

Los cambios psicosociales en graduados de la Licenciatura en Psicología frente a la inserción laboral como profesionales y su transición

Estudiante: Bustos Stefania Jazmín

Legajo: 28413

Docente tutora: Cynthia Carina Soledad Rossi

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Lic. En Psicología.

2025

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

RIUFLO - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

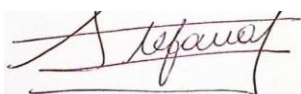
El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del **RIUFLO**. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial 4-0 internacional que siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra en el RIUFLO (seleccionar una opción):

A partir del día de la fecha de aprobación del TFI []

Lugar y fecha: 26/11/2025, Cinco Saltos, Rio Negro.

Firma y aclaración del autor:



Stefania Jazmín Bustos

Índice

RESUMEN.....	5
DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	6
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	6
OBJETIVOS	8
Supuestos básicos de la investigación	8
FUNDAMENTACIÓN	10
ESTADO DEL ARTE.....	12
MARCO TEÓRICO.....	18
INSERCIÓN LABORAL COMO PROCESO PSICOSOCIAL.....	18
TRANSICIÓN DE ESTUDIANTE A PROFESIONAL.....	19
CAMBIOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LA INSERCIÓN LABORAL	21
FORMACIÓN UNIVERSITARIA, COMPETENCIAS Y BRECHA FORMATIVA.....	24
CAMBIOS PSICOSOCIALES EN GRADUADOS DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.....	25
ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y RECURSOS PSICOSOCIALES ...	25
ROL DE ESTUDIANTE Y ROL PROFESIONAL EN PSICOLOGIA	27
FRUSTRACIÓN LABORAL Y AUTOESTIMA PROFESIONAL.....	29
ESTRÉS LABORAL EN LA TRANSICIÓN PROFESIONAL	30
METODOLOGÍA.	31
POBLACIÓN Y MUESTRA	31
INSTRUMENTOS	32
PROCEDIMIENTO	32
RESULTADOS.....	41
CAMBIOS PSICOSOCIALES PERCIBIDOS	41
TRANSICIÓN DE ESTUDIANTE A PROFESIONAL.....	41
FORMACIÓN UNIVERSITARIA Y PREPARACIÓN PROFESIONAL.....	42
HABILIDADES BLANDAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES	42
ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTO.....	42
DESARROLLO PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL.....	43
DIMENSIÓN EMOCIONAL	43
EMOCIONES Y OPORTUNIDADES PARA UNA FORMACIÓN MÁS INTEGRAL	44

DISCUSIÓN.....	46
CONCLUSIÓN.....	51
APORTES Y CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
LÍNEAS DE INVESTIGACION FUTURAS.....	53
PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN.....	55
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	64
ANEXO 1.....	64
ANEXO 2.....	67
ANEXO 3.....	68

Agradecimientos

A mi abuela,

quien no está presente físicamente,

pero siempre está y estará presente en mi corazón,

también a mi familia,

por acompañarme en todo este camino.

RESUMEN.

Los cambios psicosociales en graduados de la Licenciatura en Psicología frente a la inserción laboral como profesionales y su transición.

El presente Trabajo Final Integrador tiene por objetivo analizar los cambios psicosociales que experimentan los graduados de la Licenciatura en Psicología durante su proceso de transición e inserción laboral como profesionales.

La investigación se desarrolla a partir de un estudio empírico de enfoque cualitativo, destinado a comprender vivencias, percepciones y transformaciones emocionales, sociales y profesionales que atraviesan los jóvenes graduados en esta etapa.

Metodológicamente, la muestra estará conformada por doce graduados de ambos sexos de la carrera de la psicología de la Universidad de Flores (UFLO), que se encuentren ejerciendo su profesión, con edades comprendidas entre los 23 y 30 años, residentes en la ciudad de Neuquén.

Como técnica de recolección de datos se empleará una entrevista dirigida, junto con la recopilación de datos sociodemográficos y la administración del consentimiento informado. El análisis de los datos se realiza mediante la construcción de categorías propias del enfoque cualitativo, con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación.

Se espera como principales resultados identificar los procesos psicosociales que atraviesan los graduados al finalizar la etapa formativa e ingresar al ejercicio profesional, así como las dificultades y recursos que intervienen en dicho proceso.

Palabras claves: *Inserción laboral-graduados -cambios psicosociales-transición profesional.*

DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación define como problema central la necesidad de consolidar una formación integral en el ámbito universitario que prepare de manera efectiva a los estudiantes para su incorporación al mundo laboral. El fortalecimiento de este enfoque, que abarca el desarrollo de habilidades blandas, competencias profesionales y conocimientos específicos de cada disciplina, constituye un elemento clave para ampliar las oportunidades de empleabilidad de los egresados, facilitar su adaptación a los entornos laborales y promover un desarrollo profesional sostenido.

La formación universitaria tradicional se ha centrado en la adquisición de conocimientos teóricos y técnicos específicos de cada carrera, sin embargo, esta formación no siempre se traduce en habilidades y competencias que permitan a los egresados enfrentar con éxito los desafíos del mundo laboral.

En los últimos años, ha cobrado relevancia el análisis sobre los beneficios de fortalecer la pertinencia de la formación universitaria en relación con las exigencias del mundo laboral. Aunque las universidades se han centrado tradicionalmente a su labor en la transmisión de conocimientos teóricos y prácticos, se reconoce cada vez más la importancia de complementar dicha formación con un enfoque que favorezca una inserción laboral exitosa y un desarrollo profesional sostenido. Diversos autores destacan la existencia de una brecha entre la educación superior y las demandas del mercado de trabajo, lo que subraya la conveniencia de promover una formación más integral, articulada y contextualizada (Beneitone et al., 2007; Bárcena, 2019).

En el contexto actual, la transición de la vida estudiantil al ejercicio profesional constituye una etapa decisiva para los jóvenes graduados, dado que implica afrontar nuevos

desafíos personales, sociales y laborales. En este sentido. Se reconoce cada vez más la importancia de potenciar una formación universitaria que, además de ofrecer bases teóricas y técnicas sólidas, incorpore elementos que favorezcan una preparación integral para este proceso de cambio. Entre estos elementos destacan la orientación profesional durante los últimos de estudio, la articulación entre las instituciones educativas y el mercado laboral, y el acompañamiento psicológico o formativo que facilite la adaptación a los cambios identitarios y estructurales asociados al paso del rol de estudiante al rol de profesional. El fortalecimiento de estas estrategias contribuye