría planteada por los autores Gallarza et al. (2018). En tanto que, para asegurar la calidad y coherencia epistémica del instrumento, este

fue evaluado por dos expertos en metodología cualitativa y posteriormente fue puesto a prueba en un piloto para evaluar la comprensibilidad de las preguntas.

En el proceso de evaluación del instrumento, los expertos revisaron la guía de entrevista considerando los siguientes cuatro criterios:

1. Coherencia: con el tema y objetivos de investigación.
2. Apertura: Evaluación respecto al tipo de respuesta esperado por la pregunta, evitando respuestas de tipo sí/no y libres de sesgo.
3. Claridad: Comprensibilidad de la pregunta
4. Pertinencia: Evaluación respecto a qué tan apropiada es la pregunta para obtener información vinculada al objetivo de investigación.

A partir de la revisión realizada por los expertos se eliminaron algunas preguntas de cierre que fueron consideradas redundantes. Una vez corregida la guía, se realizó una prueba piloto, pues si bien existe cierta controversia sobre la pertinencia de la realización de un pilotaje en el marco de una investigación cualitativa, se decidió adoptar la postura de Gallego Jiménez et al. (2018), quienes lo consideran relevante para valorar la factibilidad y conveniencia del instrumento a utilizar, y hasta de la misma investigación. Asimismo, se siguió la sugerencia de Borjas (2020), respecto a realizar un mínimo de dos entrevistas cuando se trata de poblaciones no vulnerables, de fácil de acceso y en el entendido de que, en un estudio cualitativo, la real validación se da durante todo el proceso.

En tal sentido, la prueba piloto tuvo tres objetivos: familiarizarse con el instrumento, valorar la comprensión de las preguntas por los potenciales participantes y validar la idoneidad del medio virtual para realizar las entrevistas. Para ello, se entrevistó a dos egresados, quienes no formaron parte de la muestra y,

finalizada la entrevista se solicitó además su opinión respecto a la claridad de las preguntas, la dificultad de las mismas y su experiencia de ser entrevistados mediante una plataforma virtual. Dicho piloto corroboró la efectividad de las preguntas y la conveniencia del medio utilizado, pues estaban habituados a emplearlo en su práctica profesional. Asimismo, se utilizó una ficha sociodemográfica con el objetivo de recolectar datos generales de los participantes como el nombre, edad, año y especialidad de egreso, condición de estudiante, experiencia laboral, posición laboral (Anexo 2).

Ficha técnica:

- Nombre: Guía de entrevista semiestructurada orientadora sobre valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad.
- Aplicación: Individual, a través de herramientas digitales de comunicación virtual que permitan la comunicación cara a cara.
- Duración: 45 minutos, aproximadamente.
- Objetivo: comprender el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en los egresados de la carrera de psicología de una universidad privada de Lima Metropolitana.

Además, se realizó la observación de cada entrevista para describir mejor la realidad, a través de un registro con sus respectivas notas de campo en el cual se colocaron aspectos importantes para organizar, interpretar y analizar la información que se estaba recogiendo a través de la observación, y de esa manera enriquecer la investigación, además permite el monitoreo permanente del proceso de observación (Martínez, 2007). Por último, se utilizó la grabación en Zoom para registrar la entrevista y posteriormente transcribirla.

Procedimientos y técnicas

Se publicó un anuncio general sobre la investigación y las características de la muestra en los grupos de egresados de la facultad de psicología, que se encuentran en las redes sociales como Facebook, Instagram y WhatsApp, grupos de los cuales formo parte como egresada de la institución. En dicho anuncio se invitó a participar de manera voluntaria a aquellos egresados que cumplan los criterios de inclusión y se pidió que respondan por el inbox (mensaje privado) si están interesados, indicando la forma de contacto que prefieren para proporcionarles más información.

A quienes mostraron interés, se les contactó por el medio que señalaron, para proporcionarles información más precisa a fin de decidir si participan o no. Los que confirmaron su interés se les envió el consentimiento informado, por el medio que señalaron (correo, WhatsApp o mensajería) solicitando que lo firmen.

Luego se coordinó con cada uno de ellos la fecha y hora de la entrevista, así como la plataforma de video llamada que se utilizará, de acuerdo a la disponibilidad de cada participante. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de una hora, y fueron realizadas durante los meses de julio y agosto de 2021.

Después de cada entrevista se procedió a la transcripción, la cual fue analizada. Con el análisis de los datos se realizó la discusión de resultados, a partir de los cuales se obtuvo las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Consideraciones éticas

Para el cumplimiento del principio de autonomía. Se publicó un anuncio general en las redes sociales como Facebook, Instagram y WhatsApp sobre la investigación y las características de la muestra. En dicho anuncio se invitó a

participar de manera voluntaria a aquellos egresados que cumplan los criterios de inclusión y se solicitó que respondan por mensaje privado si estaban interesados, indicando la forma de contacto que prefieren para proporcionarles más información.

Aquellos que mostraron interés, se les contactó por el medio que señalaron para proporcionarles información más precisa a fin de decidir si participan o no.

Seguidamente, quienes confirmaron su interés se les envió el consentimiento informado, por el medio que indicaron, para la firma respectiva. Luego se coordinó con cada uno de ellos la fecha y hora de la entrevista, así como la plataforma de video llamada que se utilizará, de acuerdo a la disponibilidad de cada participante.

El beneficio para los participantes fue una orientación con información referida al fortalecimiento de recursos propios para el desarrollo personal, que contribuya con su empleabilidad. El beneficio para la institución fue un informe global sobre los resultados alcanzados, sin identificación de los participantes, a fin de que conozcan la opinión de sus egresados.

No se prevén daños como consecuencia de esta investigación; sin embargo, si hubiera alguna pregunta o situación de malestar, se les atendería de manera inmediata. Cabe resaltar, que estas acciones no fueron necesarias.

Se garantizó la confidencialidad de la información personal; debido a que, se codificaron las entrevistas y los archivos quedaron al acceso exclusivo de la investigadora. Asimismo, una vez realizadas las transcripciones las grabaciones fueron borradas. Por otro lado, todos los egresados de la carrera de psicología tuvieron igual posibilidad de ser considerados y se les brindó información sin exclusiones de ningún tipo.

Análisis de los datos

El análisis de los datos se realizó a partir del análisis de contenido (Díaz, 2018). Según Díaz (2018), el análisis de contenido se emplea como una técnica para interpretar los textos a partir de la descomposición y clasificación de estos, con el objetivo de inferir los conocimientos relativos a su significado, verificando la presencia de temas y patrones comunes. Para efectos del presente estudio, el texto fundamental es la transcripción de las entrevistas, apoyado sobre las notas de campo.

El proceso analítico se llevó a cabo en dos tiempos. El primero, manual, permitió a la investigadora mantenerse cercana a los datos, e identificar los temas de una manera orgánica, evitando finalizar los temas demasiado rápido (Mattimoe, Hayden, Murphy y Ballantine, 2021). En el segundo tiempo se usó el software Excel para organizar la data según las categorías articuladas en el proceso. Las etapas de dicho proceso analítico fueron las siguientes (Arbeláez y Onrubia, 2014):

1. Fase teórica: Etapa preanalítica a partir de la cual se leyó la información y se la organizó a partir de una revisión superficial de las transcripciones. El principal criterio ordenador fueron las categorías a priori identificadas desde la revisión teórica realizada para el presente estudio. Sin embargo, se admitió el surgimiento de categorías emergentes que orientaron la siguiente fase. Esta etapa permitió ordenar la información en una matriz de Excel.

Tabla 4:
Matriz de categorías a priori

Dimensión	Categoría
Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad.	1. Beneficios funcionales 2. Beneficios sociales 3. Beneficios emocionales
Costos de la formación universitaria para la empleabilidad.	4. Costos funcionales 5. Costos sociales 6. Costos emocionales
Valoración general de la experiencia del estudiante con relación a su formación universitaria para su empleabilidad.	7. Percepción de mayores beneficios 8. Significado positivo

2. Fase descriptiva-analítica: Se analizaron cada una de las transcripciones, identificando la correspondencia entre las categorías deductivas y emergentes y las respuestas de los participantes.

Tabla 5:
Matriz de categorías a priori y categorías emergentes

Dimensiones	Categoría	E01	E02	E03.....
Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad.	1. Beneficios funcionales 2. Beneficios sociales 3. Beneficios emocionales 4. Beneficio ético (categoría emergente)			
Costos de la formación universitaria para la empleabilidad.	5. Costos funcionales 6. Costos sociales 7. Costos emocionales 8. Limitaciones en el proceso de titulación (categoría emergente) 9. Horarios rígidos (categoría emergente)			

Valoración general de la experiencia del estudiante con relación a su formación universitaria para su empleabilidad.

10. Percepción de mayores beneficios (categoría emergente)
11. Significado positivo (categoría emergente)

3. Fase interpretativa: Se interpretó el proceso analítico a partir de las categorías emergentes para integrarlas a la estructura de categorías a priori.

Tabla 6:
Matriz de análisis

dimensiones	Categoría	Subcategoría
Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad.	1. Beneficios funcionales	1.1 Conocimientos obtenidos 1.2 Desarrollo de habilidades 1.3 Complementariedad entre la teoría y la práctica 1.4 Voluntariados 1.5 Docentes de calidad 1.6 Exigencia académica
	2. Beneficios sociales	2.1 Reconocimiento profesional 2.2 Conexiones laborales 2.3 Imagen de la universidad
	3. Beneficios emocionales	3.1 Orgullo 3.2 Autorrealización 3.3 Gratitud 3.4 Otros sentimientos positivos
	4. Beneficio ético	4.1 Formación en valores
Costos de la formación universitaria para la empleabilidad.	5. Costos funcionales	5.1 Limitaciones en los cursos 5.2 Falta de prácticas en algunas áreas 5.3 Horario rígido
	6. Costos sociales	6.1 Ninguno
	7. Costos emocionales	7.1 Sentimientos negativos

	8. Limitaciones en el proceso de titulación	8.1 Demora en la asignación de un asesor 8.2 Escasas asesorías para realizar la tesis 8.3 Falta de información de procesos de licenciamiento
Valoración general de la experiencia del estudiante con relación a su formación universitaria para su empleabilidad.	9. Percepción de mayores beneficios 10. Significado	9.1 Funcionales 9.2 Sociales 10.1 Autorrealización 10.2 Gratificación

**categorías y subcategorías emergentes en negrita*

Más específicamente, el proceso de categorización cumplió con los siguientes requisitos (Díaz, 2018):

1. Las categorías reflejan el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.
2. Las categorías son exhaustivas. Cada segmento analizado fue organizado según una categoría cuyo significado le era afín.
3. Los segmentos no fueron organizados en más de una categoría. Es decir, se procuró que estas fueran excluyentes.
4. Las categorías son independientes entre sí, pero mantienen una relación lógica que permite alcanzar el objetivo.
5. Las categorías son útiles como principios de clasificación, y organizaron cada una de las fases del proceso analítico.

Criterios de calidad

Como criterios para garantizar el rigor de la presente investigación se contempló: la auditoría externa, la triangulación de datos (Flick, 2015), validez de contenido (Díaz, 2018). La auditoría externa se procuró al someter al instrumento

a su evaluación por parte de dos metodólogos expertos en investigación cualitativa (Anexo 3).

La triangulación de datos permitió contrastar las 16 fuentes de información (16 informantes del estudio) para identificar patrones coherentes en los datos. A través de la identificación de los patrones, se decidió que el criterio de agrupación y contraste de datos más relevante es la especialidad de los estudiantes. Esta permite distinguir sus experiencias particulares, pero, a su vez, identificar experiencias en común vinculadas a su posterior empleabilidad. En relación con este criterio, la validez de contenido para el proceso de análisis se garantizó a partir de la íntima relación entre la investigadora y los datos. Según Díaz (2018), las decisiones que toma el analista de datos adquieren validez en la medida en que este está relacionado con la formación de categorías temáticas, siendo capaz de argumentar teóricamente su sustento. Por lo tanto, en el reporte de resultados, se procuró que toda afirmación teórica realizada por la investigadora estuviese sustentada en evidencia empírica directa; es decir, en el discurso de los participantes, transcrito verbatim y presentado inmediatamente después de cada afirmación.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de esta investigación cuyo objetivo ha sido comprender el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. Previo a ello, es importante mencionar que, al hacer el análisis exhaustivo en base a las características sociodemográficas de la muestra, los resultados obtenidos sólo mostraron diferencias según la especialidad y el año de egreso de los psicólogos entrevistados, tal como se puede apreciar a continuación.

Tabla 7:
Estructura general de los resultados

Dimensiones	Categoría	Subcategoría
Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad.	1. Beneficios funcionales	1.1 Complementariedad entre la teoría y la práctica 1.2 Voluntariado 1.3 Conocimientos obtenidos 1.4 Desarrollo de habilidades 1.5 Docentes de calidad 1.6 Exigencia académica
	2. Beneficios sociales	2.1 Imagen de la universidad 2.2 Conexiones laborales 2.3 Reconocimiento profesional
	3. Beneficios emocionales	3.1 Orgullo 3.2 Autorrealización 3.3 Gratitud 3.4 Otros sentimientos positivos
	4. Beneficio ético	4.1 Formación en valores
Costos de la formación universitaria para la empleabilidad.	5. Costos funcionales	5.1 Limitaciones en los cursos 5.2 Falta de prácticas en algunas áreas 5.3 Horario rígido
	6. Costos sociales	6.1 Ninguno
	7. Costos emocionales	7.1 Sentimientos negativos
	8. Limitaciones en el proceso de titulación	8.1 Demora en la asignación de un asesor 8.2 Insuficiente asesoría para realizar la tesis

Valoración general de la experiencia del egresado con relación a su formación universitaria para su empleabilidad.	9. Percepción de mayores beneficios 10. Significado	8.3 Falta de información de procesos de licenciamiento 9.1 Funcionales 9.2 Sociales 10.1 Autorrealización 10.2 Gratificación
--	--	--

Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad

De manera específica se han analizado los beneficios que los egresados valoran de su formación universitaria para su empleabilidad bajo tres planos: funcional, social y emocional. En tal sentido, los entrevistados de las cuatro especialidades concuerdan en percibir los siguientes beneficios obtenidos de su formación universitaria y que han significado un valor importante en su empleabilidad:

Beneficios funcionales

Lo principal que resalta es la percepción subjetiva de utilidad que atribuye el egresado a su formación, en tanto lo ha preparado para su empleabilidad actual, es así como en una mirada retrospectiva de su paso por la universidad consideran que su formación educativa ha contribuido a que surjan condiciones para el desarrollo de sus competencias, pudiéndose desempeñar de acuerdo a lo esperado.

Al explorar de manera específica en los aspectos positivos de su formación universitaria se obtuvo lo siguiente:

Complementariedad entre la teoría y la práctica

Los cursos y las prácticas se constituyen en los elementos más significativos y beneficiosos para su inserción y adecuación al mundo laboral.

En tal sentido, destacan que han sido formados con información actualizada, con información teórica sólida y que los diversos conocimientos adquiridos les han servido para desempeñarse adecuadamente en su ejercicio profesional, esto se ha logrado a partir de una malla curricular actualizada y acorde a la especialidad elegida.

“El nivel de información que recibía siempre era actualizada, los profesores que tuve en ese entonces trabajaban en las áreas que nos enseñaban, entonces eso es diferente a que me colocaran a un profesor que probablemente no había visto antes nada del tema y se notaba clarísimo que estaba repitiendo de algún otro lado, esto de alguna manera marca una competitividad diferente porque se reconoce como es el mercado o la cancha por así decirlo, los profesores nos transmitían eso: esto es lo que vas encontrar cuando egreses, cuando trabajes”. (Ps. Clínico – Bachiller - Egreso 2016-I)

“Es algo que sí siento que [La Universidad] me ha preparado y es algo que valoro mucho, fue fácil para mi conseguir prácticas justamente por todos estos aspectos que estoy mencionado porque en verdad me han preparado, dentro del ámbito educativo yo siento que era bastante completa toda la información que me han dado y me ha sido de gran utilidad”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2016-I)

“Siento que hubo un buen equilibrio entre la teoría y la práctica, a veces sentía incluso que a la práctica le podíamos dar un 60%, un poco más de peso, un poco más de irnos al campo netamente porque es donde empezamos a desarrollar, pero la teoría está bien porque nosotros somos estudiantes y debemos fortalecer ese campo y yo estoy muy contento porque la [La Universidad] equilibró bien este punto de la teoría y la práctica”. (Ps. Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I)

“Siendo honesta teniendo un nivel superior en todo lo que es social comunitario, al menos yo he aprovechado en formarme en todo lo que es generación de proyectos diagnósticos o comunitarios, y eso digamos que no lo he visto en psicólogos al menos no acá en Piura que tengan esa formación, están llevando cursos fuera de su formación, en cambio yo los he llevado dentro de mi formación profesional, considero yo que tenemos un poquito más de nivel académico, un poquito por encima del promedio”. (Ps. Social – Licenciada - Egreso 2019-I)

De igual manera, hay una valoración profunda de la diversidad de prácticas que realizaron desde el inicio y a lo largo de la carrera, lo mencionan como fundamental en su formación académica pues les sirvió para corroborar todo lo que aprendieron de manera teórica, enriquecer conocimientos y habilidades.

“La universidad nos preparó para que no tenga ese miedo de que por ahí pase algo que no sabría cómo manejar o sostener. También la seguridad de lo teórico, tener una base sólida teórica te brinda seguridad de poder practicar eso que ya sabes”. (Ps. Clínico – Bachiller – Egreso 2018-I)

“Siento que me han preparado muy bien de forma práctica, porque al momento de entrar al mundo laboral te encuentras con egresados de otras universidades y hablando con los compañeros se nota quienes son de [La Universidad] y quienes vienen de otras universidades, la preparación es distinta, es como que venimos con mayor experiencia y con mayor pie para resolver problemas porque ya hemos tenido estas pequeñas experiencias prácticas a diferencia de otros que no sabían mucho”. (Ps. Educativa – Licenciada – Egreso 2016-I)

“Opino que ha sido una formación muy actualizada respecto a otras universidades a nivel nacional, se iba acomodando el contenido a la nueva información del día a día, a veces me ponía a comparar mallas de otras universidades como La Católica, San Marcos y el contenido teórico eran lo mismo solo que nosotros variábamos en el contenido práctico desde el primer momento salíamos a la práctica, ese era el plus que pude ver en la universidad.” (Ps. Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I)

“El permitirme poder conocer varios hospitales reconocidos de Lima, eso para mí ha sido una experiencia muy buena porque me ha permitido conocer un montón de experiencia, no solo en la teoría sino también en la práctica”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2019-I)

El constante ejercicio de llevar a cabo su rol profesional en pregrado los llevó a tener un mayor entrenamiento de cara a su futuro laboral, lo cual ha sido fundamental para ganar experiencia en campo y adquirir seguridad antes de

conseguir un empleo formal, aspecto que ha sido sumamente valorado por los egresados, sobre todo por los Clínicos y Educativos. Tanto bachilleres como licenciados hacen hincapié en la buena formación teórica y la oportunidad de hacer constantes prácticas en campo desde los primeros ciclos, lo cual es muy destacado en la medida que aprendieron a enfrentarse a pacientes de diferentes diagnósticos, grupos etarios, edades y condiciones sociales, esa experiencia los preparó para la realidad laboral.

“La oportunidad de poner en práctica ya desde ciclos muy tempranos la teoría, me ha servido mucho la práctica en diversos contextos, no solamente en un tema clínico, he tenido la oportunidad de ir a varios lugares, centros institutos, especializados otros más básicos, pero siempre ha habido contacto con pacientes de diferentes casos, con personas de distintas edades, en otros contextos, también en asentamientos humanos, entonces mirar también eso de distintas realidades y aplicarlo en la práctica”. **(Ps. Clínico – Bachiller – Egreso 2018-II)**

“El hecho de habernos enviado en la mayoría de cursos a prácticas a campos, no solo en la teoría desde la universidad, me ha servido para yo poder trabajar con grupos pequeñitos como también con grupos grandes, me ha servido para poder intervenir en todos los niveles de edades como niños, adultos mayores, jóvenes o adultos ya profesionales, en ese aspecto yo he tenido la oportunidad de ir mientras estudiaba en la universidad a lugares a realizar mi practicas o talleres y me ha servido bastante para saber yo como intervenir o qué plan hacer”. **(Ps. Educativa – Bachiller – Egreso 2019-II)**

“Al momento de entrar al mundo laboral te encuentras con egresados de otras universidades, hablando con los compañeros se nota quienes son de [La Universidad] y quienes vienen de otras universidades, la preparación es distinta, es como que venimos con mayor experiencia y con mayor pie para resolver problemas porque ya hemos tenido estas pequeñas experiencias practicas a diferencia de otros que no sabían, entonces eso es lo que más valoro en verdad de mi formación”. **(Ps. Educativa – Licenciada – Egreso 2016-I)**

Los voluntariados

Además de las prácticas de los cursos, algunos entrevistados de las áreas clínica, educativa y social valoran las prácticas realizadas a través de los voluntariados, lo cuales no solo son apreciados por la experiencia participativa, sino que sirvió para tener más manejo con pacientes, trato con familiares y con autoridades. Asimismo, aprendieron a planificar un formato de taller, comprender desde los lineamientos hasta llevarlo a cabo. Eso resulta ser significativo para los entrevistados, pues se sienten preparados para organizar uno y compartir conocimientos aprendidos en cualquier plano laboral. En suma, les permitió adaptar los conocimientos adquiridos a otros contextos de la vida laboral.

“Ha sido una formación buena que me ha brindado herramientas, por ejemplo, los voluntariados me ayudaron al principio en mis practicas preprofesionales para brindar orientación y asesoría, me dio herramientas para desenvolverme en esa área, para la elaboración de talleres cosa que también hago ahora, para estructurar una metodología de trabajo, de alguna forma tener un ritmo y un estándar en el trabajo que voy haciendo”. (Ps. Educativa – Licenciada - Egreso 2016-I)

“El que por ejemplo [La Universidad] dé la opción de formar voluntariados, yo formé uno y sigue todavía en pie y seguimos trabajando, eso por ejemplo también es un plus porque no solamente [La Universidad] se dedica a darles las capacidades teóricas o duras a los estudiantes sino también se dedica a desarrollar sus habilidades y trabajar en el campo, eso a mí me ha permitido”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2019-I)

Los conocimientos

En los siguientes cuadros se aprecia el análisis específico de los conocimientos y los cursos que los egresados han recibido durante su formación universitaria y que consideran han sido importantes en su empleabilidad.

Tabla 8:
Conocimientos que aprendieron y que han sido importantes para su inserción en el mundo laboral.

Conocimientos	
Clínicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Dominio de técnicas de observación y entrevista. ● Amplios enfoques psicológicos ● Capacidad de planificar talleres, exposiciones. ● Conocimiento científico. ● Redacción de informes. ● Diagnóstico psicológico. ● Manejo de pruebas psicológicas.
Educativos	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de planificar talleres, exposiciones. ● Manejo de pruebas psicológicas. ● Manejo de documentos legales. ● Programar un plan de trabajo. ● Dominio de técnicas de entrevista y observación. ● Manejo de técnicas reductivas para el aprendizaje.
Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ● Dominio de técnicas de entrevista y observación. ● Elaboración de informes. ● Conocer el diagnóstico bajo presunción rápida. ● Conocer contratos de trabajo.
Sociales- Comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad para investigar con metodología cuantitativa y cualitativa. ● Estructuración de programas y proyectos. ● Diseño de programas preventivos promocionales. ● Capacidad de planificar talleres. ● Comunicación social comunitaria.

Tabla 9:
Cursos considerados importantes para su empleabilidad, por especialidad.

Clínica	Educativa	Organizacional	Social-comunitaria
<ul style="list-style-type: none"> ● Investigación clínica ● Pruebas psicológicas ● Metodología de la investigación. ● Ética ● Farmacología (post grado) ● Psicopatología ● Neuropsicología ● Pruebas predictivas ● Psicología humanista ● Enfoque cognitivo- 	<ul style="list-style-type: none"> ● Manejo de documentos legales. ● Seguimiento al programa curricular del Ministerio. ● Intervención psicopedagógica. ● Anamnesis, entrevistas. ● Evaluaciones ● Problemas de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aplicaciones de ofimática: Word, Power Point, Excel. ● Comportamiento organizacional. ● Clima organizacional ● Psicometría ● Cualitativa: técnicas de entrevistas, focus groups. ● Plan estratégico ● Análisis salarial 	<ul style="list-style-type: none"> ● Investigación dentro del marco lógico. ● Diagnóstico y diseño de programas preventivo-promocionales. ● Estructuración y ejecución de talleres. ● Comunicación

conductual	<ul style="list-style-type: none"> ● Pruebas psicológicas ● Organización de plan de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Legislación laboral ● Construcción de pruebas. 	social-comunitaria.
------------	--	---	---------------------

Como se puede observar, los conocimientos que obtuvieron de los cursos considerados importantes para su empleabilidad varían de acuerdo con la especialidad elegida. Los egresados del área clínica refieren que los cursos relacionados a la clínica sirvieron para tener una perspectiva macro de la psicología, lo cual fue la base para el trabajo que hoy realizan, la observación les permitió conocer la sintomatología del paciente, lograr un diagnóstico diferencial y aplicar un buen tratamiento. La técnica de entrevista ayudó a emplear de manera adecuada elaborar las preguntas precisas para llegar a un buen diagnóstico. El curso de pruebas proyectivas les ha otorgado herramientas para mejorar el diagnóstico debido a la gran amplitud de test existentes y que son importantes para su profesión.

El curso de Metodología de la Investigación es altamente valorado en la medida que les permite tener en claro el método científico para sus investigaciones.

“El curso de Psicología Humanista trató de tener esa perspectiva de la persona que es superimportante y los cursos de Metodología de la Investigación me han ayudado a indagar, buscar, ser perseverante de no dejar solamente con lo de encima, sino que hay detrás de esto, no solamente ver la conducta, no solamente ver variables sino ver qué hay detrás de esa variable”. (Ps. Clínico – Bachiller - Egreso 2018-I)

Por su parte los egresados del área educativa señalan que los cursos para profundizar en el aprendizaje y sus métodos resultaron la base de su carrera. Contenidos como elaboración de programas, les ayuda actualmente a realizar actividades personalizadas, programar sesiones y saber cómo debería ser el trabajo con alumnos, programar entrevistas, pruebas, etc.

El curso de Intervención psicopedagógica les ha permitido tener un enfoque sistémico trabajando en unidad padres e hijos, utilizándolo actualmente con los alumnos, aspecto que favorece la comunicación familiar.

Los cursos de diagnóstico, pruebas psicológicas, enfoques desde punto de vista cognitivo – conductual aportaron dominio en el trato con niños y adolescentes, son conocimientos que se utilizan de manera constante. Las técnicas de entrevista y observación y la redacción de informes constituyeron fuentes de conocimiento que dominan actualmente. Así mismo, han tenido cursos donde desarrollaban los planes de estudios, realizaban gestión educativa, manejo de documentos, etc.

“El curso de problemas de aprendizaje para mí fue una base, base porque de todas maneras la vida real es diferente tienes que seguir investigando, pero si fue una base en la cual me pude ayudar con técnicas metacognitivas, todos los cursos que son netamente educativos me ayudaron un montón”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2016-II)

Otro aspecto bastante valorado en su formación es el voluntariado, lo cual les ha servido para entrenarse en lo que hoy en día realizan. El voluntariado era una constante práctica, similar a estar trabajando. Ello los entrenó a manejar conflictos, experiencias y trato con niños, preparar proyectos y trato directo con padres que aun siendo estudiantes les permitió desenvolverse con seguridad.

Según los psicólogos organizacionales, la comprensión de la conducta humana como base para el desarrollo de estrategias en una organización ha sido importante durante su formación universitaria.

Los cursos de entrevista y observación ayudaron a estructurar una guía de preguntas idóneas para las entrevistas de selección de personal ya sea de manera colectiva o individual e indagar competencias esenciales. Los entrevistados refieren que en esta área es frecuente el organizar capacitaciones de personal; por lo tanto,

el curso de capacitación que llevaron durante su formación les sirvió para llevarlos a cabo de la mejor manera.

“Mi nuevo trabajo es más de capacitación, entonces los conocimientos sacados de esos cursos (Capacitación y Clima) me han ayudado muchísimo. He desarrollado trabajos de clima y cultura, movimientos organizacionales, y apoyo al área de bienestar social que normalmente es la encargada de realizar esto, pero teniendo los conocimientos me han permitido ayudarlos cuando se me ha requerido”. (Ps. Organizacional – Bachiller - Egreso 2017 - I)

Cursos de diagnóstico y pruebas psicométricas, fueron básicos para comprender el desarrollo humano y sus procesos cognitivos. Cursos como comportamiento organizacional, clima laboral, análisis salarial, entre otros, les permitieron comprender a la persona en sus demandas.

“Análisis salarial, análisis y demandas salariales, también nos fue útil para comprender a la empresa, es útil porque ya sabemos cómo se distribuye y dentro de ese curso llevamos tipos de contratos, cuándo se utiliza el producto por necesidad de mercado”. (Ps. Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I)

“Lo que valoro bastante es el curso de comportamiento organizacional, me ayudó bastante a situarme en contexto con las normas ISO9001, también el curso de selección de personal, fue un curso que ha sido importante para mi experiencia laboral”. (Ps. Organizacional – Licenciada - Egreso 2017-II)

Para los psicólogos sociales-comunitarios, la investigación como base para la comprensión del comportamiento humano y social, para la integración de las partes involucradas en un proceso y para el desarrollo de estrategias de prevención e intervención en la comunidad han sido importantes durante su formación universitaria.

“La investigación engloba diversos conocimientos y también todo parte de la investigación, cualquier tipo de trabajo que tu hagas tienes que investigar, previo a ... necesitas un marco teórico previo, para ir a cualquier cosa tienes que irte a investigar, de repente no será la investigación amplia, cada vez que me piden hacer algo lo

investigo y eso lo he aprendido en la universidad, las fuentes de donde salen para respaldar tu trabajo y es algo que me han repetido hasta el último año: “no tienes marco teórico no intervienes”. Así de cortante era la profesora, y es verdad, por respeto a ese usuario que viene a mí, necesito prepararme, qué necesita, que puedo hacer, cómo lo puedo ayudar, la investigación es clave.” (Ps. Social – Bachiller – Egreso 2019-II)

Los cursos sobre elaboración de programas, proyectos y talleres para la prevención e intervención psicosocial también han sido de mucha utilidad, pues les ha permitido estructurar de manera óptima los componentes y procesos, definiendo con claridad la población destinataria, los objetivos, identificando recursos, etc.

“Actualmente estoy en un proyecto bastante grande de la propia universidad y cuando yo entré estábamos en la parte piloto, y el parte piloto ha sido también un poco en que improvisar y digo improvisar, pero el improvisar siempre viene acompañado de toma de decisiones y esta toma de decisiones las he tomado en base a este curso, cómo elaborar una secuencia, un flujograma de cómo deberían ser las actividades, que deberíamos colocar en cada actividad, la finalidad, o sea creo que me ayudo a estructurarme dentro de este piloto y ahora también me está sirviendo un montón para superarme lo que viene a ser la intervención que va a empezar dentro de poco.” (Ps. Social – Bachiller – Egreso 2016-II)

También se observa que no todos los cursos tuvieron la misma repercusión en sus carreras. De acuerdo a la utilidad, mostramos la siguiente tabla.

Tabla 10:
Orden de utilidad de los cursos, del más útil al menos útil, por especialidad.

Conocimientos				
	Clínicos	Educativos	Organizacionales	Social-Comunitarios
+ Más útil	Psicopatología, Neuropsicología. Entrevista y observación.	Elaboración de programas, elaboración de informes.	Metodologías de recolección y análisis de datos, psicometría, herramientas para la selección de personal.	Investigación desde el marco lógico, técnicas de investigación cualitativa.
	Evaluación y diagnóstico, pruebas proyectivas	Intervención pedagógica, elaboración de talleres.	Capacitación y clima, plan estratégico,	Estructura de programas y proyectos.

			evaluación cualitativa.	
	Metodología de la investigación, redacción de informes.	Problemas de aprendizaje, entrevistas, pruebas psicológicas.	Comportamiento organizacional, evaluación de personal, diagnóstico organizacional.	Programas preventivos promocionales.
- Menos útil	Ética, Psicología Humanista, Terapia Cognitivo Conductual	Evaluación, organización de plan de actividades, anamnesis, procedimientos a nivel escolar.	Elaboración de informes, evaluación organizacional, técnicas de investigación.	Planificación de talleres. Comunicación social – comunitaria.

- *Conocimientos de investigación*

Otro de los beneficios obtenidos de su formación, mencionado en todas las especialidades, es el haber desarrollado un perfil de egresado con alta preparación en investigación, referido no sólo a la producción científica sino a la visión o enfoque con que abordan un caso o un proyecto. En sus épocas de estudiantes, aprendieron a basarse en el método científico para asumir los casos en su vida laboral actual, bajo la aplicación de los principios éticos en todo lo que se hace, trabajar bajo un plan de acción estructurado, les hace demostrar respeto por su paciente/cliente.

“Un plus bastante bueno en el tema de investigación que en otros lados no lo perciben de esa forma o no lo tienes de esta manera, en [La Universidad] desde el primer año siempre nos tuvieron que el esquema de investigación, que las fuentes, que la ética, creo que ha sido fundamental, por lo menos para mí que tomé una mirada más como investigador siempre”. (Ps. Clínico – Bachiller – Egreso 2016-I)

“Me ayudó el hecho de investigar, de querer seguir buscando más información para poder cumplir con lo que te daban en las prácticas o sea eso fue en mis prácticas y me ayudó muchísimo para que el siguiente año me dijeran te puedes quedar, queremos contar contigo, ahí fue pues donde demostré y vi los beneficios de haber estudiado en la universidad”. (Ps. Educativa – Licenciada – Egreso 2016-II)

“Solidez en la investigación, siento mucha confianza si tengo que investigar algo o si tengo que buscar bases de datos, tengo una duda o quiero usar una investigación, voy y se cómo autogestionarme y en qué bases buscar, cuáles son confiables, para distinguir información verdadera de distorsionada. La investigación no solamente te desarrolla la competencia en este campo sino también te abre la vista para poder utilizar ese conocimiento desde otras formas, como investigación proactiva que nosotros hacemos en la empresa, queremos informarnos sobre contratos o algún caso que haya podido ocurrir con otras empresas, puedo coger esa información para aplicarla en mi empresa”. (Ps. Organizacional – Licenciado – Egreso 2019-I)

“Me ha dado una buena formación en investigación, la investigación engloba diversos conocimientos y también todo parte de la investigación, cualquier tipo de trabajo que tu hagas tienes que investigar, previo a ... necesitas un marco teórico, previo a ir a cualquier cosa tienes que irte a investigar, de repente no será la investigación amplia. Cada vez que me piden hacer algo lo investigo y eso lo he aprendido. Las fuentes de donde salen para respaldar tu trabajo y es algo que me han repetido hasta el último año sino tienes marco teórico no intervienes, así de cortante era la profesora, pero es verdad por respeto a ese usuario que viene a mí necesito prepararme, para saber que necesita, qué puedo hacer, cómo lo puedo ayudar. La investigación es clave”. (Ps. Social – Bachiller – Egreso 2019-II)

- *Conocimiento de todas las áreas*

Los egresados del área clínica, en particular, valoran el haber llevado cursos de las cuatro especialidades que ofrece la facultad de psicología, pues ello les ha capacitado para desempeñarse en diversas áreas de la carrera y estar preparados para abordar y tratar casos de las diversas especialidades.

“Fue buena por la diversidad de cosas que hemos aprendido, lo que uno puede conocer de psicología respecto a las especialidades, hemos tenido todo un abanico de alternativas en cuanto a los cursos y aprender un poquito de todo, lo clínico, lo comunitario, tener contacto con docentes de otras especialidades, esa capacidad y diversidad de contacto es lo que también a mí se me ha quedado un poco más y te coloca en una posición bastante alta en comparación con otros colegas que tal vez no tenía esas oportunidades”. (Ps. Clínico– Licenciado - Egreso 2018-II)

“La variedad de cursos y las ramas de la psicología que fuimos aprendiendo en tercer año me ayudó para poder aplicar a cada situación de cada paciente, digamos que eso es algo que me ha beneficiado por ahora, qué hacer de acuerdo a cada caso, no ver a cada persona de la misma forma si no saber actuar de acuerdo a la situación”. (Ps. Clínico – **Bachiller - Egreso 2018-I**)

Desarrollo de habilidades

Otro de los aprendizajes más valorados de su formación académica y manifestado por la mayoría, es el referido al desarrollo de habilidades y destrezas que le han permitido interactuar efectivamente a nivel laboral y personal. Dentro de los testimonios obtenidos, se identificó que las cuatro especialidades del estudio no difieren entre sí en la percepción de las habilidades desarrolladas durante su formación académica.

Los entrevistados refieren que la experiencia universitaria les ha servido para desarrollar y potenciar sus habilidades blandas y duras, a través de la metodología de enseñanza, la exposición a prácticas en campo desde el inicio de la carrera, la participación en voluntariados y el acompañamiento psicológico y tutorial. Este último aspecto fue mencionado por los egresados de Beca 18. Es así como a medida que fueron desarrollando la carrera, también desarrollaron diferentes aptitudes que les han servido para diferenciarse de otros profesionales.

“Todas las actividades universitarias, prácticas, talleres que realicé con mis compañeros en la universidad me han permitido desarrollar mis habilidades sociales y dentro de los cursos me han ayudado bastante también a desarrollar estas habilidades”. (Ps. **Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I**)

“Desde que inicie Beca 18 teníamos psicólogo por Beca 18 y por [La Universidad], estábamos muy, muy monitoreadas, ese apoyo me ha dado habilidades como liderazgo, trabajo en equipo, tolerancia al estrés, solución de conflictos, responsabilidad, hacer muchas tareas a la vez, porque [La Universidad] era muy exigente, por otro lado, lo bueno de [La Universidad] es que hemos tenido

oportunidad de salir al campo, de tener trato directo con la comunidad o con las poblaciones en cada ciclo y eso ha permitido que desarrolle varias capacidades que bueno se necesitan ahora en el mercado”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2019-I)

- *Habilidades blandas y duras adquiridas*

En los siguientes cuadros se aprecia el análisis específico de las habilidades que los egresados han logrado adquirir durante su formación universitaria y que consideran han sido importantes en su empleabilidad.

Tabla 11:
Habilidades que desarrollaron y que han sido importantes para su empleabilidad.

Clínica	Educativa	Organizacional	Social-comunitaria
<p>Habilidades duras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Agudeza de la observación para el diagnóstico (“ojo clínico”). ● Entrevistar, escudriñar en el paciente. ● Establecer rapport, conectar con el paciente. ● Habilidades de investigación. <p>Habilidades blandas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hablar en público, seguridad al exponer. ● Empatía. ● Trabajo en equipo. ● Buen trato a los demás. ● Habilidades metódicas para trabajar. 	<p>Habilidades duras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Diseñar y programar actividades educativas. <p>Habilidades blandas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hablar en público, seguridad al exponer. ● Proactividad. ● Creatividad. ● Solución de problemas y conflictos. ● Liderazgo. ● Capacidad de dirigir grupos. ● Comunicación asertiva. ● Debatir con argumentos los casos. ● Trabajo en equipo. ● Responsabilidad. 	<p>Habilidades duras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer rapport , conectar con el cliente. ● Desarrollo del “Ojo clínico”. ● Habilidades de investigación. ● Capacidad analítica. <p>Habilidades blandas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ser organizado / ordenado. ● Hablar en público, seguridad al exponer. ● Comunicación fluida. ● Creatividad. ● Comunicación asertiva. ● Tolerancia al estrés / frustración. ● Empatía con el cliente. 	<p>Habilidades duras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Pensamiento crítico y reflexivo. ● Capacidad analítica ● Gestión comunal. ● Visión integral del ser humano. <p>Habilidades blandas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Responsabilidad. ● Hablar en público, seguridad al exponer. ● Comunicación asertiva. ● Liderazgo. ● Trabajo en equipo. ● Tolerancia al estrés. ● Solución de conflictos. ● Flexibilidad. ● Ser multitarea.

Para la mayoría de entrevistados, las habilidades más importantes para un psicólogo son la fluidez en la comunicación, la seguridad de hablar en público y poder crear un vínculo con las personas. Al inicio, en épocas de estudiantes, se mostraban con miedo de hablar en público, de opinar, en suma, de comunicarse. Sin embargo, con las constantes prácticas en los cursos, exposiciones y trabajos grupales, fueron desarrollando más seguridad y confianza a través de diferentes actividades propuestas en clase como debates, exposiciones, charlas para diferentes públicos, lo que hacía que se enfrentaran a situaciones reales y se entrenaran de cara a lo que sería su desempeño laboral.

*“Si yo hiciese una comparación de cuando egresé a cuando inicié la carrera es totalmente diferente, el tema de comunicación no me iba muy bien o lo evitaba. De alguna manera los diferentes cursos o los diferentes objetivos de éstos iban fortaleciendo estos aspectos, yo me acuerdo de que en primer año tenía un terrible miedo a exponer y en el camino mismo y gracias a la ayuda de los profesores me fui dando cuenta que eso siempre va estar, pero que hay herramientas, diferentes pautas que nos van a ayudar a desarrollar. Ahora dicto clases y es cuando me pongo en retrospectiva y evaluó hacia atrás, independientemente de la información que los profesores tenían, muy buena en las diferentes áreas, personalmente a mi esa habilidad de comunicación, de generar vínculos con los demás para mí fueron muy importantes”. (Ps. Clínico – **Bachiller - Egreso 2016-I**)*

*“He aprendido a poder expresarme de forma adecuada, no tener miedo tal vez a exponer, la universidad siempre nos ha motivado a exponer, a tener debates, a explicar casos y todo ello me permite particularmente poder demostrar con lo que digo y con lo que hago, mi profesionalismo”. (Ps. Educativa – **Bachiller - Egreso 2019-II**)*
*“He podido desarrollar mis habilidades blandas que me ha ayudado en el tema de las exposiciones para poder desarrollarme en algunos cursos, yo de por sí cuándo entré a la [La Universidad] era muy nerviosa, recuerdo que no me gustaba salir a exponer, de hecho eso es lo que los profesores siempre nos imponen en clase, que hagamos una investigación en su clase y poder exponerlo al final, a mí no me gustaba pero eso me ha ayudado a poder desarrollarme, cuando entré a trabajar por primera vez me ayudó bastante a poder exponer frente a los gerentes algún estudio que se hacía y esto también permitió que me renueven y me pude desarrollar”. (Ps. Organizacional – **Licenciada – Egreso 2017-II**)*

“Algo que rescato de la universidad es la expresividad, no tengo miedo a expresarme, no tengo miedo estar delante de un público, el Dr. me envía a dar una charla de sexualidad a serenos y que diga [entrevistada] lo va hacer, porque sabe que él no se va parar delante de 20 personas teniendo el título que tiene, pucha no tiene esa habilidad, pero la tiene [entrevistada] la bachiller y me paro delante de 20 serenos y les hablo de sexualidad y creo yo que me llevo eso bastante, la soltura, es algo que practiqué los últimos años y me la pulieron, la gestualidad, el cómo pararte, el cómo hablar, me llevo eso del penúltimo año bastante habilidades blandas”. (Ps. Social – Bachiller – Egreso 2019-II)

Otras habilidades que han desarrollado a partir de su formación y experiencia universitaria son: pensamiento creativo, toma de decisiones, resolución de problemas, trabajo en equipo, manejo de grupos y liderazgo.

“La capacidad de trabajo en equipo, me ha ayudado un montón, eso es algo que siempre voy a resaltar, que siempre hacíamos trabajo en equipo y al hacer un trabajo multidisciplinario te permite integrar todas las áreas y permite recoger opiniones, yo hablo mucho del trato profesional, en el trabajo trabajamos muy juntos y nos complementamos bastante. También incluiría las habilidades sociales, de hecho, es una habilidad que fui adquiriendo en el proceso académico, yo antes no tenía esta capacidad para poder hablar, me costaba mucho conversar y creo que los trabajos en equipo fueron primordiales para que yo pueda desarrollar el saber cómo expresarme, cómo comunicarme y como interactuar con otra persona sin ser más ni menos. (Ps. Clínico – Bachiller - Egreso 2018-I)

“A través de un voluntariado que llevé junto a la profesora [apellido], me permitió justamente ser creativa, tomar decisiones, nos dieron un grupo de niños con ciertas características, teníamos que tomar la decisión de que objetivos íbamos a trabajar cada clase, que es lo que íbamos a hacer, que materiales íbamos a usar. A la hora de la hora también si había un niño que entraba en crisis, había que solucionar, porque justamente es lo que ocurre, siempre se puede presentar algún tipo de problema y tienes que hallar la solución. Es lo que también me ha abierto bastante campo y me ha abierto puertas y me ha abierto que tengan buenas opiniones con respecto a mi trabajo, a mi persona”. (Ps. Educativa – Licenciada - Egreso 2016-I)

“La solución de problemas y el liderazgo. Me enseñaron que si se presenta algún problema hay que darle solución, no solamente considerando mi punto de vista sino también el punto de vista de

otros y adelantarme a algún riesgo que se pueda presentar quizás. También llevábamos estos cursos de liderazgo, que nos ayudan a facilitar y estar no se quizás desarrollar más soltura y frente a otros”. (Ps. Organizacional – Licenciado – Egreso 2019-I)

“Lo bueno de [universidad]es que hemos tenido oportunidad de salir al campo, de tener trato directo con la comunidad o con las poblaciones en cada ciclo y eso ha permitido que desarrolle varias capacidades que bueno se necesitan ahora en el mercado como el liderazgo, la comunicación asertiva, la solución de problemas, eso en mi área se ha desarrollado bastante”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2019-I)

- *Habilidades más útiles en su empleabilidad*

Los testimonios ilustran las habilidades que han aprendido durante su formación universitaria y de las cuales se sienten muy agradecidos. En la siguiente tabla se detallan las habilidades que los entrevistados han desarrollado y que consideran les han sido de mayor utilidad en su empleabilidad.

Tabla 12:
Orden de utilidad de las habilidades, del más útil al menos útil, por especialidad.

	Clínica	Educativa	Organizacional	Social-Comunitaria
+ Más útil	Hablar en público, trabajo en equipo, liderazgo, habilidades de investigación.	Proactividad, toma de decisiones, hablar en público, trabajo en equipo.	Organización, orden, hablar en público, empatía, asertividad, liderazgo	Pensamiento crítico y reflexivo, capacidad analítica, hablar en público.
	Empleo adecuado del rapport/empatía, responsabilidad.	Creatividad, responsabilidad.	Seguridad, confianza en sí mismo, comunicación.	Responsabilidad, liderazgo.
	Agudeza de la observación para el diagnóstico (ojo clínico)	Solución de problemas y conflictos	Creatividad, investigación, tolerancia a la frustración, adaptabilidad y flexibilidad.	Visión global.
- Menos útil				

Los entrevistados de la especialidad clínica, además de destacar la utilidad de las habilidades blandas en su profesión, manifiestan haber desarrollado agudeza para el diagnóstico, mediante el uso de las técnicas de observación y entrevista, lo que les permite reconocer rápidamente algún caso a través de los signos y síntomas presentados, en consecuencia, ser eficientes en su desempeño laboral.

“Desarrollé el ojo clínico, lo defino como esta capacidad de ver o hacer un diagnóstico preciso eso lo tuve de entrevista y observación y podía precisar lo que pasaba con el caso que teníamos”. (Ps. Clínico – Bachiller - Egreso 2018)

Los entrevistados de la especialidad educativa reconocen que la constante práctica en esta área les ayudó a desenvolverse de manera segura frente a padres de familia, alumnos y autoridades del centro de trabajo. Con el tiempo, adquirieron más seguridad para poder realizar entrevistas con adultos y niños.

Los voluntariados en la Clínica San Juan de Dios les permitieron experimentar la atención con pacientes reales. Ellos como estudiantes experimentaban inseguridad al enfrentarse a pacientes, familiares y autoridades del área, sin embargo, gracias a este voluntariado, ganaron experiencia y preparación lo que les ayudó a cimentar su seguridad.

“Una de las habilidades que estuvo muy presente justo es el voluntariado siempre me trae este recuerdo que la forma de llegar hacia nosotros y recordarnos que necesitamos para trabajar con un grupo grande de niños o de alumnos, para poder desenvolvernos con seguridad”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2018-II)

Por su lado, los psicólogos organizacionales mencionan que desarrollaron el orden. El trabajo de un psicólogo organizacional es organizar, distribuir y seleccionar, así como utilizar documentación, las cuales son una habilidad valorada actualmente. Si bien inicialmente se sentían poco seguros para desenvolverse,

siempre experimentaron mucha motivación para tomar iniciativas y desarrollar habilidades de liderazgo.

“En algún momento por temas personales era un poquito reacio al liderazgo y me quedaba ahí, pero la universidad siempre estaba como que: oye seamos líderes en investigación, seamos líderes en esto..., participemos en estos proyectos, ¿Quién se anima?; tenían proyectos de esparcimiento como las gymkanas que no eran en un campo académico sino como en actividades extra que nos ayudaban a desarrollar estas competencias. El liderazgo te ayuda a destacar”. (Ps. **Organizacional – Licenciado - Egreso 2019**)

Finalmente, las habilidades más valoradas en el grupo de psicólogos sociales-comunitarios son el pensamiento crítico reflexivo y el analítico, pues el psicólogo de esta área se enfrenta a la necesidad de responder a los desafíos que la realidad impone, a considerar el abanico de posibilidades y diversos puntos de vista frente a una problemática, a evaluar los argumentos y condiciones que puedan guiar la toma de decisiones, a poner en tela de juicio a los prejuicios, a ser conscientes de los propios sesgos y a estar abiertos a la diversidad de verdades.

“Para mí, el pensamiento crítico, en todo, yo ahora actualmente me estoy desempeñando en campo y estoy dirigiendo un grupo de personas, entonces en campo lo que siempre pasa es que hay que ser flexible hay que improvisar y dentro de ese improvisar y ser flexible también hay que tomar decisiones que sean las adecuadas para el proyecto, pero al mismo tiempo sean las adecuadas para nuestro grupo de intervención que en este caso son poblaciones vulnerables entonces creo que engranar todo el dirigir un equipo el diseñar estrategias para que el equipo funcione para sacar adelante el proyecto para mejorar nuestro desempeño en estas comunidades vulnerables creo yo que ha sido para mí un plus”. (Ps. **Social – Licenciada – Egreso 2016-II**)

“La reflexión y el análisis, cuando me proponen algo lo analizo a ver vamos a tratar de ver cuál es el objetivo porque se tiene que hacer de esta forma y siempre estoy analizando qué tal si lo hacemos de esta forma, que tal si lo hacemos del otro y eso ayuda ese análisis que tú lo estas dando puede crecer más y puedes aprender y ver desde otras lúpas”. (Ps. **Social – Licenciada – Egreso 2019-I**)

La visión global que les ha otorgado su formación universitaria les ha facilitado comprender una situación desde diferentes aristas y a la persona de una manera integral, considerando sus diferentes dimensiones. Esto engloba percibir la interacción entre todas las partes implicadas y el impacto que tendrá sobre el entorno.

“Creo que me ayudó mucho a ver un ámbito más amplio, más allá de... y no solo centrarme de que yo tengo la razón y como yo lo veo es como se tienen que arreglar las cosas y eso no es una visión global integral, eso me hizo ver al ser humano distinto y también me ayudó mucho en la parte de prejuicios evitar juzgar me ha hecho más empática, más humana”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2016-II)

Docentes de calidad

Los entrevistados perciben que se han beneficiado de la presencia de docentes que son buenos profesionales, buenos maestros y buenas personas.

Por tanto, reconocen la alta calidad de su desempeño y valoran sobremanera su rol como “modelo” en todos los aspectos, en el ámbito profesional, educativo y personal. En tal sentido, han observado a sus docentes y han adquirido patrones de comportamiento y actitudes que han apreciado en ellos.

“En los años que estuve, más allá del contenido de los cursos era la calidad de las personas que estaban detrás, eso es lo que yo he valorado bastante y creo que he aprendido un montón de ello, de la calidad de los profesores, el trato personal, el acercamiento, la forma en la que uno interactuaba con ellos, siempre muy cordial, bastante asertiva, permitía el diálogo al momento de plantear cualquier pregunta o duda”. (Ps. Clínico– Bachiller - Egreso 2016-I)

“Tuve profesores que impactaron en mí, soy lo que soy ahora por ellos, son mi base, uso sus ejemplos, por esa parte el amor es infinito, gracias porque sus experiencias me han enseñado muchísimo, por ese artículo que te dijeron que leas o de esa tarea que te presionaran que la hagas y luego te das cuenta de que sí era importante, por ese lado sí, la calidad humana que conocí es algo que le voy agradecer a la universidad”. (Ps. Social – Bachiller – Egreso 2019-II)

También se convierte en un “agente educativo”, cuya responsabilidad es la de ser facilitador de aprendizaje, motivador, orientador, formador, asesor de sus alumnos. Es así que los perciben como:

Docentes con un alto nivel de preparación que les proporciona seguridad de haber recibido una formación universitaria de calidad.

“A mis profesoras del área educativa les tengo una gran admiración, para mí son unas docentes de primera, son muy buenas docentes, siento confianza de haberme podido formar con docentes de alta calidad, que me han formado y me han preparado bastante bien”. (Ps. Educativa – Licenciada - Egreso 2016-I)

“Los docentes no eran cualquier docente, eran muy buenos, egresados de buenas universidades, la calidad de docentes que me han tocado y los conocimientos que me han ofrecido para mí ha sido de calidad, en comparación con los docentes de otras universidades donde el docente no iba a clase cosas así que me enteraba por compañeros de otras universidades. A nosotros nos daban un montón de información y nos hacían desarrollar el gusto por la investigación y lo científico muy elevado, a diferencia creo yo de otras universidades”. (Ps. Social – Licenciada - Egreso 2019-I)

Docentes con información actualizada, pues se desempeñan en las áreas en las que imparten cursos, esto les permite compartir experiencias reales del campo laboral, lo cual de alguna manera los ha puesto en ventaja frente a la competencia.

“El nivel de información que recibía siempre era actualizada, los profesores que teníamos o que tuve en ese entonces trabajaban en las áreas que nos enseñaban, entonces eso es diferente a que me colocaran a un profesor que probablemente no había visto antes nada del tema, esto de alguna manera marca una competitividad diferente porque es un docente que conoce como es el mercado o la cancha por así decirlo, los profesores nos transmitían eso: “esto es lo que vas encontrar cuando egreses , cuando trabajes”. (Ps. Clínica – Bachiller - Egreso 2016-II)

Docentes que motivan a sus alumnos a aprender cada vez más, a interesarse y comprometerse con su carrera.

“Los profesores me motivaban a aprender un poco más, a interesarme, esas experiencias con los profesores, esos espacios para conversar, analizar, me generaban curiosidad, interés por seguir indagando o comprometido con temas de mi carrera”. (Ps. Clínico– Licenciado - Egreso 2018-II)

Exigencia académica

Los entrevistados de las diversas áreas de la carrera, reconocen y valoran que han sido formados con una metodología de trabajo exigente, acorde al prestigio de la universidad, que lejos de desanimarlos se constituyó en un aliciente para avanzar en conocimientos, adquirir mayores habilidades que optimicen su desempeño, ello les ha permitido desarrollar un perfil de egresado eficiente, responsable, siempre dispuesto a dar lo mejor de sí.

“Mi formación ha sido buena, ha sido muy exigente, cosa que me ha servido para lo que también hago ahora, para estructurar una metodología de trabajo, de alguna forma tener un ritmo y un estándar de calidad en el trabajo que voy haciendo”. (Ps. Clínica– Bachiller - Egreso 2016-II)

“Definitivamente que la [La Universidad] me dio una educación mucho más exigente, lo más importante es la exigencia, el cumplir siempre con los trabajos, con lo que te dejaban, me enseñaron que así sea algo pequeño tenías que cumplirlo”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2016-II)

“Fue una formación exigente, una enseñanza de calidad, por el prestigio que tiene [universidad], me costó adaptarme al nivel y a la exigencia”. (Ps. Social – Licenciada - Egreso 2019-I)

Beneficios Sociales

Los beneficios serán descritos en base a la percepción subjetiva de reconocimiento profesional y de conexiones laborales que el egresado interpreta que ha obtenido de su formación universitaria y que encuentra en su empleabilidad actual.

En tal sentido, los egresados le atribuyen significados sociales claramente positivos a su formación universitaria en tanto les ha facilitado su empleabilidad, significados tales como reconocimiento, estatus, conexiones laborales, que evidencian la satisfacción de pertenecer a una institución universitaria que ha construido un perfil competente para el mundo laboral.

Tabla 13:
Significados atribuidos a la formación universitaria desde el plano social.

Beneficios	Significados atribuidos
Imagen de prestigio de la Universidad	Conocida en el ambiente laboral por sus estándares altos. Sus egresados tienen un “sello” de prestigio. Respaldo de pertenecer a una universidad que se encuentra en el Top de las listas nacional y extranjera. Estatus
Reconocimiento profesional	Confianza en sus capacidades. Perfil de un egresado competente. Demostrar en el ejercicio laboral que se encuentra preparado. Capacidad de desempeñarse y lograr metas. Convencer a través de la comunicación
Conexiones laborales	Invitaciones a talleres, exposiciones, ponencias Obtener contactos para trabajos. Recomendaciones para puestos. Experiencias

Imagen de la Universidad

Esta es una subcategoría que emerge de manera espontánea y recurrente entre los egresados de las cuatro especialidades.

Para los entrevistados, la imagen de prestigio que tiene la universidad se constituye en un beneficio social que es bastante valorado por ellos, puesto que consideran que este atributo se trasfiere a los estudiantes y egresados, contribuyendo a generar una percepción favorable sobre su capacidad y profesionalismo, y les endosa el perfil de un profesional competente al momento de salir al mercado laboral. Sienten que cuentan con el respaldo académico de una

universidad reconocida, algunos refieren que, al tener reuniones de trabajo, generalmente tienen buenos comentarios de la universidad, indicando que está bien posicionada y se caracteriza por tener estándares educativos altos. Decir que provienen de [La Universidad] incluso se convierte en un plus cuando buscan trabajo, es como una carta de presentación.

“Me acuerdo cuando estábamos en el Hospital Larco Herrera, los psicólogos que estaban allí preguntaban: ¿dónde has estudiado? Si decías de [universidad]decían: qué bueno que estés acá, bueno, tú ya sabes así que ya no te digo nada”. (Ps. Clínica. – Bachiller - Egreso 2016-II)

“Siempre que te presentas como egresado de la [La Universidad] te da como un sello de que vienes de un lugar de prestigio de por medio y que también hay una exigencia en la enseñanza”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2018)

“Yo creo que me ha dado reconocimiento, ven a la universidad como un sinónimo o un ejemplo de confianza, de una universidad sólida y confiable y que sobre todo que destaca en nivel en los rankings que generalmente suelen sacar, entonces allí están [La Universidad] y La Católica de la mano”. (Ps. Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I)

“El nombre de [universidad], así yo tenga este amor y odio hacia la facultad, ayuda bastante colocar que eres de [universidad], es como pagarte una marca porque ya tiene una posición en el mercado, cada vez que vas a una entrevista o de repente me piden una ponencia es como que ¡Ah, eres de [universidad]! y te lo dicen, el prestigio lo tiene”. (Ps. Social – Bachiller – Egreso 2019-II)

Además, manifiestan que esta idea preconcebida de la universidad genera un estatus superior del egresado de [La Universidad] respecto a la competencia, contribuyendo a su posicionamiento como profesionales y a generar oportunidades en el mercado laboral.

“Yo creo que el nombre de [La Universidad] tiene un peso, no solamente para conseguir algún trabajo o algún puesto, sino también reconocimiento social del entorno en donde viva o con las personas con las que me voy relacionando, es tener cierto estatus,

cierto reconocimiento, entonces se abren puertas para poder seguir trabajando”. (Ps. Clínico – Licenciado - Egreso 2018-II)

“Cuando ingresé a hacer mis practicas preprofesionales, la universidad exigía que nos paguen, en Palestra me dijeron: aquí no pagamos las prácticas y bueno dije: si no me pagan la universidad no me va a permitir continuar y bueno fue cuando me dijeron: ¿Tú eres de [universidad], ¿verdad? Si les dije. Ya, vamos a ver qué hacemos me dijeron y simplemente por ser de la universidad me pagaron, había practicantes de otras universidades y no les pagaban. Desde ese momento me ayudó, luego de eso vieron ya mi trabajo y el siguiente año me dijeron: ¿te puedes quedar, podemos contar contigo? Ahí fue pues donde demostré y vi los beneficios de haber estudiado en la universidad”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2016-II)

“Que diga que he estudiado en la [La Universidad] eleva mi estatus a nivel de otras universidades, porque [La Universidad] siempre está en el top a nivel nacional e internacional y cuándo escuchan que estudié en [La Universidad] dicen: ah bueno, son inteligentes, preparados, investigan, me colocan por sobre otras universidades”. (Ps. Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I)

“Me ha dado el reconocimiento de haber estudiado en una universidad conocida a nivel internacional y bueno eso es lo que a mí me ha dado mi formación en [universidad, te da como un estatus, por ejemplo, en Piura yo soy la única de [La Universidad] y eso me da cierto reconocimiento, me llaman para dar entrevistas en la radio, para algunos proyectos”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2019-I)

Como se desprende del análisis de los testimonios, la [La Universidad] proporciona un significado extrínseco, pues ser egresado de esta casa de estudios permite ser visto como un profesional capacitado, siendo bastante factible su inserción al mundo laboral.

Reconocimiento profesional

En la muestra investigada apreciamos que la gran mayoría de entrevistados ha experimentado reconocimiento a su desempeño laboral y a su profesionalismo por parte de sus empleadores y colegas.

Estando en el ejercicio laboral son reconocidos como profesionales capacitados, su desempeño impresiona al momento de comunicar y expresar sus puntos de vista, es decir, refieren que, al expresarse, demuestran lo preparados que están.

“Las personas de tu alrededor, se dan cuenta cómo hablas al momento de discutir un tema, por ejemplo, coyuntural, o del área, escuchan, y eso para mí es un reconocimiento por los conocimientos que se tiene y la responsabilidad que uno tiene para manejar las cosas”. (Ps. Clínico – Licenciado - Egreso 2018-II)

Conexiones laborales

Por otro lado, la [La Universidad] como institución gestora, facilita y promueve las conexiones y contactos laborales con instituciones importantes y con profesionales reconocidos.

“¿A nivel social? Digamos que sí, me han invitado a charlas simplemente al escuchar que soy egresado de [La Universidad] y no solamente eso sino digamos que a nivel social me permitía contactos yo decía sí soy estudiante de [La Universidad] o estoy terminando de estudiar a ya que interesante y empieza una conversación era un punto de conversación siempre con un profesor de neuro que estaba cerca de mí entonces me ayudó ese contacto y me permitió esos acercamientos”. (Ps. Clínico. – Bachiller - Egreso 2018-I)

“Durante las prácticas que realizábamos, en los cursos, en los programas que teníamos que ir a intervenir en ciertos lugares, extendían sus contactos o yo también mantenía esos contactos de los centros a los que fui, particularmente me han servido para poder también volver y buscar algún trabajo”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2019-II)

Así mismo, los docentes facilitan conexiones laborales, pues les han brindado la posibilidad de realizar contactos profesionales que luego facilitaron su inserción al mundo laboral. Señalan que los docentes les recomendaban y proporcionaban contactos de profesionales que solicitaban practicantes o personal para trabajar de manera más estable, también pudieron participar como asistentes,

invitados o como ponentes en talleres y cursos, esto se aprecia más en los entrevistados cuyo egreso ha sido más reciente (2018 – 2019).

“Las referencias vienen de los mismos profesores, ahí están las conexiones para buscar donde ir más adelante”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2018-II)

“Los profesores tenían contactos, nos ayudaban a buscar prácticas a buscar entrevistas para que tú vayas y postules”. (Ps. Social – Bachiller – Egreso 2019-II)

Los entrevistados refieren que han podido ser partícipes de prácticas laborales, capacitaciones, invitaciones entre otros, gracias a las conexiones de los docentes, de la universidad como institución y además en algunos casos ha contribuido las relaciones con sus ex compañeros de estudios con los cuales aún mantiene contacto, quienes les refieren oportunidades laborales e invitaciones para participar en conferencias.

“El desarrollo de relaciones creería yo... si en algún momento alguno se queda sin trabajo dice: chicos estoy en búsqueda de empleo, y ya socializamos y ellos nos ayudan... Por ejemplo, justo también yo en mi trabajo tengo varios conocidos de Intercorp y había una compañera que se había ido a otra empresa y estaba necesitando un asistente y justo ya sabía que una de mis compañeras de la universidad estaba buscando trabajo entonces yo tenía este conocimiento y esa convocatoria era cerrada, era solamente para referidos... entonces le comenté, quedó afortunadamente seleccionada y bueno pasó, entonces yo creo que facilita también al empleo...” (Ps. Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I)

“... en la época de la pandemia que todo fue como una revolución y todo era virtual, particularmente me sorprendía por ejemplo que alumnos o egresados también de otras carreras de la misma universidad o de otras también que se contactaran conmigo para brindar una charla sobre estrés, hábitos de estudio...” (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2019-II)

El mérito propio

Algunos egresados refieren que, si bien es cierto la universidad les endosa el prestigio y el respaldo de calidad académica, cada uno ha logrado su puesto actual con su propio desempeño, en este sentido, la universidad les aporta conocimientos, pero ellos logran el reconocimiento. Para los entrevistados, el egresado sale con un perfil de profesional competente, que los caracteriza por ser capaces, con conocimientos académicos elevados y experiencia práctica, en suma, un perfil que los hace elegibles por encima de otros postulantes. Señalan que han podido demostrar ser buenos candidatos cuando postulaban a un puesto de trabajo.

“Me ayudó mucho a posicionarme en donde inicié mis prácticas, pero por los méritos que logré dentro de la universidad. Es cierto que sí te reconocen por la universidad, pero el tema de méritos propios también es importante, he logrado avanzar por el trabajo que hago”. (Ps. Educativa – Licenciada - Egreso 2016-I)

“Mis logros siempre han sido por mi trabajo y mis resultados, en las entrevistas he demostrado mis conocimientos, mi experiencia, los cambios en los procedimientos que he logrado, la automatización de algunos procedimientos para poder hacer las cosas más eficientemente, etc. Es decir, he demostrado mis competencias y parte de ellas las logré en la universidad”. (Ps. Organizacional– Bachiller - Egreso 2017-I)

Beneficios emocionales

Los beneficios serán descritos en base a los estados afectivos que perciben en sí mismos a partir de su experiencia de formación universitaria y que es vinculada con su empleabilidad actual.

En línea con ello, la mayoría de los profesionales entrevistados manifiesta sentimientos positivos y buenos recuerdos respecto al servicio de formación universitaria recibido.

Sentimiento de Orgullo

El orgullo un sentimiento fuertemente experimentado por ellos. Este sentimiento de orgullo se genera a partir de la percepción de su formación propiamente dicha y a partir de la imagen de la universidad de la cual proceden.

Con relación a la imagen de la universidad, los egresados evidencian que el solo hecho de referir que han sido estudiantes de la [La Universidad] es sinónimo de prestigio, de buena formación y por ende de buenos profesionales, por tanto, los entrevistados tienen un alto sentido de pertenencia, de identificación con la universidad, tienen comentarios positivos que los lleva a sentirse muy orgullosos de su universidad de procedencia. Provenir de esta universidad les abrió las puertas a diferentes oportunidades de trabajo, pues sus empleadores (ya sea como una práctica preprofesional o un trabajo más formal) mostraban interés y curiosidad por conocer el trabajo que puede realizar un egresado de esta universidad.

“Durante el último mes de mi formación de internado, el director del centro quería conocerme y pues le dije que era egresado de [La Universidad] y ahí me dijo: ok quiero que me demuestres cómo trabajan los de [universidad]”. (Ps. Clínico – **Bachiller – 2018-I**)

“Me siento bastante orgullosa de haber tenido esta oportunidad de estudiar en la universidad, de terminar la universidad y seguir trabajando, no he tenido tal vez tiempo donde he estado desempleada, particularmente he tenido la oportunidad de trabajar siempre y sé que una parte de eso es por la universidad, el prestigio”. (Ps. Educativa – **Bachiller – 2019-II**)

“Orgullo creo que es la palabra que más define lo que siento, el haber egresado de la [universidad], porque tú estás orgulloso de la casa en la cual has estado, no sé, es que siempre destaca y que sin necesidad de tanta publicidad la [universidad] siempre está allí por su nombre, por sus estudiantes o porque las pocas personas que han podido salir de esta casa destaquen y siempre estén presentes en puestos importantes o su curriculum sea sólido”. (Ps. **Organizacional– Licenciado - Egreso 2019-I**)

“Orgullo porque el nombre de [La Universidad] ayuda bastante, colocar que eres de [La Universidad] es como pagarte una marca porque ya tiene una posición en el mercado, cada vez que vas a una entrevista o de repente me piden una ponencia es como que ¡Ah, [universidad]! y te lo dicen, el prestigio lo tiene”. (Ps. Social – Bachiller – Egreso 2019-II)

Respecto a su formación universitaria aprecian el haber sido preparados con los conocimientos necesarios y con altos estándares de exigencia académica para poder enfrentar con éxito los retos que demanda la empleabilidad.

“Siento bastante emoción en relación a la empleabilidad, diría que orgullo porque si me siento lista y preparada, no me he sentido nunca perdida, siento que me han dado una buena base”. (Ps. Clínica. – Bachiller - Egreso 2016-II)

“Siento orgullo por la preparación exigente que he recibido, porque he pasado por evaluaciones en el trabajo y entonces todos los conocimientos y habilidades que he obtenido me han servido para poder mantenerme en un trabajo”. (Ps. Educativa – Bachiller – 2019-II)

Sentimiento de Gratitud

La gratitud es otro de los sentimientos que más revelan los entrevistados. En primer término, gratitud hacia los docentes quienes se constituyeron en sus mentores y guías para estructurar su línea de carrera, además, algunos egresados refieren que agradecen la constante motivación y empuje para lograr las metas, también se refieren a los docentes con admiración y son vistos como inspiradores de metas.

“Siento mucha gratitud, gratitud en el sentido de reconocimiento también por escuchar a los profesores en cada clase, por las experiencias, porque me han hecho darme cuenta de la magnitud de esta profesión”. (Ps. Clínico – Licenciado - Egreso 2018-II)

“Gratitud, sobre todo a mis profesoras del área educativa, les tengo una gran admiración, para mí son unas docentes de primera y lo pude confirmar”. (Ps. Educativa – Licenciada - Egreso 2016-I)

“Gratitud, bastante gratitud a mis profesores, porque cada palabra me la llevo. Hay un profesor, espero que vuelva un día de Psicología de la pobreza antes había un complementario, con el llevé Proyectos y Programas Psicosociales un ser humano que también me impactó. Creo que gratitud, bastante gratitud, he vuelto a veces a verlos, a visitarlos y siempre me voy con una sonrisa porque continúan en lo suyo y en su lucha, entonces creo que por eso gracias pues”. (Ps. Social – Bachiller – Egreso 2019-II)

Luego, gratitud hacia la universidad por la formación académica recibida que les da la satisfacción de desenvolverse en el campo laboral con conocimiento e información actual: por la imagen de prestigio que proyecta en el medio y que hace que sean vistos con un perfil de buen profesional. por tanto, los entrevistados tienen un alto sentido de pertenencia, de identificación con la universidad, tienen comentarios positivos que los lleva a sentirse orgullosos y beneficiados en la formación obtenida en su universidad de procedencia.

“Yo creo que siempre voy a estar agradecido, por lo menos, con la formación que recibí en [universidad], con la calidad de la formación y como le había comentado con la calidad de personas que tuve como docentes o guías, como mentores o tutores”. (Ps. Clínico – Bachiller - Egreso 2016-I)

“Siento gratitud, es un tema de gratitud porque lo que me enseñaron me está sirviendo, entonces muchas gracias por haberme enseñado. Recuerdo que las clases eran prácticamente personalizadas porque éramos dos, nos corregían minuciosamente, nos exigían más y tú hacías mucho mejor el trabajo”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2016-II)

Otros sentimientos positivos

Emergen también sensaciones de tranquilidad, seguridad y satisfacción por el hecho de saberse preparados para desempeñarse profesionalmente de manera eficaz.

“Me da un sentimiento de tranquilidad y seguridad decir que soy de [La Universidad] ya había como una mirada hacia mí y complementando la forma de cómo me expresaba me ayudó mucho

más entonces yo diría tranquilidad”. (Ps. Clínico. – Bachiller - Egreso 2018)

“Satisfacción porque sé que la valla en [La Universidad] es alta, siempre tengo en la cabeza las palabras del profesor Ramiro: no cualquiera pasa, es ahí donde eso lo tengo bien marcado en mi cabeza”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2019-I)

De manera particular, los entrevistados de las especialidades clínica y educativa manifiestan experimentar un sentimiento de realización a partir de su formación universitaria, puesto que le atribuyen haber contribuido de manera importante a su inserción y adaptación a la vida laboral, considerando que la realización es la suma de todo lo estudiado, aprendido y aplicado. Así tenemos que se sienten realizados porque su formación:

- Les ha otorgado los conocimientos necesarios para poder tener una base teórica y práctica en el desarrollo de su formación.
- Les ha brindado herramientas para su formación académica y extraacadémica (centros de prácticas, voluntariados, entre otros).
- Les ha permitido generar vínculos y conexiones con centros y diferentes profesionales que les permiten colaborar en prácticas o ejercer su profesión.
- Les ha incentivado a ampliar sus conocimientos, aprovechar su potencial y lograr el máximo de sus capacidades.

Por otro lado, una minoría de entrevistados de las áreas Organizacional y Social-comunitaria revelan sentimientos de frustración y resentimiento ante el servicio de formación universitaria recibido, dado que, experimentaron mayores dificultades pues las prácticas eran más limitadas para su área y más orientadas a las especialidades de clínica y educativa. Además, no se han sentido apoyados por

la facultad en la obtención de su título. No obstante, los conocimientos adquiridos fueron lo bastante importantes para su desempeño actual.

“Frustración, por la dificultad de acceder a las prácticas, causaba mucha tensión perder el ciclo y la beca por no encontrar prácticas. Los conocimientos básicos fueron muy buenos, pero hubo muchas cosas que no nos enseñaron y que nos hubiera sido muy útiles de entrada para conseguir mejores trabajos, además las opciones que te daban para los internados en organizacional no eran muchas”. (Ps. Organizacional– Bachiller - Egreso 2017-I)

“Tal vez yo estoy un poco resentida, creo que para la facultad tengo muchas quejas, muchos reclamos, me ha caído muy a pelo esta investigación y por eso es super bueno que estén haciendo esto, creo que algunas veces se pasa por alto lo que pasa con los egresados, realmente dejamos de ser estudiantes entre comillas y yo estoy un poco resentida, creo que el trato ha sido un poco injusto dentro de la facultad para licenciarnos, yo estoy haciendo la maestría en otra facultad de la misma [La Universidad] y tengo sentimientos encontrados me siento [universidad]totalmente, pero con mi facultad ahí tengo mi dolorcito oculto o no tan oculto tal vez”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2016-II)

Beneficio ético

Esta es una categoría que emergió de manera espontánea en las entrevistas realizadas a los egresados. La mayoría, resalta la formación en valores que la Facultad de Psicología ha logrado internalizar en ellos, a través de la metodología aplicada por los docentes, las asignaturas y prácticas a lo largo de su formación. En particular, valores éticos, los cuales están asociados a una conducta respetuosa de la norma y a principios morales que practican en su vida personal y profesional, que les ha permitido destacar sobre otros colegas y tener una imagen más confiable ante los empleadores.

“Otro beneficio es la ética, siento que [La Universidad] se ha enfocado tanto que nos ha hecho a nosotros trascender esta parte ética y respetarla, que es algo que nos distingue. No solamente lo he percibido en mí, sino también en otros profesionales de [universidad], es como la imagen que nosotros proyectamos ante los

demás, eso nos da confiabilidad. En las empresas siempre hay un reglamento interno de trabajo, unas políticas, y alguien que venga de la [La Universidad] está asociado a confiabilidad o sea si tu ingresas vas a respetar efectivamente todos los reglamentos que te pongan y si hay algo con lo que no estás de acuerdo, vas a ser lo suficientemente transparente como para poder alertar, levantar la mano o incluso denunciar si en algún momento se requiere ¿no?”.
(Ps. Organizacional – Licenciado – Egreso 2019-I)

Valores éticos que se evidencian desde la forma de tratar al paciente, la búsqueda de su bienestar o del grupo humano con el cual se trabaje, el compromiso e integridad con que debe abordarse un caso, hasta el respeto y responsabilidad con los cuales asumen el ejercicio de su profesión.

“El tema ético es algo que resalto bastante, cuando estoy trabajando, al momento de vincularme con una persona, con un paciente, está muy presente eso. Desde la forma en cómo diseñar algunos procedimientos, el contacto con las personas, cómo tratar, eso yo lo resalto. Eso es algo que a mí me ha marcado y me ha hecho darme cuenta de la responsabilidad y la magnitud que implica pues ser y practicar esta profesión, de honrarla de alguna forma en cada encuentro que tengo con una persona, lo que significa eso y cómo eso puede impactar en la vida del otro, son cosas que he vivido en la universidad, en conversación con pacientes, con los profesores”.
(Ps. Clínico– Licenciado - Egreso 2018-II)

“Que hay que tratar con respeto y buscar siempre el beneficio de las personas, hay que tomar decisiones que sean las adecuadas para el proyecto, pero al mismo tiempo sean las adecuadas para tu grupo de intervención, que en este caso son poblaciones vulnerables, creo yo que eso ha sido para mí un plus. A veces hay que cumplir metas y al cumplir esas metas a veces puede que uno se olvide de que estamos tratando con personas y no con simples objetos, no es una muestra, una materia, no es una silla si no hay que también ponernos en lugar y aprender a reflexionar éticamente sobre las diferentes situaciones que tenemos en campo”.
(Ps. Social – Licenciada – Egreso 2016-II)

“Definitivamente que [La Universidad] me dio una educación mucho más completa en todos los sentidos en valores, en exigencia, es completa. Sobre todo, los valores, la puntualidad, la responsabilidad. Algo que me quedó grabado en la universidad, por ejemplo, fue la puntualidad, en la universidad si tu llegabas tarde así vengas de donde vengas te cerraban la puerta y no entrabas, entonces pasaba que yo era la más puntual en el trabajo y les decía

lo que pasa es que me cerraban la puerta, fue una formación”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2016-II)

Los entrevistados de la especialidad clínica en particular, destacan haber desarrollado un principio de ética como código profesional, comprometiéndose a respetar a sus pacientes, colegas y personas relacionadas a su entorno laboral.

“Se aprende a tener ética, pasamos por situaciones donde se pone a prueba también tus valores, entonces también aplica en lo profesional, no solamente es mantener esa actitud dentro de las 4 paredes sino también fuera, como cuando hablamos acerca de un caso de un tema o acerca de alguien”. (Ps. Clínico – Licenciado - Egreso 2018-II)

En síntesis, de lo anteriormente expuesto, se desprenden tres beneficios principales que perciben de su formación universitaria y que han contribuido en su empleabilidad. En primer lugar, están los cursos y las prácticas recibidas, luego la imagen de la institución y la exigencia académica, y en tercer lugar las habilidades que adquirieron a lo largo de su formación académica.

El siguiente cuadro muestra un podio con lo beneficios más significativos en su formación académica que procuraron su empleabilidad.

Tabla 14:

Beneficios más valorados en su formación universitaria que sirvieron para su empleabilidad.

Beneficios valorados	
Primer Lugar	Cursos y prácticas
Segundo Lugar	Imagen de prestigio de la universidad Exigencia académica
Tercer Lugar	Habilidades blandas adquiridas

Costos de la formación universitaria para la empleabilidad

Al explorar los costos que ha tenido su formación universitaria en su empleabilidad, se aprecia que, en general, éstos son manifestados en un menor número, en comparación a los beneficios o ventajas ya señalados. De manera específica, se han analizado estos costos bajo tres planos: funcional, social y emocional. Sin embargo, los egresados no reportaron limitaciones o desventajas a nivel social.

Costos funcionales

Los costos funcionales serán descritos en base a la percepción subjetiva de carencias y deficiencias en su formación universitaria que no han facilitado su inserción y adaptación laboral, es decir, su empleabilidad. Así tenemos:

Limitaciones en los cursos

Algunos entrevistados refieren desventajas con relación a los cursos, desde dos percepciones: desde dos percepciones: aquellos que no se dictaron y los que sí se dictaron, pero se enseñaron de manera muy básica. Esta percepción de ausencia o de un nivel “básico” se da en la actualidad cuando ya se encuentran en el ejercicio profesional de su carrera e identifican conocimientos necesarios para su práctica laboral que no han sido abordados durante el pregrado. Esta falta de conocimientos ha impactado en su desempeño laboral, promoviendo situaciones poco agradables entre las que se mencionan a continuación:

Algunos profesionales tenían que ser capacitados por sus jefes en el trabajo, lo que le ocasionaba emplear horas de estudio en horario de trabajo.

“No saber me puso en desventaja porque mi jefa me lo tuvo que enseñar y eso lleva tiempo, el tener que practicar”. (Ps. Educativa – Licenciada - Egreso 2016-I)

En algunos casos, los jefes directos muestran disconformidad por el hecho de no tener nociones como parte de su formación universitaria y en algunos casos particulares han recibido llamadas de atención.

“Cometí errores, pero no pasó a mayores, pero sí hubo comentarios en el trabajo como: esto tu ya lo debías de haber sabido, desde la universidad debieron haberte enseñado como se actúa en un caso de violencia. Entonces si fue una desventaja para mí”. (Ps. Educativa. – Bachiller - Egreso 2019-

Estas carencias han tenido que ser resueltas por ellos mismos y han gestionado sus propios estudios de manera externa a la universidad con el fin de manejar la información requerida y así poder desarrollarla en el trabajo.

“Para ser honesta, cuando entré a Recursos Humanos tenía cero experiencias, si bien, me han explicado Selección, no veía selección en mi trabajo, vi partes más orientadas a temas de desarrollo, línea de carrera, temas ya de comunicación interna, yo eso lo aprendí por cuenta propia y a manejar todas las herramientas de diseño que he podido desarrollar, entonces, si me ha costado bastante, y no he tenido esos cursos que hubieran ayudado”. (Ps. Organizacional – Licenciada - Egreso 2017-II)

De acuerdo con la especialidad, se aprecian algunas percepciones particulares con relación a los conocimientos considerados importantes para su empleabilidad y que hubieran deseado tener con mayor profundidad, así apreciamos que:

Los egresados del área clínica son el grupo de profesionales que menos quejas tiene. Atribuyen las desventajas más a la información recibida que al ausentismo de cursos importantes, aquí algunas de las desventajas percibidas en este grupo. Prevalece el enfoque patológico de la salud mental. En este sentido señalan que la formación en el campo clínico debería tener también una orientación preventiva y considerar temas de salud ocupacional. En base a su experiencia

profesional, dan cuenta que no profundizar en estos aspectos limita las oportunidades laborales del egresado de esta área.

“En la parte clínica te resalto que debe haber no sólo esta mirada en cuanto a clínico, de ver los aspectos patológicos, los diagnósticos sino también que la clínica va más allá de esto, creo que también he podido presenciar un poco de eso, cómo lo clínico puede abordar diversos contextos desde ocupacional no se otras cosas más o preventivo, son cosas que hemos visto, pero siento que no se le ha dado mucho punch y creo que habría sido bueno también el tema de revisar un poco más, de poner practica un poco más eso y no solamente con el tema visión médica patológica”. (Ps. Clínico – Licenciado – Egreso 2018-II)

Poca experiencia práctica con pacientes adultos mayores y niños, lo cual resultó perjudicial en su ejercicio profesional, ya que carecían de soporte para abordar este tipo de casos.

“Hemos visto bastante adultos, contacto, evaluaciones y todo pero no hemos visto mucho adultos mayores o niños ya al último hubo unos cursos que ahí resaltamos un poco y eso me ayudo, pero a lo largo de la carrera no ha estado muy presente entonces, más que todo llevaba a nivel teórico, pero a nivel práctico muy poco; entonces creo que eso sí me ha faltado, cómo proceder en estos casos o que cosas tener en consideración, habría sido bueno también eso ahondar un poco más el tema de la infancia, de la adolescencia y también de los adultos mayores”. (Ps. Clínico – Licenciado – Egreso 2018-II)

Además, hacen hincapié en que debería darse a conocer otras intervenciones psicológicas alternativas que se están desarrollando actualmente, por parte de especialistas en el tema, pues el hecho de no conocerlas limita sus posibilidades de abordaje de casuísticas diversas.

“Deberían enseñarnos temas más actuales con respecto a formas de evaluar, de intervenir, por ejemplo este tema de dialectico conductual lo hemos visto muy poco o mindfulness, ver otras que tienen que ver, ir mezclando la psicología con otros conocimientos como astrología, hay intervenciones muy distintas, más energético, hay todo un mundo ahí para explorar que no a habido espacio para poder disfrutar los profesores que nos han enseñado en algún

momento más conductual han hablado esos temas, pero es distinto hablar de una manera superficial a quien habla de sus propios temas o sea es diferente a una persona que se está dedicando a esto y que pueda darte otra mirada un poco más a profundidad”. (Ps. Clínico – Licenciado – Egreso 2018-II)

Recomiendan también como un curso libre la administración en salud, pensando a futuro en aquellos egresados que decidan trabajar de manera independiente o deseen emprender su propio centro psicológico.

“Como yo trabajo como independiente también se me viene a la mente tal vez un curso libre de administración y salud pública o de administración respecto a salud, yo estoy tratando de hacer un co-founder con otra persona y es difícil no saber las direcciones y cómo generar todo para abrir un espacio para atender personas. Administración como básico, yo sé que eso es muy amplio, pero creo que algo básico como para que tengas la idea o yo mismo tener esta chispita de querer emprender por mí”. (Ps. Clínico – Bachiller – Egreso 2018-I)

Los psicólogos educativos refieren que en sus épocas de estudiantes les enseñaron pruebas psicológicas desactualizadas en este campo o de uso muy trillado, tales como: dibujo de la figura humana, hombre bajo la lluvia, entre otros, ya en el ejercicio laboral han ido actualizándose. El empezar a trabajar sin el conocimiento de pruebas actuales les significó ocupar tiempo en aprenderlos en su propio centro de trabajo.

“Hay pruebas que no conozco y las aprendí aquí en el trabajo. Se que hay pruebas proyectivas que se utilizan bastante con niños, entonces ese tipo de pruebas no las tocaban (dentro del curso), solo tocaban las generales: como el del hombre bajo la lluvia, figura humana, etc., pero había otro tipo de pruebas lo aprendí en el lugar donde hice practicas porque me las enseñaron a usar”. (Ps. Educativa – Licenciada - Egreso 2016-I)

Así también, mencionan que faltaron baterías de pruebas psicológicas para evaluar el aprendizaje. Ante ello, señalan que hubieran deseado más cantidad de

pruebas psicológicas de las que se aprendió en la universidad, se podrían haber enseñado o por lo menos haber brindado una base de datos con las pruebas más actuales y más utilizadas por especialidad.

“Si no te pueden brindar esa ventaja que te dan otras universidades de tener los materiales, de no tener que comprarlo, porque también era buscar en qué lugar comprar, sería ideal que haya como un manual de pruebas más actuales que hay y conocer específicamente para que me sirven cada uno”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2018-II)

Otra carencia percibida es el no haber recibido conocimientos básicos de intervención en temas vulnerables como la violencia familiar y de aspectos legales vinculados a este tema. Los participantes refieren que estos conocimientos son necesarios en el ejercicio de un psicólogo educativo pues son casos que se presentan con cierta frecuencia en las escuelas. Por ejemplo, esta carencia puso en desventaja a una participante porque no sabía cómo actuar en esos casos y recibió comentario de su jefe de que debía haberlo aprendido en la universidad.

“Cuando se me presentó un caso de violencia (en niños) en el centro de trabajo, yo no tenía esos recursos de cómo actuar, como intervenir, me hubiese gustado recibir información y preparación en temas de violencia familiar porque del lado de violencia en el colegio que es el bullying, sí, pero netamente violencia familiar no, por lo que he tenido que prepararme”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2019-II)

Por su parte, los entrevistados del área organizacional son uno de los grupos que más desventajas perciben, entre ellas se describen las siguientes:

Prevalencia del enfoque psicológico en Recursos Humanos. La gran mayoría de los egresados de esta especialidad trabajan en el área de Recursos Humanos y existe en ellos la percepción de que su formación no ha sido suficiente para desempeñarse en este campo, pues el enfoque ha sido bastante psicológico,

dejando de lado cursos administrativos y legales que son esenciales para desarrollarse laboralmente. Entre estos temas, describen a la administración salarial, el manejo de planillas salariales, la legislación laboral para contratos, negociaciones, etc. Carencias que notaron cuando postulaban y daban cuenta que candidatos egresados de universidades de la competencia, sí contaban con estudios de estas áreas mencionadas. Por tanto, han tenido que autogestionarse cursos para complementar lo que en su momento no se les enseñó.

“Cuando salí al mundo y entre a un área de recursos humanos es distinto, porque es parte más administrativa, generas altas, bajas, registros, es una conexión con el lado administrativo de la empresa, su organigrama, inducciones, capacitaciones principales. La parte organizacional se basa bastante en eso y esas leyes no las conocía cuando estaba estudiando”. (Ps. Organizacional – Licenciada – Egreso 2017-II)

“Muchas de las cosas que hay en el ambiente laboral, no te las enseñan en la universidad y las que te enseñan, la mayoría son incompletas. Durante mi estadía en la universidad no te enseñaban Administración Salarial, que es importantísimo, con mayúsculas importantísimo. Si no manejas administración salarial, no puedes postular a áreas que impliquen planillas, te imposibilita tomar un puesto en el área de planilla y en el área de administración. Al final vas a necesitar manejar planillas porque todos los psicólogos organizacionales aspiramos a ser jefe de recursos humanos y la parte de planilla es muy importante”. (Ps. Organizacional – Bachiller - Egreso 2017-I)

Cursos importantes enseñados de manera básica o colocados como electivos. En este aspecto refieren que hubo cursos muy necesarios para su buen desempeño profesional que se desarrollaron de manera breve y poco profunda, tal es el caso de pruebas y técnicas para la selección de personal y administración documentaria para armar legajos.

“Faltó selección de personal de manera más profunda, porque la mayoría de organizacional empieza la carrera en selección, entonces, lo correcto sería que la universidad te enseñe más

profundamente lo que es el proceso de selección”. (Ps. Organizacional – Bachiller - Egreso 2017-I)

“Hay muchas pruebas organizacionales que no te enseñan y las que enseñan son casi obsoletas o son pruebas que no se utilizan en empresas. Pruebas como el Disk, no lo manejaba cuando salí, varios assessment center que se utilizan para el reclutamiento de personal y no nos enseñan mucho los assessment center, es una clase de un solo día, eso era muy importante saberlo”. (Ps. Organizacional – Licenciada - Egreso 2017-II)

“No me acuerdo que me hayan enseñado test de evaluación de personal, solamente nos mencionan, nos hablaban de entrevistas por competencia, pero la práctica era muy corta, no se enfatizaba cómo se estructura una entrevista por competencia, qué competencias tienes que definir para cada puesto, cuáles van a ser las conductas que debes observar, cómo tienes que utilizar el Método Star, era muy corto la explicación que se daba”. (Ps. Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I)

Otros señalan que algunos cursos importantes para su formación que deberían haber estado dentro de la malla curricular figuraban como electivos, y al ser inexpertos, recién cuando se han enfrentado a la realidad laboral, se han dado cuenta que debería ser un curso obligatorio.

“Recuerdo que hubo una parte de ley salarial administrativa, pero era un curso electivo, no era un curso obligatorio, tengo amigos que lo vieron, pero yo nunca llevé ese curso, me hubiera gustado que me asesoraran porque se necesita bastante en recursos humanos”. (Ps. Organizacional – Licenciada – Egreso 2017-II)

Falta de preparación en tecnologías de la información y programas informáticos utilizados en las empresas. De acuerdo a su experiencia, los programas requeridos son Excel avanzado y Power bi, el primero para elaborar planillas y el segundo para realizar presentaciones de impacto a la gerencia y clientes. Señalan que es importante no solo saber conceptos básicos de los programas, sino que por lo general las empresas solicitan un dominio más avanzado. En tal sentido, refieren que en su formación recibieron conocimientos muy básicos sobre herramientas

informáticas, aspecto que fue corroborado cuando en el ejercicio laboral tenían compañeros de otras universidades que tenían un mayor dominio.

“Comparado con la competencia en un trabajo de asistente, tienes que manejar Excel avanzado, Power bi, mi conocimiento era poco, los asistentes de otras universidades ya lo sabían, me he puesto a aprender todo lo que necesitaba, me he puesto curso a curso, para tener un mejor CV”. (Ps. Organizacional – Bachiller - Egreso 2017-I)

“En el plan de estudio que yo tuve del 2014 , no sé si actualmente se ha modificado, no habían cursos que estén relacionados a la informática, cómo la psicología puede vincularse a esto, como hemos podido ver dada la coyuntura, no sabían comunicarse en una videollamada, no sabían que existía teams, zoom, muchos no utilizaban herramientas de comunidad como son drive, que son herramientas virtuales en la nube que te permiten conectar y trabajar entre varias personas, no he visto esta parte en la universidad, hemos usado así pero no nos han enseñado, no como formación dentro de nuestro plan de estudio donde nos hayan dado al menos un curso de como acceder a herramientas virtuales”. (Ps. Organizacional – Licenciado – Egreso 2019-I)

Quienes también trabajan en capacitación de personal refieren que sería importante conocer temas relacionados a e-learning, gamificación (o ludificación) como cursos importantes de cara a toda la tecnología que se viene aplicando actualmente.

De otro lado, la mitad de los egresados del área social-comunitaria percibe que ha faltado información más actualizada en técnicas cuantitativas de investigación y técnicas estadísticas para el análisis de datos, que son necesarios para mostrar evidencia de los resultados de un programa o proyecto. Estas limitaciones han impactado negativamente en su empleabilidad y han tenido que asumir costos económicos y de tiempo para ponerse al nivel de sus compañeros de trabajo, egresados de otras universidades.

“Nuestra formación se ha quedado un poco más atrás, en comparación a lo que yo he estado viendo desde que salí, sobre todo

en mi especialidad si estamos bastantes desactualizados y eso siento que limitó un poco mi acceso al mundo laboral. Desactualizada en diseño de investigación, elaboración de protocolo de investigación, nos daban herramientas muy básicas y hasta obsoletas, paquetes estadísticos obsoletos que actualmente ya no se usan y que estoy tratando de aprender para ponerme a nivel de otros profesionales que ya lo manejan. Eso afectó mi empleabilidad, me veía muy limitada, siempre mi ideal fue desempeñarme en proyectos y en el mundo académico, entonces fue muy difícil para mí poder igualar esa formación o competir con otros profesionales que ya tenían estas herramientas que venían de pregrados, yo he tenido que meterme a cursos, haciendo un gasto económico aparte del pregrado que de por sí en [La Universidad] no es muy barato, entonces en eso si me he visto bastante limitada”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2016-II)

Así también, desarrollar de manera más completa y profunda la metodología de investigación cualitativa que es ampliamente utilizada en el campo social comunitario. Esta carencia de conocimientos los ha puesto en desventaja al no estar a la par de colegas del mismo rango en el trabajo, teniendo que capacitarse por cuenta propia.

“Técnicas de búsqueda en investigación, nunca creo haber visto que nos hayan dicho busca en padman, en seet house o systematic reviews, creo que eso también sufrí bastante, lo he aprendido así con sangre y ahora si siento que estoy un poco más lista, un poco más preparada, pero esa preparación partió mucho posterior a la facultad. También paquetes estadísticos para análisis, que nuestras intervenciones no solamente quede en bueno mi intervención funcionó, tu evidencia tiene que estar basada en modelos estadísticos, logísticos, estar listos para saber que aplicar en qué momento o no, y a veces yo siento que no sé si es algo solamente de mi promoción o promociones antiguas o las nuevas no lo sé, pero si nos quedamos cortos en reconocer qué análisis debemos usar aunque sea lo más sencillos para generar evidencias a partir de nuestras intervenciones y que no quede en bueno sí funcionó y ya acá termina, aprender a generar conocimientos y quien sabe publicarlo, poder competir para presupuestos a nivel internacional, entonces proyectarnos un poco más allá de solo generar intervenciones y ya”. (Ps. Social – Licenciada - Egreso 2016-II)

“Algo en específico que me faltó fue lo cuali, sólo un curso no bastaba, era como para darnos todo un año más de cuali, en mi trabajo se hace cuali y cuanti haces todo un año porque tienes

estadística 1 y 2, un año que le dedican a eso y también deben darle un poco más a cuali, es algo que me faltó en verdad. Recuerdo que llegué a trabajar y no sabía mucho porque era un curso en que metían todo, y yo llegaba a trabajar con antropólogos y es como que ¿esto es cuali? Ay no, entonces lo poco que tú sabes como que ellos jajaja no porque ellos ya saben mucho más, es bien amplio para cada capítulo es un semestre, creo que entonces faltó más cuali”.
(Ps. Social – Bachiller - Egreso 2019-II)

Refieren también que durante los primeros años hubo cursos y/o temas importantes en su área que fueron desarrollados desde una perspectiva clínica, tales como sexualidad, género, educación sexual entre otros.

“Por ejemplo la Universidad Católica maneja un departamento de social-comunitaria muy bueno, tiene cursos de sexualidad, tiene cursos de género, yo también llevé un curso de sexualidad, pero era un curso más clínico, se deben tratar temas relacionados al ámbito social-comunitario, estudio de género, tratamiento de personas vulnerables dentro del ámbito comunitario, diseño de intervenciones dentro de estas poblaciones vulnerables y que no lo he tenido por lo menos no ha sido tan potente como se ve en otras universidades y lo necesitaba para hacer mi trabajo y que la he ido aprendiendo a medida que iba trabajando, a medida que iba viendo nuevos proyectos, pero me ha costado”.
(Ps. Social – Licenciada - Egreso 2016-II)

En la siguiente tabla se muestran los conocimientos que según los egresados son importantes y necesarios para la empleabilidad y que, por tanto, deberían estar dentro de la malla curricular o ser abordados a profundidad y con bastante detenimiento, pues responde a lo que se necesita en el mundo laboral actual.

Tabla 15:
Cursos o información considerados importantes para su empleabilidad.

Conocimientos	Información ausente	Cursos considerados “básicos”
Clínicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Administración en salud, para emprender tu propio centro. ● Gestión de costos, para saber cobrar sesiones, informes, asesorías, etc. ● Terapias alternativas: Constelaciones, Dialéctica 	<ul style="list-style-type: none"> ● Psicología del niño, adolescente y del adulto mayor.

conductual, Mindfulness.		
Educativos	<ul style="list-style-type: none"> ● Intervención en violencia doméstica, familiar. ● Conocimientos legales en temas de violencia. ● Formación terapéutica en diferentes enfoques psicológicos. ● Base de datos con las pruebas psicológicas actualizadas. ● Pruebas on line gratuitas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mayor variedad de pruebas psicológicas enfocadas a niños, adolescentes, escolares.
Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> ● Administración salarial. ● Manejo de planillas ● Legislación laboral. ● Psicología aplicada a la informática: Tics, Excel nivel avanzado, Power bi. ● Leyes para personas con discapacidad. ● Metodologías ágiles: scrum y e-learning, gamificación. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Clima y cultura/psicología ocupacional que sean electivos. ● Estadísticas software, muy básico. ● Excel muy básico. ● Contratos.
Social - comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseño de intervención en poblaciones vulnerables. ● Paquetes estadísticos para análisis de datos cuantitativos. ● Design thinking para generar ideas de emprendimiento. ● Sexualidad, género desde la perspectiva social. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Técnicas de investigación cuantitativa desactualizada. ● Técnicas de investigación cualitativa básicas.

De manera particular, algunos egresados de las áreas clínica y educativa refieren que su formación se centró bastante en el enfoque cognitivo-conductual, aspecto que limitó conocer y manejar otros enfoques para su práctica profesional actual, pues no les permite comprender a algún paciente o cliente y en otros casos nunca fue aplicado. Algunos de ellos se plantearon realizar formaciones terapéuticas adicionales como una forma de suplir las carencias que obtuvieron en aulas. Los enfoques Humanista y Sistémico han sido las elecciones para continuar su preparación.

“Una desventaja era que se enfocaba mucho en lo cognitivo-conductual, digamos que en el internado no me permitía ver un poco más allá, no sabía nada de eso sino hasta ahora recién que estoy haciendo una formación aparte, no me permitía ver más allá o tener otro enfoque, siento que me faltaban estrategias, me faltaba una forma diferente de abordar los casos. Las técnicas cognitivo-conductuales son muy eficaces, pero no en todos los casos y yo me ponía a pensar acá me falta algo, siento que faltaba algo que la persona necesitaba y eso lo encontré con mi formación terapéutica sistémica que tengo actual, lo cognitivo es bueno, pero no lo es todo”. (Ps. Clínico – Bachiller – Egreso 2018-I)

“Que no me enseñen ciertos temas, me afectó porque no sabía cómo proceder en estos casos, he tenido que investigar por mi cuenta, consultar de repente como es una terapia de emociones con niños, ahorita ya soy un poco más sistémica porque me estoy formando en ello”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2019-II)

Falta de prácticas en algunas áreas

Los egresados de las áreas educativa, organizacional y social-comunitaria, perciben como un aspecto negativo en su formación, los pocos convenios que tiene la universidad para realizar prácticas preprofesionales en estas áreas, a diferencia de la clínica. En sus casos, han tenido que buscarlas ellos mismos, tocar muchas puertas para poder practicar, con el temor de perder el semestre académico sino las conseguían en el plazo y con las condiciones requeridas por la facultad. En este sentido, perciben también una falta de apoyo de su facultad al no brindarles alternativas y/o flexibilizar los requisitos en las prácticas preprofesionales.

“Yo tuve que buscarme mis prácticas, encontraba, pero no pagaban, seguía buscando y no encontraba y en la facultad no te daban otra salida, me costó muchísimo encontrar prácticas, hasta que encontré Palestra, cuando me dijeron después de un mes de haber iniciado que no me iban a pagar fui a buscar una ayuda para ver que iba pasar y me dijeron pues bueno tendrás que empezar en otro sitio entonces era como fastidioso otra vez esa parte si cuesta muchísimo”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2016-II)

“Cuando yo estaba, teníamos que buscar por nosotros mismos, y nos daban un tiempo determinado, si no encontrábamos prácticas

en 1 o 2 meses, teníamos que dejar el ciclo, como si fuera tan fácil y creo que esa presión la sentíamos tanto, sobre todo en la parte organizacional con mis compañeros. Recuerdo que yo buscaba activamente y no encontraba por el tema generalmente que piden con una experiencia mínima de 3 meses y yo no tenía la experiencia, casi ninguno de mis compañeros tenía esa experiencia porque estábamos empezando, estábamos en cuarto año de universidad y para el quinto año teníamos que buscar”. (Ps. Organizacional – Licenciada – Egreso 2017-II)

“Algo que se me dificultó fue el poder encontrar prácticas porque [La Universidad] tenía redes para clínica un montón, pero para social comunitario no tenía absolutamente nada, si no fuera por la profesora Rocío que nos generó vacantes, no habríamos tenido esas prácticas y habríamos perdido el ciclo. No sé si ahora habrá mejorado eso, [La Universidad] estaba más orientado a lo clínico”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2019-I)

Algunos egresados de las áreas organizacional y social-comunitaria, consideran que en el desarrollo de los cursos específicos de su especialidad no tuvieron tanta práctica como las otras dos especialidades que se enseñan en la universidad, por lo cual no se sentían tan seguros y confiados, ante esta falta de experiencia.

“En mi época faltó que nos sacarán más al campo, a más empresas, recuerdo haber ido a una empresa en el Callao, después a Intercorp y nos hablaron de su plan de estudios, pero no de los recursos en la empresa ni cual es el rol del psicólogo en la empresa. En la parte organizacional eso faltó, porque en la clínica he visitado varios hospitales psiquiátricos, centros de adicciones, si era más nutrida la parte práctica en la clínica. Esa falta de práctica hace que no estés muy seguro cuando ya sales a trabajar”. (Ps. Organizacional – Licenciado – Egreso 2019-I)

Horarios rígidos

Esta es una subcategoría que emergió al explorar los costos funcionales. Algunos egresados perciben que los horarios de estudio son rígidos, de 7.00 a.m. a 7.00 p.m., lo cual limita la posibilidad de realizar estudios complementarios y buscar prácticas externas en las áreas de su interés. Esto a su vez complica su

empleabilidad al no tener suficientes horas acumuladas al momento de postular a una práctica preprofesional.

“Otra desventaja eran los horarios, son de colegio, me lo daban y me decían tienes clases de 7 a.m. a 7 p.m., obviamente había huequitos para almorzar, para descansar o ir a la biblioteca, pero no había opción de buscar una práctica o estudiar algún curso”.
(Ps. Clínico – Bachiller – Egreso 2016-I)

“La forma que se organizaba los horarios no ayudaban mucho, al menos en mi caso, no me permitía hacer más allá que estudiar solamente, por ejemplo, a veces yo quería llevar a la par el curso de inglés y no tenía como un horario muy específico durante los días de la semana, porque eran variados entre estos días. Siento que de todas formas si se pueda cuidar en la organización del horario que nos brinde facilidades a los estudiantes pues sí eso sería un punto”.
(Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2018-II)

“Una desventaja la considero el hecho de no tener oportunidad de estructurar nuestros horarios, yo no podía acceder a prácticas porque siempre me pedían experiencia, yo en esas entrevistas justificaba que mis horarios terminaban muy tarde y no me permitían buscar algunas prácticas, de hecho cuando yo buscaba prácticas pre profesionales me pedían eso, al menos los tres meses y no tenía esa experiencia, a veces yo buscaba por internet en ad honoren y ni el ad honoren me aceptaba por los horarios que yo tenía, me decían cómo te voy a tener con esos horarios de 9 a 10 am después te vas y vuelves 5:30 de la tarde y nosotros salimos a las 6, me decían no, no te puedo tener, eso era una desventaja a comparación con otras universidades ellos tiene sus horarios o bien toda la mañana o bien toda la tarde o la noche y eso les da tiempo para poder practicar”.
(Ps. Organizacional – Licenciado – Egreso 2019-I)

Costos sociales

Los costos serán descritos en base a la percepción subjetiva de la falta de aceptación social que el egresado interpreta que no ha obtenido de su formación para la empleabilidad actual. Sin embargo, se aprecia que la percepción se inclina marcadamente hacia los beneficios que a alguna desventaja. Los entrevistados se

sienten identificados con la universidad de procedencia y expresan que no hay costos o desventajas.

Ninguna, al contrario, como le digo cada vez que uno menciona [La Universidad] siempre dicen: ¡Ah! La percepción de la mayoría es positiva siempre”. (Ps. Clínica – Bachiller - Egreso 2016-I)

“Podría decir que ninguna porque la verdad a mí estudiar en [La Universidad] me ha generado contactos y si he visto que es enriquecedor. Actualmente tener contactos con otros profesionales o egresados en una plataforma, por eso no podría hablar de desventajas”. (Ps. Organizacional – Licenciada - Egreso 2017-II)

“No creo que ninguna desventaja creo que, al contrario, como lo mencioné ha sido ventajoso por el prestigio de la universidad”. (Ps. Social – Licenciada – Egreso 2016-II)

Costos emocionales

Los costos serán descritos en base a los sentimientos y emociones de los participantes, a partir de una experiencia formativa y que se vincula con su empleabilidad actual.

En líneas generales, emergen sentimientos positivos hacia la formación académica en tanto les ha proveído de conocimientos, habilidades, reconocimiento social y conexiones laborales. Sin embargo, también afloran sentimientos de enojo, tristeza y frustración ante la percepción de no haber obtenido facilidades de parte de la facultad para poder licenciarse. Sienten que es un proceso bastante trabado, no se cuenta con un asesor de tesis con disponibilidad e incluso hubo un proceso de titulación complicado, que más que ayudar dificultó lograr el ansiado título.

“La formación universitaria en sí no, sino el tema de la titulación ha sido una aventura, yo me titule a través del examen profesional entonces sí he escuchado voces o sea si bien el tema administrativo que pasó con respecto a algunas notas, en ese examen veían si pasaban o no para así seguir en la siguiente fase, por ahí hubo un problema luego se arregló y se pudo titular más personas. Sentí enojo en un primer momento, pero claro eso fue el primer momento

cuando se dio, pero ya en el proceder después normal estamos ahí siendo un vínculo la confianza, pero sí había esta mirada al principio”. (Ps. Clínico – Licenciado - Egreso 2018-II)

“Eso genera frustración, a veces tristeza a veces digo lo voy hacer, pero la verdad es que uno ya sus metas y objetivos cambian y es como que ya lo voy hacer, te tienes que comunicar al correo tal y después a este grupo tal y tienes que hacer tal cosa y ya comienzas a perder, entonces no hay un seguimiento que alguien te diga tienes que hacer esto o te digan ya todo completo la información e ir de un lado a otro es muy complicado por lo menos para mí que ya trabajo que ya tengo una familia y que ya tengo una vida, entonces es complicado”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2016-II)

“Tristeza, al ver que las puertas de mi facultad se cerraban para encontrar asesor cuando ya la tenía, encontrar apoyo, encontrar respaldo. Tristeza al ver que luego no tienes apoyo o no te contestan los correo o los buscas y no tienen tiempo o son trabas, más trabas, por ejemplo esta profesora yo no la conocía, es bastante nueva y tener este trato tan terrible con un estudiante que viene a recibir feedback de alguien que esperamos que sea totalmente profesional, porque creo que ya estamos en un ámbito profesional, yo le venía a pedir un feedback de profesional a profesional y creo que me trató de una forma en la que ella se sentía superior a mí, entonces tristeza por es. Creo que eso ha sido lo más duro después de haber salido de la universidad”. (Ps. Social – Licenciada - Egreso 2016-II)

Esta situación genera la sensación que hay una falta de empatía y de responsabilidad con el egresado.

“El malestar que, si me género es que sea muy burocrático el tema de la licenciatura, se demoraban mucho en responder, ya habían pasado dos meses y nada, yo seguía esperando. En vez de ayudar al profesional que ya se titule lo demoran más, veo mucho que mis compañeros están igual y sus asesores no responden, sinceramente [La Universidad] debería ser más empático y tener mayor responsabilidad social, parece que sales y ya no eres más de la universidad”. (Ps. Social – Licenciada - Egreso 2019-I)

Con relación a la formación universitaria, se encuentran sentimientos de frustración en algunos psicólogos organizacionales y sociales-comunitarios, quienes mencionan que, en los primeros años de su formación universitaria, se dio mayor énfasis a los cursos clínicos, lo cual ha limitado la posibilidad de recibir

conocimientos actualizados y necesarios para sus especialidades. Así también, cuando se piensa en la información que no se obtuvo, cursos que no se dieron y que hoy se necesitan, expresan lo siguiente:

“La única sensación negativa que me produce es el hecho de que hemos utilizado demasiado tiempo de la carrera en clínica, cuando no la íbamos a utilizar para nada. Creo que son conocimientos básicos que tiene que tener cualquier psicólogo, sin embargo, si te vas a dedicar a organizacional, es casi imposible que vayas a ver algo de clínica, nunca he utilizado terapia racional emotiva, terapia conductual ni nada de las otras ramas de terapias”. (Ps. Organizacional – Bachiller - Egreso 2017-I)

“Frustración porque ves a otros crecer y estas un poco atrás económicamente, laboralmente, profesionalmente, creo que actualmente ya estoy empatando, estoy encontrando ritmo, pero no se lo puedo adjudicar a mi facultad y eso también nuevamente me genera tristeza, de que pena que mi agradecimiento no pueda ir a mi facultad”. (Ps. Social – Licenciada - Egreso 2016-II)

Algunas de las situaciones que habrían generado molestias menores:

- Cambios de horarios de última hora y sin aviso.
- Prevalencia del enfoque cognitivo – conductual

“La formación universitaria no hay nada en contra, pero sí el tema administrativo que era un dolor de cabeza, muy burocrático tomándose sus tiempos por ahí también yendo de un lugar a otro para realizar algunos trámites”. (Ps. Clínico – Licenciado - Egreso 2018-II)

“Tengo un sentimiento de incomodidad porque los cursos de psicología eran muy orientados al ámbito cognitivo - conductual por eso podría decir que tenía incomodidad”. (Ps. Clínico – Bachiller - Egreso 2018-I)

Limitaciones en la titulación o licenciamiento

Si bien el licenciamiento no es un proceso que corresponda a la formación universitaria, esta es una categoría que emergió de los datos y se ha tomado en

consideración porque representa un costo percibido por los egresados, pues en su opinión, no se ha concluido con el servicio de formación universitaria.

Algunos entrevistados de las cuatro áreas investigadas coinciden en percibir una falta de apoyo al egresado en su proceso de licenciamiento, algunos refieren haber experimentado muchas dificultades para lograrlo, otros aún no han podido hacerlo, lo cual los ha puesto en desventaja con relación a su empleabilidad.

“El tema de la tesis es un lío, no permiten que sus egresados se licencien porque no hay un acompañamiento, no hay asesor, como avanzas el proyecto si no hay quien te asesore y es curioso porque en el Perú para desempeñarte como terapeuta tienes que tener un título, todos tendríamos que salir licenciados para trabajar para el estado, ahora yo trabajo para Essalud, pero me decían si cumples todo, pero por temas del título no podemos contratarte”. (Ps. Clínica – Bachiller – Egreso 2016-II)

“No he sentido el apoyo en el tema de la licenciatura, no dan el apoyo necesario con el tema de la elaboración de tesis, yo sé que la universidad nos prepara entre comillas para hacer investigación, pero al presentar el tema de tesis me ponían muchas trabas y no sentía apoyo en el sentido de ok me pones la traba, pero necesito que me ayudes a encontrar una salida, eso hacía que se dilatara el problema y hacía que se extendiera y eso pasó con varios de mis compañeros que al final presentamos el tema a comité y comité daba un tiempo para aplicar y eso se extendía y hay un montón de trámites que se tiene que hacer y son engorrosos”. (Ps. Educativa – Licenciada - Egreso 2016-I)

Quienes aún no han podido licenciarse, perciben algunas dificultades para la realización de la tesis tales como: La obtención de un asesor es un proceso que toma bastante tiempo y la escasez de asesorías, de corta duración. En varias ocasiones se postergan y/o se dan después de una constante insistencia de parte del egresado. Además, no reciben comunicaciones respecto a oportunidades de titulación.

“El tema de asesorar con las tesis es bien engorroso el proceso, que no te dan un asesor que tienes que buscarlo, tienes asesoría solo 10 minutos a la semana que no te sirven de nada, cero productivo,

siento que al final de la carrera se olvidan de que aún seguimos en una formación. Al menos a mí me generó mucha molestia”. (Ps. Clínica – Bachiller – Egreso 2016-II)

“Nos mandan un formato y uno lo llena no sé cuántas veces y hasta ahora nadie se comunica conmigo. Por mi lado yo he tenido que contratar ese cargo (asesor), que te queda, pucha te brindado dinero durante 5 años y no he tenido el servicio que quería y no es por nada, pero no es barata la universidad y, ¿no te pueden dar una persona que te apoye en tu tesis? Ese sin sabor si te queda, deberían de apoyarnos, no soy la única en la promoción, hay muchas personas que siguen escribiendo y solo unos cuantos reciben respuesta”. (Ps. Social – Bachiller - Egreso 2019-II)

“Yo todavía soy bachiller porque la tesis no la puedo hacer y creo que es un tema de dejar la tesis para el ultimo, no me ayudo en nada, creo que sería mucho mejor que esté dentro de, para poderlo terminar con la universidad. Hace poco me enteré por unos compañeros que han dado un examen para titularse, pero que habían pagado y en realidad habían sido demasiadas preguntas que ni siquiera en la vida las habían visto y que solo habían aprobado unos cuantos eso fue por mis compañeras, pero de ahí no más, a mí no me llegó nada”. (Ps. Educativa – Bachiller – 2016-II)

Una minoría de participantes percibe como desventaja que los talleres de tesis no necesariamente conduzcan a la aprobación del proyecto. Tienen referencia de compañeros de estudios que han invertido tiempo y esfuerzo para que luego no fueran aprobados.

“Los cursos de tesis eran ilógicos yo tenía amigas que llevaban el curso y cuando terminaban su proyecto de la nada les decían: no, esta no va a ser tu tesis, entonces ¿para que llevas un curso de tesis si al final no va a ser esa tu tesis?”. (Ps. Clínica – Bachiller – Egreso 2016-II)

Quienes ya han logrado titularse coinciden en señalar que el proceso ha sido bastante complicado y algunos incluso refieren que ante la falta de apoyo percibida se vieron orillados a buscar otras vías para lograr su licenciamiento, sin embargo, la modalidad propuesta por la facultad fue poco satisfactoria ya que dio la impresión de ser un proceso improvisado y poco organizado.

“El tema de la titulación ha sido una aventura, creo yo que, en un momento también bien cuestionado, yo me titulé a través del examen profesional, he escuchado voces sobre lo que pasó con respecto a algunas notas, en ese examen veían si pasaban o no para así seguir en la siguiente fase, por ahí hubo un problema, luego se arregló y se pudieron titular más personas, pero sí, fue complicado, varios se quejaron”. (Ps. Clínico – Licenciado – Egreso 2018-II)

Todas estas experiencias generan la percepción de que la facultad se desentiende de sus estudiantes una vez que han egresado, a diferencia de otras instituciones. Por tanto, sienten que el servicio de formación universitaria no ha sido completado, no han podido cerrar plenamente su etapa universitaria.

“Siento que no hemos cerrado un buen círculo porque este año tengo para titularme y hasta ahora no tengo asesora. Cuando ya sales es como que terminaste y no hay un seguimiento”. (Ps. Social – Bachiller - Egreso 2019-II)

Valoración general de la experiencia del egresado con relación a su formación universitaria para su empleabilidad

Luego de valorar los beneficios y costos de su formación universitaria, prevalece las ventajas percibidas por los egresados de las cuatro especialidades investigadas, pues esta ha tenido un significado importante en su desarrollo personal, reconocimiento profesional y en su empleabilidad.

“Son más los beneficios, porque todo lo que he logrado y conseguido ha sido gracias a la preparación que recibí en [universidad]”. (Ps. Clínica – Bachiller - Egreso 2016-I)

“Han sido más los beneficios que he tenido en la formación universitaria para poder conseguir un trabajo o para mantenerme en algún puesto”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2019-II)

“Yo creo que más allá del nombre y demás la formación ha sido sólida, sincera, genuina, siempre teníamos acompañamiento en la práctica, acompañamiento con tutoría, entonces era como que quieras o no tenías que estar ahí al tanto, o bueno no sé quizás por la modalidad que nosotros llevamos porque yo formaba parte de

Beca18, creo que todo ha sido genuino por eso estoy contento con la formación que he recibido, han sido mucho más las ventajas que las desventajas, si lo pusiera en números diría que 9 a 1". (Ps. Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I)

"Creo un 60 a 40 los 60 serían para los beneficios y lo negativo los 40. El 60% porque me he mantenido en un empleo, muy aparte de su prestigio y el hecho de ser yo de [universidad], este centro en el que trabajo tiene un nexo con [La Universidad] y eso me ha permitido conectarme con el centro, es una oportunidad laboral que me ha dado [universidad], eso algo que agradezco y también esta base creo que tengo, igual conocí esto de las habilidades blandas por [universidad]o sea yo soy clauun por un voluntariado de [universidad], no hubiese conocido esta disciplina sin [universidad]. Entonces le doy el crédito por eso, o sea siempre hay que aceptar las cosas, no quitarle mérito y el otro 40% porque no me deja avanzar a nivel de grado académico, no tengo una asesora, nadie responde los correos lo siento un poco no se si decirle burla, nos siguen llegando los form y hay gente que ya se tituló y me dicen a mí también me siguen llegando los form esto quiere decir que no los ven". (Ps. Social – Bachiller - Egreso 2019-II)

Los entrevistados manifiestan conformidad no solo con su formación académica, sino también con la experiencia universitaria, habiendo desarrollado vínculos interpersonales estrechos con compañeros y docentes, aprendiendo disciplina y valores de las cuales hoy en día hacen uso.

"Ha sido el lugar donde inicié, como una familia hubo un entorno agradable porque siempre cuando vuelvo, no solamente los profesores son amigables, sino también las personas que trabajan ahí, los de seguridad, el administrativo que movía las cosas Rubén hablaba con él y hablaba de varias cosas es como volver a un hogar a una familia donde yo aprendí y siento mucha gratitud". (Ps. Clínico – Licenciado - Egreso 2018-II)

Valoran también el adecuado aprovechamiento de las prácticas preprofesionales, y los voluntariados. Las prácticas funcionaron, en parte, porque incrementaron la probabilidad de que los entrevistados hayan tenido mejores resultados al buscar trabajo.

Asimismo, el desarrollo de habilidades blandas, comunicación, liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo, creatividad, entre otros, los preparó para afrontar con herramientas los inconvenientes, adversidades y frustraciones propias en su ejercicio profesional y para quienes los contratan.

Los cursos e información, bases psicológicas, capacidad de diagnóstico, técnicas de observación y entrevista, entre otros, entregar a los profesionales oportunos y congruentes conceptos y metodologías facilitaron su desempeño de manera adecuada en su ejercicio profesional.

Contribuyen a esta valoración la percepción de docentes “modelo y guía”, de alta calidad personal y profesional, exigentes, motivadores e inspiradores. Son el impulso constante para investigar, para actualizarse, para seguir aprendiendo.

Además, prevalece en ellos el sentimiento de gratitud y orgullo hacia su universidad. Gratitud, por la formación recibida, por crear un perfil de alumnos de alto nivel y competitivos que se ganan el respeto de sus empleadores. Orgullo e identificación con la universidad, por la proyección de ser una universidad de prestigio que genera una imagen positiva en el tiempo.

“Ha significado mucho tanto en mi forma de pensar, de comportarme, en cómo desarrollarme, no quedarme con lo poco que tenga, nutrirme, investigar, desarrollar habilidades, ver cómo está el mercado actualmente, ver que necesitan para temas de capacitación, ir innovando. Eso se lo debo a la formación que me dieron”. (Ps. Organizacional – Licenciado - Egreso 2019-I)

Por tanto, para los egresados entrevistados su formación universitaria significa autorrealización y gratificación. Perciben haber podido autorrealizarse, pues han plasmado en su ejercicio laboral el desarrollo de sus capacidades y sus potencialidades, lo cual se expresa en las aspiraciones a futuro, continuar con sus propias exigencias.

“Ha significado una base sólida para yo seguir subiendo y continuar mejorando en mi calidad profesional en lo que voy a seguir estudiando, aprendiendo posteriormente haré un postgrado y creo que para mí como que salir de [La Universidad] ya es tener algo sólido y buscar el seguir avanzando en calidad”. (Ps. Educativa – Bachiller - Egreso 2018-II)

Gratificación, dado que, su formación universitaria les ha brindado lo que esperaban, se encuentran satisfechos con lo que escogieron y con lo que ha logrado en su vida.

“He pasado 5 años ahí, con un montón de experiencias que me han hecho crecer desde distintos puntos, la libertad de tener otros espacios, al final, la universidad me retribuye en muchos sentidos, con oportunidades, contactos y todos nuestros conocimientos generan también reconocimiento”. (Ps. Clínico – Licenciado - Egreso 2018-II)

A continuación, se muestra una tabla con los principales significados atribuidos a su formación universitaria.

Tabla 16:
Significados atribuidos a la formación universitaria a nivel personal

Necesidades	Significados
Autorrealización	Formarme como un buen profesional
	Crecimiento biopsicosocial
	Mejorar mi calidad de vida.
	Desarrollo social
	Desarrollo económico
	Cumplimientos de objetivos trazados
Gratificación	Un reto en la vida
	Creecer, madurar
	Salir adelante
	Logro
	Satisfacción
	Confianza en sí mismo

En tanto, que los costos más significativos de su formación universitaria son la dificultad para el licenciamiento, los cursos que no se han llevado y son

importantes para su empleabilidad, especialmente en egresados de las áreas organizacional y social-comunitaria.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como objetivo comprender el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de una universidad privada de nuestra capital, los resultados permitirán un mejor entendimiento de éste, como cliente del servicio educativo, y aportará a la mejora del servicio ofertado en base a la realidad laboral a la cual se enfrenta una vez ha concluido sus estudios.

El enfoque de la investigación ha sido cualitativo y el diseño hermenéutico, lo que ha determinado la forma y método de recolección de información, así como el análisis e interpretación de los discursos de los egresados.

De acuerdo con la revisión de literatura sobre valor percibido, se adopta el planteamiento conceptual y analítico de Gallarza et al., 2018 es el que el servicio de formación universitaria se valora en base a la percepción de elementos positivos (beneficios) frente a elementos negativos (costos) y la distinción de que estos beneficios y costos pueden ser de naturaleza funcional, emocional y social (Sweeney y Soutar, 2001, Rasoolimanesh et al., 2016 y Gallarza et al., 2018), por tanto:

El primer resultado general, a partir del análisis de los discursos de los egresados, da cuenta de que el servicio de formación universitaria recibido es valorado positivamente puesto que, se develaron un mayor número de beneficios frente a los costos o desventajas. Este resultado de un balance favorable es similar a lo obtenido por Gallarza et al. (2018) en su investigación cualitativa sobre el valor percibido de la experiencia universitaria, siendo los comentarios de los beneficios percibidos similares a los encontrados en la presente investigación.

Con relación al primer objetivo específico, este busca develar los aspectos positivos o beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad en los egresados, en tal sentido, se ha encontrado tres tipos de beneficios que valoran de su formación universitaria: 1) El beneficio funcional referido a la complementariedad entre la teoría y la práctica, los conocimientos y habilidades adquiridas en las cuatro especialidades que brinda la universidad, los docentes que además de educadores son modelos de conducta, la alta exigencia académica, así como la formación en valores y ética que les ha servido para perfilar su conducta personal y profesional. 2) El beneficio social a través del reconocimiento del enorme aporte de la imagen de la universidad y del mérito propio, lo cual impacta en el estatus profesional y en el establecimiento de conexiones laborales que les ha permitido posicionarse en el mercado; 3) El beneficio emocional a partir de los sentimientos de orgullo, gratitud y de realización que les ha generado estudiar en esta casa de estudios y la calidad de la formación universitaria recibida, especialmente en los egresados de las especialidades clínica y educativa.

Los beneficios funcional, social y emocional encontrados, coinciden con los identificados por Rasoolimanesh et al. (2016), quienes además manifiestan que estos valores se construyen después de haber hecho uso de un producto o servicio. En el presente estudio, los egresados han podido valorar el servicio de formación universitaria cuando ya se han visto enfrentados a la realidad laboral.

Con relación a los beneficios funcionales

Encontramos que los egresados entrevistados aprecian de manera destacada la combinación entre teoría y práctica durante las clases, así también, reconocen que su formación universitaria en psicología ha contribuido al desarrollo de

diferentes habilidades que han resultado un beneficio para su empleabilidad. Surge como subcategoría emergente el voluntariado, ampliamente resaltado por los entrevistados pues es un espacio y oportunidad de prepararse para la posterior vida laboral, poner en práctica todo lo aprendido y adquirir mayor confianza en su capacidad. Se ha encontrado resultados similares en la investigación realizada por Gallarza et al. (2018), quienes obtuvieron que en el plano funcional lo que más valoran los estudiantes es precisamente el binomio teoría-práctica y la adquisición de habilidades para la vida. Además, encontramos que los egresados entrevistados destacan el elevado estándar de exigencia de su formación universitaria, pues ello los preparó para enfrentar con eficiencia y responsabilidad su actividad laboral.

Respecto a este punto, López et al. (2018), sostienen que es en la etapa de enfrentarse al mundo laboral, cuando el egresado construye juicios u opiniones de valor y se consolida la percepción de la utilidad de los estudios consumados, tal como se aprecia en la muestra investigada, pues los conocimientos teóricos y la práctica recibida les ha sido de suma utilidad y los ha preparado adecuadamente para su inserción al mundo laboral (Sánchez, A. y Saavedra, I., 2016).

En la investigación realizada por Serna-Loayza et al. (2019) identificaron que la disciplina y exigencia son factores determinantes en la valoración de un programa universitario, pues se asocia a la calidad de este. Por otro lado, obtuvimos que los egresados entrevistados atribuyen un valor importante a la formación ética y moral que han recibido de su experiencia universitaria, la cual ha repercutido en desarrollo personal y profesional. Esta valoración fue identificada por Serna-Loayza et al. (2019) como una dimensión particular denominada valor ético-

funcional, referida a la utilidad percibida del producto que se asocia con virtud, justicia y moralidad.

Con relación a los beneficios sociales

Los entrevistados resaltan las relaciones entre compañeros como un referente para la empleabilidad y el aporte de las conexiones de sus profesores en la obtención de prácticas preprofesionales, lo cual ha contribuido en el logro de estatus profesional.

Este resultado coincide con la propuesta teórica de Sheth et al. (1991 en Toledo 2014) quien considera que el valor social se construye en función a los beneficios que resultan de las interacciones interpersonales; por ejemplo, la aceptabilidad en su entorno social.

De igual manera, coincide con la categoría interacción con el profesor y sus compañeros identificada por Gallarza et al. (2018) y a la categoría logro de una red de relaciones laborales identificada por Serna-Loayza et al. (2019), en ambas investigaciones se obtiene que los estudiantes valoran estas interacciones puesto que les ofrece posibilidades de crear o ampliar su red de relaciones personales y laborales.

Así también, emerge de manera espontánea, la subcategoría imagen de la universidad como un aspecto valorado significativamente por la gran mayoría de egresados, en tanto el respaldo y prestigio de la institución ha contribuido a su reconocimiento como profesionales y a su posicionamiento en el mercado laboral; valor que parece ser predominante en la construcción del valor percibido de los egresados entrevistados. Esta valoración de la imagen de la universidad también fue considerada por autores como Sheth et al. (1991 en Toledo 2014), sin embargo, la

incluyen dentro del valor epistémico, pues hacen referencia a que la imagen de una universidad que tiene prestigio nacional e internacional genera en los empleadores curiosidad y novedad por sus egresados. Esta característica de prestigio, resaltada por los entrevistados del presente estudio, coincide entonces con el llamado valor epistémico de los autores mencionados.

Por otro lado, Sánchez et al. (2011), en su investigación cuantitativa “Modelo integrado de antecedentes y consecuencias del valor percibido por el egresado”, encontraron que la calidad de la interacción alumno-profesor, y la imagen de la universidad influyen positivamente en la percepción del valor que ésta aporta, y afecta al nivel de satisfacción del egresado, contribuyendo a la lealtad hacia la institución. Si bien la presente investigación no es del enfoque cuantitativo, se encontró una valoración positiva de la interacción alumno profesor y la imagen de la universidad en la empleabilidad de los egresados de las diferentes áreas psicológicas. No podemos predecir el nivel de satisfacción y la lealtad de nuestros entrevistados, pero sí describir ampliamente aspectos que son valorados y que pueden seguir potencializándose en su formación universitaria.

Con relación a los beneficios emocionales

La mayoría de los egresados entrevistados presenta una valoración positiva de sí mismos y de su formación universitaria, pues ésta ha generado en ellos sentimientos de gratitud, orgullo y de realización personal al haber facilitado su inserción y adaptación al mundo laboral; resultado similar a lo encontrado en la investigación de Gallarza et al. en el 2018, quienes identificaron categorías como autorrealización y autoestima, creatividad y generación de emociones positivas.

El segundo objetivo específico, busca develar los aspectos negativos (costos) de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. Se encontró que son menores los aspectos negativos o costos en comparación a los beneficios o ventajas ya descritas anteriormente.

Gallarza et al. (2017) y Gallarza et al. (2018), consideran también las dimensiones funcional, emocional y social para los costos de una experiencia de educación superior.

Los resultados descritos son similares a lo encontrado por Gallarza et al. (2018), quienes también mencionan que los costes son menores a los beneficios encontrados en su población de estudiantes de másteres. Además, los costos relevantes encontrados hacen referencia a la dimensión funcional y emocional.

De igual manera, en nuestra muestra, los costos identificados de su formación universitaria en su empleabilidad se describieron en base a dos tipos: funcional y emocional.

Con relación a los costos funcionales

Estos costos se refieren a los conocimientos que fueron percibidos como insuficientes en áreas como la organizacional y comunitaria, por la falta de cursos actualizados y horarios rígidos que no permitieron desarrollar prácticas preprofesionales antes de culminar la universidad y con respecto a las habilidades faltantes, estas no fueron reconocidas. Los resultados descritos son similares a lo encontrado por Gallarza et al. (2018), quienes hacen referencia a la dimensión funcional en cuanto al deseo de tener más conocimiento específico. Por otra parte, los egresados entrevistados también valoran las diferentes experiencias prácticas,

sin embargo, se encuentra una carencia de éstas en las áreas organizacional y comunitaria, además, valoran la importancia de obtención de un título, experiencia que fue poco gratificante para los egresados por el poco acompañamiento y procesos largos que determinaron una experiencia desagradable para la mayoría, este resultado coincide con lo referido por los investigadores Lai et al. (2012), quienes encontraron que los estudiantes universitarios valoran las experiencias prácticas durante su formación y además la utilidad del título brindado por su institución. Si consideramos los resultados valorados por esos autores, es necesario fortalecer el proceso de obtención de un título, porque es una limitante para la empleabilidad de los egresados.

Con relación a los costos emocionales

Es uno de los costos más relevantes porque hace referencia a emociones como el enojo, tristeza y frustración ante la percepción de no haber obtenido facilidades de parte de la facultad para poder licenciarse y de forma específica para los egresados de áreas como la organizacional y comunitaria quienes manifiestan frustración porque en los primeros años de su formación universitaria, se brindó mayor énfasis a los cursos clínicos y al enfoque cognitivo conductual. Los resultados descritos son similares a lo encontrado por Gallarza et al. (2018), quienes hacen referencia a la dimensión emocional en cuanto al surgimientos de emociones como frustración en los trabajos realizados, al igual que lo encontrado con nuestros egresados entrevistados. Por otro lado, Petruzellis y Romanazzi, 2010; citado en Doña y Luque, 2014; también encuentran que uno de los aspectos que determinan el valor de un servicio universitario es la percepción pública de un título universitario, pues es el resultado neto de la vida universitaria. Por tanto, es

pertinente considerar la titulación como parte del valor percibido de la formación universitaria.

Finalmente, para dar respuesta al objetivo general de comprender el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de una Universidad Privada de Lima Metropolitana, el egresado realiza una comparación y/o evaluación de los elementos positivos y negativos, los cuales involucran beneficios y costos funcionales, sociales y emocionales, para construir la percepción sobre el valor de la formación universitaria (Gallarza et al., 2018).

A partir de ello, se ha encontrado que la percepción en la mayoría de los casos es buena y satisfactoria. En general, los egresados atribuyen significados de autorrealización y gratificación a su formación universitaria, porque logran plasmar en su ejercicio profesional el desarrollo de sus capacidades y potencialidades, y se encuentran satisfechos con su formación y decisiones tomadas que han contribuido en su confianza como profesionales. Se aprecia una mejor respuesta entre los egresados de las áreas clínica y educativa, mientras que los egresados de las áreas organizacional y social-comunitaria, sobre todo los de mayor año de egreso (2016-2017), muestran una percepción general menos favorable. Estos últimos reconocen costos emocionales ligados a la obtención del título profesional, que generaron emociones como frustración especialmente en psicólogos organizacionales y sociales. Estos costos marcan de manera significativa el valor percibido que tienen los egresados, porque recordemos que es una medida multidimensional y una evaluación global de la experiencia universitaria.

Los resultados descritos guardan relación con lo identificado con Lai et al. (2012), quienes también encontraron diferentes opiniones sobre las dimensiones del

valor e identificaron que la satisfacción de estudiantes dependía de la experiencia educativa pero también de la utilidad del título profesional. Las respuestas que emitan egresados y/o estudiantes juegan un rol fundamental en la construcción del producto que se ofrece, ya que son ellos quienes más adelante generan una lealtad afectiva a partir de la comunicación que realizan de su experiencia (De la Fuente et. al, 2010 citado en Gallarza et al., 2018). Investigaciones han encontrado que el valor percibido es un fuerte predictor de la lealtad del consumidor (Swaddling y Miller, 2002), lo que nos permite plantear la importancia de brindarle atención a los costos identificados por los egresados y elaborar propuestas de mejora a fin de acrecentar la experiencia no solo académica sino también administrativa porque estas y otras variables son parte de la construcción que realizará el egresado de su valor percibido.

Además, Serna-Loaiza et al. (2019), hacen referencia al valor percibido en instituciones de educación superior considerando también la experiencia formativa virtual, si bien no ha sido un punto abordado directamente en este estudio, ningún egresado hizo referencias a las herramientas virtuales recibidas dentro de su formación, lo que permite cuestionar cuán significativa fue la experiencia académica recibida desde las diversas plataformas que proporciona la universidad.

VI. LIMITACIONES

El presente estudio no estuvo exento de limitaciones. En principio, en términos metodológicos, no se utilizó un software para el análisis de los datos. Este hubiese incidido en la organización y sistematización de la data. Si bien el uso -o no- de un software no deteriora la calidad del análisis, puede agilizarlo. El análisis de los datos de forma manual ha demostrado ser más lento y tedioso que a través de un software, esto demandó mayor inversión de tiempo y esfuerzo en la fase de análisis.

Por otro lado, se tuvo como limitación el tiempo de ejecución del proceso de recojo de información, pues la exploración del campo fue realizada en una etapa temporal de cambios institucionales, en particular cambios a nivel curricular, que podrían haber incidido en la experiencia de los egresados y, por tanto, en la percepción de valor de la formación recibida.

Por último, en el proceso de reclutamiento y selección, se hizo evidente la dificultad para acceder a los participantes, pues, al no realizar actividades directas con la universidad, se encontraron dificultades para el contacto con los mismos y la agenda de entrevistas, lo cual generó demora en la culminación de la fase de recolección de datos.

VII. CONCLUSIONES

Respondiendo a los objetivos tenemos:

La percepción de valor de los egresados de la [La Universidad] hacia su formación universitaria es favorable, se aprecia un reconocimiento de su formación como soporte fundamental para su empleabilidad y por ende para ser elegibles en el mercado laboral. No obstante, también existen costos por resolverse, pero estos se estarían dando en menor medida. Son los egresados de las áreas clínica y educativa, quienes expresan una mayor valoración hacia su formación, mientras que los egresados de las áreas organizacional y social-comunitaria, muestran una percepción general menos favorable, en particular, los de mayor año de egreso (2016-2017).

Entre los beneficios percibidos en su formación universitaria y que han facilitado su empleabilidad, resaltan los funcionales y sociales.

Los beneficios funcionales más valorados son:

- Complementariedad entre la teoría y la práctica que denota un servicio educativo integral, de alta calidad y eficiencia, pues le ha aportado la solidez teórica y la experiencia práctica que todo profesional necesita para ingresar al mercado laboral.
- Contenido de los cursos que les brindó información importante para su desenvolvimiento profesional, de tal manera que pudieron enfrentarse a problemas reales y darles solución, logrando acumular experiencias positivas y habilidades desarrolladas durante su formación universitaria que les sirvieron para enfrentar los diferentes casos, tales como habilidades de comunicación, seguridad en sí mismos, capacidad

resolutiva, capacidad de diagnóstico (ojo clínico) fueron importantes para el trato con pacientes de diferentes grupos etarios y problemáticas.

- Docentes de alta calidad, que se han constituido en modelos o referentes de desenvolvimiento personal y profesional.
- Formación en ética y valores que ha contribuido a conducir con corrección su vida personal y profesional.

Los beneficios sociales encontrados son:

- Imagen de la universidad, que significa prestigio, respaldo y compromiso; logrando egresados con el perfil de un profesional altamente empleable, que los hace elegibles laboralmente hablando. Este beneficio parece ser preponderante en la construcción del valor percibido por los egresados, pues le atribuyen haber aportado a su estatus, éxito y reputación profesional.
- Conexiones con docentes y otros profesionales que les han generado oportunidades laborales. Así también, el establecimiento de relaciones de compañerismo, que en varios casos se mantienen hasta la actualidad.

Entre los costos o debilidades que requieren ser atendidas por la facultad, destacan los funcionales y emocionales.

En el plano funcional:

- Se observan carencias y deficiencias en su formación académica que no han facilitado su inserción y adaptación laboral.
- No llevaron cursos de vital importancia para su ejercicio laboral. Los psicólogos organizacionales no poseían conocimientos de cursos como: administración salarial, administración documentaria, manejo de

planillas, contratos, etc. Prevalece el enfoque psicológico sobre el administrativo y legal en el área de Recursos Humanos. En el caso de los psicólogos educativos, no obtuvieron información sobre tests educativos y tuvieron que aprenderlos en el mismo trabajo.

- Ausencia de información o el poco conocimiento de algún tema en particular, dejándoles la sensación de falta de herramientas importantes para su mejor desenvolvimiento laboral.

En el plano emocional, emergen emisiones negativas de enojo, tristeza y/o sentimiento de frustración ante:

- La falta de apoyo en el proceso de su licenciatura.
- La falta de asesoría para realizar la tesis.
- Las dificultades con los cursos anteriormente mencionados, lo cual los ha llevado a tener que invertir tiempo y dinero en formación complementaria para estar a la par que egresados de otras universidades.
- El horario rígido de estudios que no permitía realizar prácticas externas o cursos complementarios, tales como, idiomas o informática.

La presente investigación contribuye con información que permite comprender cómo valoran los egresados el servicio de formación universitaria recibido, identificando los beneficios percibidos, pero también las carencias que ésta ha tenido, limitando su desenvolvimiento en el mundo laboral. Así también, identificando los grupos de egresados que requieren mayor atención como clientes de la facultad.

VIII. RECOMENDACIONES

El egresado, como resultado principal del proceso educativo, es una fuente relevante de retroalimentación para la universidad, por tanto, es importante comprender lo que piensa, siente y necesita, para con ello llevar a cabo algunas mejoras en el servicio de formación universitaria brindado, de acuerdo a las demandas expuestas en el presente estudio. Además, se constituye en un referente respecto a dónde y cómo está ubicado laboralmente y a través de ello denota los valores adquiridos durante su formación académica, por lo cual es crucial para la universidad generar un ambiente y experiencia propicia para su desenvolvimiento futuro.

Con relación a la investigación:

Realizar un estudio con los egresados de las áreas Social-comunitaria y Organizacional, quienes son los que perciben mayores costos en su formación universitaria.

Realizar un estudio con egresados que hayan realizado su formación universitaria con el plan de estudios de la malla curricular actualmente vigente.

Realizar un estudio con empleadores para conocer el perfil que demandan en un profesional de la psicología.

En una posterior investigación en el contexto universitario considerar las categorías de valor epistémico y ético.

Para una aproximación metodológica más completa en el estudio del valor percibido se sugiere una investigación con metodología mixta, que por un lado permite profundizar en el proceso de construcción de valor del servicio educativo recibido y por otro, permitiría medir el resultado general de mayor percepción de

beneficios encontrados.

Con relación a la institución educativa:

Se debe generar un espacio, físico o virtual, de mayor escucha al egresado como cliente del servicio educativo ofertado y de seguimiento en su adaptación al mundo laboral.

Se debe consolidar el enfoque de competencias por especialidad dentro de la malla curricular para responder a las actuales exigencias del mercado laboral nacional e internacional, así, asegurará una mayor empleabilidad de los egresados de la Facultad de Psicología y una mejor performance en sus respectivos puestos de trabajo.

Considerar un ajuste de la malla curricular orientado al logro de competencias, pero visto desde los resultados del trabajo-aprendizaje, es decir, las exigencias académicas en el quehacer del egresado, y que son las más demandadas.

Referente a las competencias:

- Competencias de acuerdo al perfil del egresado por especialidad.
- Análisis sobre el aporte de las asignaturas al desarrollo de las competencias, mediante un estudio de mercado.
- Análisis sobre las asignaturas más demandadas en el mundo laboral mediante un estudio de mercado.
- Actualización de programas y malla curricular.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aponte, E. (2015). La responsabilidad social de las universidades: implicaciones para la América Latina y el Caribe. Puerto Rico: UNESCO –IESALC.
- Arbeláez, M., & Onrubia, J. (2014). Análisis bibliométrico y de contenido. Dos metodologías complementarias para el análisis de la revista colombiana Educación y Cultura. *Revista de Investigaciones UCM*, 14(23), 14 - 31.
- Barón, L. & Salamanca, J. (2015). *Necesidades y expectativas de los clientes reales y potenciales, de la caja de compensación familiar de Boyacá COMFABOY* (Tesis). Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Boyacá, Colombia. Recuperado de: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1453/2/TGT-202.pdf>
- Bonilla, E. & Rodríguez, P. (2015). *Más allá del dilema de los métodos, la investigación en ciencias sociales*. Ediciones Uniandes.
- Braun, V. & Clarke, V. (2013). *Successful Qualitative Research: A Practical Guide for Beginners*. Washington DC: SAGE.
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Cater, J. (2011). SKYPE: A cost-effective method for qualitative research. *Rehabilitation Counsellors and Educators Journal*, 4(2).

- Céspedes, R., Lozano, N. & Yalico, D. (2017). *Plan estratégico para el instituto de educación superior tecnológico privado red Avnsys S.A.C.* (Tesis). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Creswell, J. (2012). *Educational Research. Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research (4^a ed.)*. Boston: Pearson.
- Dávila, P. & Umpierrez, S. (2016). Entrevistando por sitios de redes sociales: explorando sus beneficios y limitaciones con el caso de la representación política de los malienses residentes en el exterior en Internations. *Revista Investigación cualitativa en ciencias sociales*. Volumen 3.
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum, en *Revista General de Información y Documentación* 28 (1), 119-142.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M, & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es.
- Doña, L. (2014). *Marketing y Universidad: análisis desde la perspectiva del egresado* (Tesis Doctoral). Universidad de Granada. Granada, España.
- Doña, L. & Luque, T. (2017). Relación entre marketing y universidad. Revisión teórica y propuesta de un modelo teórico y de marketing 3.0. *Revista De*

Estudios Empresariales. Segunda Época, (2). Universidad de Jaén.
<https://doi.org/10.17561/ree.v0i1.3189>

Duda, M. (2018). Procastinación académica en estudiantes de ingeniería de una universidad privada en Lima. (Tesis). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.

Espinoza, Ó., González, L. & Loyola, J. (2018). Evaluación de la satisfacción de titulados de la carrera de psicología en Chile. *Innovación educativa (México, DF)*, 18(76), 171-192. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000100171&lng=es&tlng=es.

Flick, U. (2012). *Introducción a la Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata. S.L

Flick, U. (2015). *El diseño de Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata. S.L.

Franco, Y. (2017). *Satisfacción de estudiantes frente al servicio de formación profesional en la facultad de educación - UNCP*. (Tesis). Universidad Nacional del centro del Perú. Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/3450>

Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. En *Propósitos y Representaciones* (Vol. 7, Issue 1, p. 201). Universidad San Ignacio de Loyola S.A.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>

Gallarza, M. G., Fayos Gardó, T., Fontana Vinat, M., & Derqui Zaragozá, B. (2018). Introspección reflexiva del estudiante sobre su experiencia en

másteres internacionales. En @tic revista d'innovació educativa (Issue 21, p. 57). Universitat de Valencia. <https://doi.org/10.7203/attic.21.13299>

Gallarza, M. G., Šerić, M., & Cuadrado, M. (2017). Trading off benefits and costs in higher education: A qualitative research with international incoming students. En *The International Journal of Management Education* (Vol. 15, Issue 3, pp. 456-469). Elsevier BV. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2017.08.001>

Gallego, M., Pedraz, A. & Graell, M. (2018). Valor del estudio piloto en investigación cualitativa: el caso de una investigación sobre autolesiones no suicidas. *Enfermería Clínica*. 28. [10.1016/j.enfcli.2018.02.001](https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.02.001).

Gallegos, D. (2016). El valor percibido por el cliente y el comportamiento del consumidor como constructos paralelos a las leyes de Gossen. *Oikos*, 20(41). ISSN: 0718-4670. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5841090>

Gibson, D, Dollarhide, C. & Moss, J (2010). Professional identity development: A grounded theory of transformational tasks of new counselors. *Counselor Education & Supervision*, 50 (September) 21-38.

Hamodia, C. López, V. & López, A. (2015). Medios, técnicas e instrumentos de evaluación formativa y compartida del aprendizaje en educación superior. *Perfiles educativos*, 37(147), 146-161. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000100009&lng=es&tlng=es.

- Hernández, A. (2012). El valor percibido por el consumidor conceptualización y variables relacionadas camino para el éxito de un negocio. *Revista de Investigación. Área de Innovación y desarrollo, S.L. Mexicana de orientación educativa*, 7(2).
- Hernández, G. & Fernández, J. (2010). Expectativas profesionales: un estudio de caso. *Revista Mexicana de orientación educativa*, 7(19).
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a ed.)*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos- Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz – De La Rosa, R., & Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 35 (27), 131-142
- Honorio, C.; Quenaya, J. & Vásquez, E. (2017). *Estudio de las dimensiones del valor percibido por los estudiantes de las escuelas de negocios: Evidencias de una universidad peruana*. (Tesis). Universidad ESAN. Lima, Perú.
- Tovar Ramírez, A. (2015). Internet e investigación cualitativa. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 45(185).
<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2002.185.48326>
- Ledden, L., Kalafatis, S.P. & Samouel, P. (2007). The Relationship between Personal Values and Perceived Value of Education. *Journal of Business Research*, 60, 965–974. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.01.021>

- Llorens Monzonis, J. (2011). La lealtad de los aficionados al fútbol. Una explicación en base al valor de marca de su equipo y su nivel de implicación. Tesis doctoral. Universitat Jaume I, Castellón, España. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/TDX-0308111-114347> h
- López, C., Chávez, A., Peña, M. & Guevara, J. (2018). "Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral", *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 11(3). ISSN: 2157-3182
- Machado, A. (2018). Valor percibido por el cliente: Cartografía bibliométrica. *Revista Investigación Operacional*, 39(4). ISSN: 613-625. Recuperado de: <http://rev-inv-ope.univ-paris1.fr/fileadmin/rev-inv-ope/files/39418/39418-12.pdf>
- Martelo, R. J., Villabona, N., & Jiménez-Pitre, I. (2017). Guía Metodológica para Definir el Perfil Profesional de Programas Académicos Mediante la Herramienta Ábaco de Régnier. En *Formación universitaria* (Vol. 10, Issue 1, pp. 15-24). SciELO Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID). <https://doi.org/10.4067/s0718-50062017000100003>
- Martínez, J. (2013). La viabilidad de una investigación cualitativa online: estudio de caso basado en la alfabetización mediática existente en trabajadores españoles expatriados. *Actas del I Congreso Internacional Comunicación y Sociedad*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4249402.pdf>

- Martínez, J. A. (2012). Percepción de la competencia de empleabilidad por parte de los estudiantes universitarios. Conferencia: 8° Congreso Internacional sobre Educación, Cultura y Desarrollo, 1(1).
- Martínez, M. (2014). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. (2ª ed.). México: Trillas.
- Martínez, M., García, M. & Torregrosa, J. (2018). Inserción laboral y satisfacción con el empleo en los grados de Comunicación adaptados al EEES. Un estudio de caso. *El profesional de la información*, 27(6), pp. 1313-1322.
- Mattimoe, R., Hayden, M. T., Murphy, B., & Ballantine, J. (2021). Approaches to Analysis of Qualitative Research Data: A Reflection on the Manual and Technological Approaches. *Accounting, Finance, & Governance Review*, 27(1).
- Mejía, C. (2016). *Precio, valor percibido y satisfacción en el sector de estacionamientos privados de Lima Metropolitana*. (Tesis). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Mieles, M., Tonon, G. & Alvarado, S. (2012). Investigación cualitativa: el análisis temático para el tratamiento de la información desde el enfoque de la fenomenología social. *Universitas Humanística*, 74, 195-225.
- Orellana, D. & Sánchez, M. (2006). Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en la investigación cualitativa. *Revista de Investigación Educativa*, 24 (1).

- Osorio, C. (2020). La percepción en la publicidad vs. La percepción en la psicología. Colección Académica De Ciencias Sociales, 5(1). Recuperado de: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4031>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. En *International Journal of Morphology* (Vol. 35, Issue 1, pp. 227-232). SciELO Agencia Nacional de Investigacion y Desarrollo (ANID). <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Pereira, M. (2014). *Educación superior universitaria: calidad percibida y satisfacción de los egresados*. (Tesis). Universidade da Coruña. Recuperado de: https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/12349/PereiraPuga_Manuel_TD_2014.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Rivera, E. (2015). *Formación profesional universitaria y el desempeño del docente en el área de educación para el trabajo en el ámbito de la unidad de Gestión Local N°06, Vitarte*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/209/7.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robinson, O. C. (2013). Sampling in Interview-Based Qualitative Research: A Theoretical and Practical Guide. En *Qualitative Research in Psychology* (Vol. 11, Issue 1, pp. 25-41). Informa UK Limited. <https://doi.org/10.1080/14780887.2013.801543>

- Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 18(52), undefined-undefined. ISSN: 1405-7778. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351/35124304004>
- Roldán, L., Balbuena J. & Muñoz Y. (2010). *Calidad del servicio y lealtad de compra del consumidor en supermercados limeños*. (Tesis). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Ruiz-Alejos, C. (2015). *Análisis de la calidad percibida, satisfacción, valor percibido e intenciones futuras de los usuarios de los servicios deportivos públicos gestionados por Logroño Deporte*. (Tesis). Universidad de la Rioja. Logroño, España. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=46490>
- Sánchez, A. & Saavedra, I. (2016). *La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal: Un estudio retrospectivo en una consultora de Lima*. (Tesis). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative Content Analysis in Practice*. London: SAGE.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2018). Ley Universitaria N° 30220. Lima: SUNEDU. Recuperado de: <https://www.sunedu.gob.pe>.
- Silva, B. (2017). *Empleabilidad y competencias gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad César Vallejo*. (Tesis). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. <https://doi.org/10.1108/13522750810864431>

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2017). Informe Bienal sobre la Realidad Universitaria Peruana. Lima: SUNEDU.

Recuperado

de: [http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5716/Informe%20bienio%20sobre%20la%20realidad%20universitaria%20peruana.pdf?](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/5716/Informe%20bienio%20sobre%20la%20realidad%20universitaria%20peruana.pdf)

Taylor, S. & Bogdan, R. (2015). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Ediciones: PAIDOS.

Tovar Ramírez, A. (2015). Internet e investigación cualitativa. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 45(185).
<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2002.185.48326>

Vallejo, O. (2011). Adaptación laboral: factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Cultura, educación y sociedad*. 2(1) Recuperado de:
<https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>

Wu, L. (2011). Satisfaction, inertia, and customer loyalty in the varying levels of the zone of tolerance and alternative attractiveness. En *Journal of Services Marketing* (Vol. 25, Issue 5, pp. 310-322). Emerald.
<https://doi.org/10.1108/08876041111149676>

Zauner, A., Koller, M., & Hatak, I. (2015). Customer perceived value—Conceptualization and avenues for future research. 2(4), 1-17.

X. ANEXOS

1. Características sociodemográficas de la muestra.
2. Ficha de datos del entrevistado.
3. Matriz de consistencia.
4. Matriz de instrumento.
5. Formato de evaluación de instrumento.
6. Guía de entrevista a profundidad.
7. Carta de aprobación de comité de ética.
8. Consentimiento informado - escrito para participar en el estudio de investigación.

ANEXO 1

Tabla 3
Características sociodemográficas de la muestra

Código	Edad	Sexo	Condición de estudiante	Año de egreso	Especialidad	Grado	Tiempo de experiencia laboral	Posición	Beneficios anexos
E2	29	M	Regular	2016-I	Clínica	Bachiller	5 años	Coordinador centro terapéutico privado	Pasantía en laboratorio de neuropsicología de la universidad en la que estudió
E5	26	F	Regular	2016-II	Clínica	Bachiller	4 años	Psicoterapeuta en Essalud y consultorio privado	Pasantía en Hospital Larco Herrera
E13	28	M	Regular	2018-II	Clínica	Licenciado	2.5 años	Terapeuta en centro psicológico privado	Delegado de cursos Coordinador de voluntariados
E15	25	M	Regular	2018-II	Clínica	Bachiller	3 años	Terapeuta en centro psicológico privado	Delegado de cursos Coordinador de voluntariados
E3	27	F	Regular	2016-II	Educativa	Licenciada	5 años	Directora centro de estimulación propio	Coordinadora voluntariado educativo Delegada de cursos Conferencista invitada sobre estimulación perinatal
E12	26	F	Regular	2016-II	Educativa	Bachiller	4 años	Docente de aula colegio problemas de aprendizaje privado	Coordinadora voluntariado educativo de su universidad Capacitadora de practicantes en su centro laboral Capacitadora de padres de familia
E14	24	F	Regular	2018-II	Educativa	Bachiller	2 años	Terapeuta de aprendizaje en centro psicológico privado	Participante en voluntariados educativos
E10	24	F	Becaria	2019-II	Educativa	Bachiller	2 años	Psicóloga Centro psicopedagógico	Coordinadora voluntariado educativo
E1	28	M	Regular	2017-II	Organizacional	Bachiller	3 años	Analista de capacitación empresa privada	Líder de practicantes en su empresa
E6	26	F	Regular	2017-II	Organizacional	Licenciada	2 años	Asistente de recursos humanos empresa privada	Delegada de cursos

E4	24	M	Becario	2019-I	Organizacional	Licenciado	2 años	Asistente de capacitación y desarrollo empresa privada	Estudiante del tercio superior Delegado de cursos
E7	24	M	Becario	2019-I	Organizacional	Licenciado	2 años	Coordinador de atracción y desarrollo del talento empresa privada	Estudiante del tercio superior Delegado de cursos
E8	27	F	Regular	2016-II	Social	Licenciada	2 años	Asistente de campo proyectos sociales ONG	Coordinadora de voluntariado
E16	26	F	Regular	2016-II	Social	Bachiller	3 años	Asistente de proyectos sociales ONG	Participante en voluntariados sociales
E11	29	F	Regular	2018-II	Social	Bachiller	3 años	Asistente en proyectos de investigación en sexualidad y DDHH en instituto de salud pública	Coordinadora voluntariado social Delegada de cursos
E9	25	F	Becaria	2019-I	Social	Licenciada	2 años	Acompañante técnico programa social nacional	Fundadora y coordinadora voluntariado social Delegada de cursos Invitada a programas radiales de su ciudad

ANEXO 2

FICHA DE DATOS DEL ENTREVISTADO

- Edad:
- Sexo:
- Grado de instrucción:
- Condición de estudiante: regular () becario ()
- Año de egresado: (2015) (2016) (2017) (2018) (2019)
- Especialidad de egreso:
- Experiencia laboral: (Sí) (No) Tiempo:
- Ocupación y posición laboral:
- Centro laboral
- Formación profesional adicional: (Sí) (No) ¿Cuál?
- Beneficios obtenidos como estudiante: _____

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	NIVEL Y TIPO DE DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	CATEGORÍAS	TÉCNICA DE RECOLECCIÓN	PROCESAMIENTO DE DATOS
¿Cómo es el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de una Universidad Privada de Lima Metropolitana?	Comprender el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de una Universidad Privada de Lima Metropolitana.	<ul style="list-style-type: none"> - Develar los beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. - Develar los costos de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana. 	Nivel básico, Tipo: exploratorio, no experimental. Diseño hermenéutico.	Egresados de la carrera de psicología (2015-2019)	<ul style="list-style-type: none"> Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad Costos de la formación universitaria para la empleabilidad 	Entrevista semiestructurada virtual sincrónica	Análisis cualitativo: de contenido

ANEXO 4

MATRIZ DE INSTRUMENTO

Objetivo específico	Categoría	Subcategoría	Ítems	Instrumentos
<p>Develar los beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana</p>	<p>Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad</p>	<p>Beneficios funcionales (conocimientos y habilidades útiles para su empleabilidad actual)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En general, ¿qué opinas de la formación universitaria que has recibido? • Desde tu punto de vista, ¿qué beneficios te ha generado tu formación universitaria? • Pensando ahora de manera particular en tu empleabilidad, ¿qué crees que has obtenido de tu formación universitaria para tu empleabilidad? Es decir, ¿qué condiciones te ha dado tu formación universitaria para tu inserción y adecuación al mundo laboral? • (SI NO SURGE ESPONTANEAMENTE) Hablemos más detenidamente de algunos aspectos... • ¿Qué conocimientos te ha brindado tu formación universitaria que te han sido útiles en tu empleabilidad, es decir, en tu inserción y adecuación al mundo laboral? • Por favor ordena estos conocimientos que mencionas del más útil al menos útil para tu empleabilidad. • ¿Por qué has colocado en primer lugar? (se indaga por todo el ordenamiento) 	
		<p>Beneficios sociales (reconocimiento y aceptación social que ha obtenido de su formación universitaria y que encuentra en su empleabilidad actual)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué habilidades, capacidades te ha brindado tu formación universitaria que te han sido útiles en tu empleabilidad, es decir, en tu inserción y adecuación al mundo laboral? • Por favor ordena estas habilidades, capacidades que mencionas de la más útil a la menos útil para tu empleabilidad. • ¿Por qué has colocado en primer lugar? (se indaga por todo el ordenamiento) • En el plano social, ¿qué ha significado para ti tu formación universitaria? • ¿Qué beneficios, a nivel social, te ha brindado tu formación universitaria? 	

			<ul style="list-style-type: none"> • SI NO SURGE ESPONTANEAMENTE: ¿Consideras que la formación universitaria que has recibido te ha generado un mayor reconocimiento profesional? ¿De qué manera? • ¿Consideras que la formación universitaria que has recibido te ha facilitado relaciones o conexiones laborales? ¿De qué manera? 	
		Beneficios emocionales (Estados afectivos positivos como el sentimiento de orgullo o autorrealización obtenidos de su formación universitaria y que encuentra en su empleabilidad actual)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sentimientos y/o emociones produce en ti la formación universitaria que has recibido, en tanto te ha facilitado o no tu empleabilidad? • ¿Consideras que la formación universitaria que has recibido ha contribuido a tu realización profesional? ¿Por qué? 	
Develar los costos de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de psicología de una Universidad Privada de Lima Metropolitana	Costos de la formación universitaria para la empleabilidad	Costos funcionales (percepción subjetiva de carencias y deficiencias en la formación universitaria que no han facilitado su empleabilidad)	<ul style="list-style-type: none"> • Pensando en tu empleabilidad, ¿Qué desventajas o limitaciones ha tenido su formación universitaria? ¿Por qué? • (SI NO SURGE ESPONTANEAMENTE) Hablemos más detenidamente de algunos aspectos... • ¿Ha habido algún conocimiento o conocimientos que necesitabas para tu adecuación al mundo laboral y que no lo recibiste en tu formación universitaria?, ¿Cuál fue? ¿De qué manera te puso en desventaja con relación a tu empleabilidad? • ¿Ha habido alguna habilidad o habilidades que necesitabas para tu adecuación al mundo laboral y que no la adquiriste en tu formación universitaria? ¿Cuál fue? • ¿De qué manera te puso en desventaja con relación a tu empleabilidad? 	
		Costos sociales (percepción subjetiva de falta de aceptación)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué desventajas, a nivel social, ha tenido para ti tu formación universitaria? 	

		social que el egresado interpreta que no ha obtenido de su formación universitaria para su empleabilidad actual)		
		Costos emocionales (sentimientos y emociones negativas que el egresado percibe en sí mismo a partir de la evocación de su experiencia formativa y que, según su interpretación se vincula con su empleabilidad)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay algún sentimiento o emoción negativa que genere en ti la formación universitaria que has recibido, en tanto no ha contribuido a tu empleabilidad? ¿Cuál? ¿Por qué? 	
	Valoración general de la experiencia del estudiante con relación a su formación universitaria para su empleabilidad		<ul style="list-style-type: none"> • Me has hablado de lo positivo y lo negativo en tu formación universitaria para tu empleabilidad. En suma, ¿cuál sería el balance que harías entre ambos? ¿Qué, es más, beneficios o desventajas? ¿Por qué lo consideras así? • ¿Cuál sería el beneficio que más valoras en tu formación universitaria? ¿Por qué? • ¿Cuál sería la desventaja o limitación más importante en tu formación universitaria? ¿Por qué? • Después de haber hecho este balance, ¿qué piensas sobre tu universidad?, ¿qué sientes hacia tu universidad? • En suma, ¿qué ha significado para ti tu formación universitaria? ¿Qué más ha representado para ti tu formación universitaria? • De todo lo que has mencionado, ¿cuál ha sido el significado más importante de tu formación universitaria? ¿Por qué? 	

ANEXO 5

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO (1)

1. Datos generales del experto

- a. Apellidos y nombres: Oré Kovacs Nicole
- b. Institución donde labora: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- c. Especialidad: Investigación Cualitativa
- d. Años de experiencia: 10 años

2. Ficha de evaluación

Evaluación de preguntas: A continuación, encontrará una matriz con los objetivos del estudio, sus variables, áreas de la guía y preguntas y 4 criterios que deberá utilizar para evaluar cada pregunta. Los criterios son:

- *Claridad* (CL): La pregunta es de fácil comprensión para los participantes, no es compleja (varias preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).
- *Coherencia* (CH): Existe relación directa entre la pregunta y el objetivo y área de estudio.
- *Pertinencia/relevancia* (PE): La pregunta es apropiada, relevante para alcanzar el objetivo del estudio.
- *Apertura* (AP): Las preguntas son abiertas (no promueven respuestas de tipo Sí/No) y están libres de sesgo.

Utilice un puntaje de 1 a 0 (donde 1 indica que si cumple con el criterio y 0 que no cumple) para evaluar cada pregunta.

Concepto central	Dimensiones del instrumento	Subdimensiones del instrumento	Preguntas	CL	CH	PE	AP	Observaciones
El valor que el egresado le otorga a su formación universitaria en tanto le ha facilitado su empleabilidad, valorando para ello elementos positivos y negativos que involucran beneficios y costos funcionales, emocionales y sociales de carácter subjetivo.	Pregunta inicial de la entrevista		En general, ¿qué opinas de la formación universitaria que has recibido?	1	1	1	1	
	Dimensión 1: Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad (percepción subjetiva de beneficios funcionales, sociales y emocionales que atribuye el egresado al servicio de formación universitaria recibido y que han facilitado su empleabilidad)	Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad	Desde tu punto de vista, ¿qué beneficios te ha generado tu formación universitaria? Pensando ahora de manera particular en tu empleabilidad, ¿qué crees que has obtenido de tu formación universitaria para tu empleabilidad?	1	1	1	1	
		Beneficios funcionales (percepción subjetiva de la utilidad que atribuye el egresado al servicio de	¿Qué conocimientos te ha brindado tu formación universitaria que te han sido útiles en tu empleabilidad, es decir, en tu inserción y adecuación al mundo laboral?	1	1	1	1	

		formación, en tanto le ha brindado conocimientos y habilidades para su empleabilidad actual)	Por favor ordena estos conocimientos que mencionas del más útil al menos útil para tu empleabilidad.	1	1	1	1	
			¿Por qué has colocado en primer lugar? (se indaga por todo el ordenamiento de conocimientos)	1	1	1	1	
			¿Qué habilidades, capacidades te ha brindado tu formación universitaria que te han sido útiles en tu empleabilidad, es decir, en tu inserción y adecuación al mundo laboral?	1	1	1	1	
			Por favor ordena estas habilidades, capacidades que mencionas de la más útil a la menos útil para tu empleabilidad.	1	1	1	1	
			¿Por qué has colocado en primer lugar? (se indaga por todo el	1	1	1	1	

			ordenamiento de habilidades)					
		Beneficios sociales (percepción subjetiva de reconocimiento y aceptación social que el egresado interpreta que ha obtenido de su formación universitaria y que encuentra en su empleabilidad actual)	En el plano social, ¿qué ha significado para ti tu formación universitaria?	1	1	1	1	
			¿Qué beneficios, a nivel social, te ha brindado tu formación universitaria?	1	1	1	1	
			Si no surge espontáneamente: ¿Consideras que la formación universitaria que has recibido te ha generado un mayor reconocimiento profesional? ¿De qué manera?	1	1	1	1	
			¿Consideras que la formación universitaria que has recibido te ha facilitado relaciones o conexiones laborales? ¿De qué manera?	1	1	1	1	
		Beneficios emocionales (estados afectivos positivos como el sentimiento de	¿Qué sentimientos y/o emociones produce en ti la formación universitaria que has recibido, en tanto te ha	1	1	1	1	

		orgullo o autorrealización que el egresado percibe en sí mismo a partir de la evocación de su experiencia formativa y que, según su interpretación se vincula con su empleabilidad)	facilitado o no tu empleabilidad?					
			¿Consideras que la formación universitaria que has recibido ha contribuido a tu realización profesional? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Dimensión 2: Costos de la formación universitaria para la empleabilidad (percepción subjetiva de carencias y deficiencias funcionales, sociales y emocionales en la formación universitaria que no han facilitado su inserción y adaptación laboral, es decir, su	Costos de la formación universitaria para la empleabilidad	Pensando en tu empleabilidad, ¿Qué desventajas o limitaciones ha tenido su formación universitaria? ¿Por qué?	1	1	1	1	
		Costos funcionales (percepción subjetiva de carencias y deficiencias en la formación universitaria que no han facilitado su inserción y adaptación	¿Ha habido algún conocimiento o conocimientos que necesitabas para tu adecuación al mundo laboral y que no lo recibiste en tu formación universitaria?, ¿Cuál fue? ¿De qué manera te puso en desventaja con relación a tu empleabilidad?	1	1	1	1	

	empleabilidad.	laboral, es decir, su empleabilidad)	¿Ha habido alguna habilidad o habilidades que necesitabas para tu adecuación al mundo laboral y que no la adquiriste en tu formación universitaria? ¿Cuál fue? ¿De qué manera te puso en desventaja con relación a tu empleabilidad?	1	1	1	1	
		Costos sociales (percepción subjetiva de falta de aceptación social que el egresado interpreta que no ha obtenido de su formación universitaria para su empleabilidad actual)	¿Qué desventajas, a nivel social, ha tenido para ti tu formación universitaria?	1	1	1	1	
		Costos emocionales (sentimientos y emociones negativas que el egresado percibe en sí mismo a	¿Hay algún sentimiento o emoción negativa que genere en ti la formación universitaria que has recibido, en tanto no ha	1	1	1	1	

		partir de la evocación de su experiencia formativa y que, según su interpretación se vincula con su empleabilidad)	contribuido a tu empleabilidad?					
<i>Preguntas de cierre: Valoración general de la experiencia del estudiante con relación a su formación universitaria para su empleabilidad.</i>			Me has hablado de lo positivo y lo negativo en tu formación universitaria para tu empleabilidad. En suma, ¿cuál sería el balance que harías entre ambos? ¿Qué, es más, beneficios o desventajas? ¿Por qué lo consideras así?	1	1	1	1	
			¿Cuál sería el beneficio que más valoras en tu formación universitaria? ¿Por qué?	1	1	0	1	Es irrelevante está implícito en la pregunta que trata de los positivo y negativo
			¿Cuál sería la desventaja o limitación más importante en tu	1	1	0	1	Es irrelevante está

			formación universitaria? ¿Por qué?					implícito en la pregunta que trata de los positivo y negativo
			Después de haber hecho este balance, ¿qué piensas sobre tu universidad?, ¿qué sientes hacia tu universidad?	1	1	0	1	Es irrelevante ya se ha indagado
			En suma, ¿qué ha significado para ti tu formación universitaria? ¿Qué más ha representado para ti tu formación universitaria?	1	1	1	1	
			De todo lo que has mencionado, ¿cuál ha sido el significado más importante de tu formación universitaria? ¿Por qué?	1	1	0	1	Implícito en la pregunta anterior

FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO (2)

1. Datos generales del experto

- a. Apellidos y nombres: Teresa Fernández Bringas
- b. Institución donde labora: Universidad Peruana Cayetano Heredia
- c. Especialidad: Investigación Cualitativa
- d. Años de experiencia: 20 años

2. Ficha de evaluación

Evaluación de preguntas: A continuación, encontrará una matriz con los objetivos del estudio, sus variables, áreas de la guía y preguntas y 4 criterios que deberá utilizar para evaluar cada pregunta. Los criterios son:

- *Claridad* (CL): La pregunta es de fácil comprensión para los participantes, no es compleja (varias preguntas/ideas a la vez) ni presenta ambigüedades (diferentes interpretaciones).
- *Coherencia* (CH): Existe relación directa entre la pregunta y el objetivo y área de estudio.
- *Pertinencia/relevancia* (PE): La pregunta es apropiada, relevante para alcanzar el objetivo del estudio.
- *Apertura* (AP): Las preguntas son abiertas (no promueven respuestas de tipo Sí/No) y están libres de sesgo.

Utilice un puntaje de 1 a 0 (donde 1 indica que si cumple con el criterio y 0 que no cumple) para evaluar cada pregunta.

Concepto central	Dimensiones del instrumento	Subdimensiones del instrumento	Preguntas	CL	CH	PE	AP	Observaciones
El valor que el egresado le otorga a su formación universitaria en tanto le ha facilitado su empleabilidad, valorando para ello elementos positivos y negativos que involucran beneficios y costos funcionales, emocionales y sociales de carácter subjetivo.	Pregunta inicial de la entrevista		En general, ¿qué opinas de la formación universitaria que has recibido?	1	1	1	1	
	Dimensión 1: Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad (percepción subjetiva de beneficios funcionales, sociales y emocionales que atribuye el egresado al servicio de formación universitaria recibido y que han facilitado su empleabilidad)	Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad	Desde tu punto de vista, ¿qué beneficios te ha generado tu formación universitaria? Pensando ahora de manera particular en tu empleabilidad, ¿qué crees que has obtenido de tu formación universitaria para tu empleabilidad?	1	1	1	1	
		Beneficios funcionales (percepción subjetiva de la utilidad que atribuye el egresado al servicio de formación, en tanto le ha	¿Qué conocimientos te ha brindado tu formación universitaria que te han sido útiles en tu empleabilidad, es decir, en tu inserción y adecuación al mundo laboral?	1	1	1	1	
			Por favor ordena estos conocimientos que	1	1	1	1	

		brindado conocimientos y habilidades para su empleabilidad actual)	menciona del más útil al menos útil para tu empleabilidad.					
			¿Por qué has colocado en primer lugar? (se indaga por todo el ordenamiento de conocimientos)	1	1	1	1	
			¿Qué habilidades, capacidades te ha brindado tu formación universitaria que te han sido útiles en tu empleabilidad, es decir, en tu inserción y adecuación al mundo laboral?	1	1	1	1	
			Por favor ordena estas habilidades, capacidades que mencionas de la más útil a la menos útil para tu empleabilidad.	1	1	1	1	
			¿Por qué has colocado en primer lugar? (se indaga por todo el ordenamiento de habilidades)	1	1	1	1	

		Beneficios sociales (percepción subjetiva de reconocimiento y aceptación social que el egresado interpreta que ha obtenido de su formación universitaria y que encuentra en su empleabilidad actual)	En el plano social, ¿qué ha significado para ti tu formación universitaria?	1	1	1	1	
			¿Qué beneficios, a nivel social, te ha brindado tu formación universitaria?	1	1	1	1	
			Si no surge espontáneamente: ¿Consideras que la formación universitaria que has recibido te ha generado un mayor reconocimiento profesional? ¿De qué manera?	1	1	1	1	
			¿Consideras que la formación universitaria que has recibido te ha facilitado relaciones o conexiones laborales? ¿De qué manera?	1	1	1	1	
		Beneficios emocionales (estados afectivos positivos como el sentimiento de orgullo o autorrealización)	¿Qué sentimientos y/o emociones produce en ti la formación universitaria que has recibido, en tanto te ha facilitado o no tu empleabilidad?	1	1	1	0	Agregar, ¿por qué tienes ese sentimiento?

		que el egresado percibe en sí mismo a partir de la evocación de su experiencia formativa y que, según su interpretación se vincula con su empleabilidad)	¿Consideras que la formación universitaria que has recibido ha contribuido a tu realización profesional? ¿Por qué?	1	1	1	1	En lugar de preguntar por qué podrías preguntar de qué manera
	Dimensión 2: Costos de la formación universitaria para la empleabilidad (percepción subjetiva de carencias y deficiencias funcionales, sociales y emocionales en la formación universitaria que no han facilitado su inserción y adaptación laboral, es decir, su	Costos de la formación universitaria para la empleabilidad	Pensando en tu empleabilidad, ¿Qué desventajas o limitaciones ha tenido su formación universitaria? ¿Por qué?	1	1	1	1	
		Costos funcionales (percepción subjetiva de carencias y deficiencias en la formación universitaria que no han facilitado su inserción y adaptación	¿Ha habido algún conocimiento o conocimientos que necesitabas para tu adecuación al mundo laboral y que no lo recibiste en tu formación universitaria?, ¿Cuál fue? ¿De qué manera te puso en desventaja con relación a tu empleabilidad?	1	1	1	1	

	empleabilidad.	laboral, es decir, su empleabilidad)	¿Ha habido alguna habilidad o habilidades que necesitabas para tu adecuación al mundo laboral y que no la adquiriste en tu formación universitaria? ¿Cuál fue? ¿De qué manera te puso en desventaja con relación a tu empleabilidad?	1	1	1	1	
		Costos sociales (percepción subjetiva de falta de aceptación social que el egresado interpreta que no ha obtenido de su formación universitaria para su empleabilidad actual)	¿Qué desventajas, a nivel social, ha tenido para ti tu formación universitaria?	1	1	1	1	
		Costos emocionales (sentimientos y emociones negativas que el egresado percibe en sí mismo a	¿Hay algún sentimiento o emoción negativa que genere en ti la formación universitaria que has recibido, en tanto no ha	1	1	1	0	Agregar, ¿por qué tienes ese sentimiento?

		partir de la evocación de su experiencia formativa y que, según su interpretación se vincula con su empleabilidad)	contribuido a tu empleabilidad?					
<i>Preguntas de cierre: Valoración general de la experiencia del estudiante con relación a su formación universitaria para su empleabilidad.</i>			Me has hablado de lo positivo y lo negativo en tu formación universitaria para tu empleabilidad. En suma, ¿cuál sería el balance que harías entre ambos? ¿Qué, es más, beneficios o desventajas? ¿Por qué lo consideras así?	1	1	1	1	
			¿Cuál sería el beneficio que más valoras en tu formación universitaria? ¿Por qué?	1	1	0	1	
			¿Cuál sería la desventaja o limitación más importante en tu formación universitaria? ¿Por qué?	1	1	0	1	
			Después de haber hecho este balance, ¿qué	1	1	0	1	

			piensas sobre tu universidad?, ¿qué sientes hacia tu universidad?					
			En suma, ¿qué ha significado para ti tu formación universitaria? ¿Qué más ha representado para ti tu formación universitaria?	1	1	1	1	
			De todo lo que has mencionado, ¿cuál ha sido el significado más importante de tu formación universitaria? ¿Por qué?	1	1	0	1	

ANEXO 6

GUÍA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

Tópicos	Preguntas y/o Intervenciones
Presentación de la investigadora	Buenos días/tardes/noches mi nombre es Nidia Torres Muñoz y estoy llevando a cabo una investigación para optar el grado de magister.
Presentación del tema y objetivos de investigación	El objetivo del estudio es comprender el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en los egresados de la carrera de psicología, en base a lo que ha significado para ustedes en el plano funcional, social y emocional.
Datos de la/el entrevistada(o)	Edad, sexo, grado de instrucción, año de egresado, experiencia laboral, centro laboral, posición laboral, formación profesional adicional.
Pregunta inicial de familiarización	¿Qué recuerdos tienes de tu formación universitaria?
1. Pregunta inicial de la entrevista (Pregunta concepto central)	En general, ¿qué opinas de la formación universitaria que has recibido?
<p><i>1.1. Pregunta Dimensión 1</i> <i>Beneficios de la formación universitaria para la empleabilidad:</i> Percepción subjetiva de beneficios funcionales, sociales y emocionales que atribuye el egresado al servicio de formación universitaria recibido y que han facilitado su empleabilidad.</p>	<p>Desde tu punto de vista, ¿qué beneficios te ha generado tu formación universitaria?</p> <p>Pensando ahora de manera particular en tu empleabilidad, ¿qué crees que has obtenido de tu formación universitaria para tu empleabilidad?</p>
<p>1.1.1. Preguntas Subdimensión 1 Beneficios funcionales: Percepción subjetiva de la utilidad que atribuye el egresado al servicio de formación, en tanto le ha brindado conocimientos y habilidades para su empleabilidad actual.</p>	<p>¿Qué conocimientos te ha brindado tu formación universitaria que te han sido útiles en tu empleabilidad, es decir, en tu inserción y adecuación al mundo laboral?</p> <p>Por favor ordena estos conocimientos que mencionas del más útil al menos útil para tu empleabilidad.</p> <p>¿Por qué has colocado en primer lugar? (se indaga por todo el ordenamiento)</p> <p>¿Qué habilidades, capacidades te ha brindado tu formación universitaria que te</p>

	<p>han sido útiles en tu empleabilidad, es decir, en tu inserción y adecuación al mundo laboral?</p> <p>Por favor ordena estas habilidades, capacidades que mencionas de la más útil a la menos útil para tu empleabilidad.</p> <p>¿Por qué has colocado en primer lugar? (se indaga por todo el ordenamiento)</p>
<p>1.1.2. Preguntas Subdimensión 2 Beneficios sociales: Percepción subjetiva de reconocimiento profesional y conexiones laborales que el egresado interpreta que ha obtenido de su formación universitaria y que encuentra en su empleabilidad actual.</p>	<p>En el plano social, ¿qué ha significado para ti tu formación universitaria?</p> <p>¿Qué beneficios, a nivel social, te ha brindado tu formación universitaria?</p> <p>SI NO SURGE ESPONTANEAMENTE: ¿Consideras que la formación universitaria que has recibido te ha generado un mayor reconocimiento profesional? ¿De qué manera?</p> <p>¿Consideras que la formación universitaria que has recibido te ha facilitado relaciones o conexiones laborales? ¿De qué manera?</p>
<p>1.1.3. Preguntas Subdimensión 3 Beneficios emocionales: Estados afectivos positivos como el sentimiento de orgullo o autorrealización que el egresado percibe en sí mismo a partir de la evocación de su experiencia formativa y que, según su interpretación se vincula con su empleabilidad.</p>	<p>¿Qué sentimientos y/o emociones produce en ti la formación universitaria que has recibido, en tanto te ha facilitado o no tu empleabilidad? ¿Por qué?</p> <p>¿Consideras que la formación universitaria que has recibido ha contribuido a tu realización profesional? ¿Por qué?</p>
<p>1.2. <i>Pregunta Dimensión 2</i> <i>Costos de la formación universitaria para la empleabilidad:</i> Percepción subjetiva de carencias y deficiencias funcionales, sociales y emocionales en la formación universitaria que no han facilitado su inserción y adaptación laboral, es decir, su empleabilidad.</p>	<p>Pensando en tu empleabilidad, ¿Qué desventajas o limitaciones ha tenido su formación universitaria? ¿Por qué?</p>

<p>1.2.1. Pregunta Subdimensión 1 Costos funcionales: Percepción subjetiva de carencias y deficiencias en conocimientos y habilidades que atribuye el egresado al servicio de formación universitaria.</p>	<p>¿Ha habido algún conocimiento o conocimientos que necesitabas para tu adecuación al mundo laboral y que no lo recibiste en tu formación universitaria?, ¿Cuál fue? ¿De qué manera te puso en desventaja con relación a tu empleabilidad?</p> <p>¿Ha habido alguna habilidad o habilidades que necesitabas para tu adecuación al mundo laboral y que no la adquiriste en tu formación universitaria? ¿Cuál fue? ¿De qué manera te puso en desventaja con relación a tu empleabilidad?</p>
<p>1.2.2. Pregunta Subdimensión 2 Costos sociales: Percepción subjetiva de falta reconocimiento profesional y de conexiones laborales que el egresado interpreta que no ha obtenido de su formación universitaria para su empleabilidad actual.</p>	<p>¿Qué desventajas, a nivel social, ha tenido para ti tu formación universitaria?</p>
<p>1.2.3. Pregunta Subdimensión 3 Costos emocionales: Sentimientos y emociones negativas que el egresado percibe en sí mismo a partir de la evocación de su experiencia formativa y que, según su interpretación se vincula con su empleabilidad.</p>	<p>¿Hay algún sentimiento o emoción negativa que genere en ti la formación universitaria que has recibido, en tanto no ha contribuido a tu empleabilidad? ¿Por qué?</p>
<p><i>1.3.Preguntas de cierre: valoración general de la experiencia del estudiante con relación a su formación universitaria para su empleabilidad.</i></p>	<p>Me has hablado de lo positivo y lo negativo en tu formación universitaria para tu empleabilidad. En suma, ¿cuál sería el balance que harías entre ambos? ¿Qué, es más, beneficios o desventajas? ¿Por qué lo consideras así?</p> <p>En suma, ¿qué ha significado para ti tu formación universitaria? ¿Qué más ha representado para ti tu formación universitaria?</p>

ANEXO 7

CARTA DE APROBACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Dirección Universitaria de
INVESTIGACIÓN, CIENCIA Y
TECNOLOGÍA (DUICT)

CONSTANCIA 114 - 01 - 21

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia hace constar que el proyecto de investigación señalado a continuación fue **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo la categoría de revisión **EXPEDITA**.

Título del Proyecto : **"Valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de una universidad privada de Lima Metropolitana"**.

Código de inscripción : **201915**

Investigador principal : **Torres Muñoz, Nidia Mercedes**

La aprobación incluyó los documentos finales descritos a continuación:

1. **Protocolo de investigación**, versión recibida en fecha 29 de abril del 2021.
2. **Consentimiento informado (adultos)**, versión recibida en fecha 29 de abril del 2021.

La **APROBACIÓN** considera el cumplimiento de los estándares de la Universidad, los lineamientos Científicos y éticos, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo investigador y la Confidencialidad de los datos, entre otros.

Cualquier enmienda, desviaciones, eventualidad deberá ser reportada de acuerdo a los plazos y normas establecidas. El investigador reportará cada seis meses el progreso del estudio y alcanzará un informe al término de éste. La aprobación tiene vigencia desde la emisión del presente documento hasta el **29 de abril del 2022**.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Lima, **30 de abril del 2021**.


Dr. Frine Samalvides Cuba
Presidenta
Comité Institucional de Ética en Investigación



/cht

Av. Honorio Delgado 430, SMP 15102 
Apartado postal 4314
(511) 319-0000 anexo 201352 
duict@oficinas-upch.pe 
www.cayetano.edu.pe 

ANEXO 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
(Adultos)	
Título del estudio:	Valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en egresados de una universidad privada de Lima Metropolitana
Investigadora :	Nidia Torres Muñoz
Institución :	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio:

Le estamos invitando a participar en un estudio para conocer su percepción sobre la formación universitaria para la empleabilidad que ha recibido en la facultad de psicología. Este es un estudio desarrollado con fines netamente académicos por una investigadora de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

En la actualidad se observa la necesidad de comprender las percepciones que tienen los egresados de la universidad con la finalidad de brindar un servicio más ajustado a las necesidades de los estudiantes.

El objetivo del estudio es comprender el valor percibido de la formación universitaria para la empleabilidad en los egresados de la carrera de psicología en base a lo que ha significado para ustedes en el plano funcional, emocional y social. Esto con la finalidad de brindar un servicio más ajustado a las necesidades de los estudiantes.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Usted participará en una entrevista semi-estructurada con preguntas orientadoras acerca de las percepciones que usted tiene sobre la formación profesional que ha recibido de su universidad y el valor que le atribuye, a través de una herramienta de videoconferencia para facilitar su participación.
2. El tiempo de duración de la entrevista será de aproximadamente 45 minutos de duración, en la cual se desarrollarán aproximadamente 20 preguntas sobre su formación universitaria y de qué manera ésta ha facilitado o no su empleabilidad.
3. La entrevista será grabada (audio/video) para su posterior transcripción e interpretación, si usted autoriza. Si no lo autoriza, se tomarán notas.

¿Usted autoriza la grabación de esta reunión?

Sí () No ()

Durante la entrevista, usted no podrá nombrar a personas, facultades, instituciones y/o cualquier información que pudieran afectar o dañar la honra de terceros, en caso de que esto sucediera, tendremos que eliminar esa información del archivo en su presencia.

Una vez que se realice la transcripción, las grabaciones serán borradas, quedando solamente el registro transcrito (formato virtual/físico) de la entrevista.

Riesgos:

No existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación. Sin embargo, si algunas preguntas le causan incomodidad, usted es libre de contestarlas o no.



Beneficios:

Se le hará entrega de una infografía digital con información actualizada e importante para el fortalecimiento de recursos propios para el desarrollo personal, que contribuyan con su empleabilidad. Además, usted tendrá la oportunidad de ser escuchado y considerado como cliente de la universidad, al evaluar los resultados que le ha reportado la formación que ha recibido.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Se garantiza la confidencialidad de su nombre y de los datos que pudieran identificarlo, para lo cual se codificará la entrevistas y el archivo quedará al acceso exclusivo de la investigadora. Asimismo, una vez realizada la transcripción de la entrevista, la grabación será borrada.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregúnteme o llame al teléfono [REDACTED]

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar a la Dra. Frine Samalvides Cuba, presidenta del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 101355 o al correo electrónico: duict.cieh@oficinas-upch.pe

Una copia de este consentimiento informado le será enviada a su correo electrónico.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo de las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y Apellidos
Participante

Fecha y Hora

Nombres y Apellidos
Testigo (si el participante es
analfabeto)

Fecha y Hora

Nombres y Apellidos
Investigador

Fecha y Hora



APROBADO

F. APROBACIÓN: / /

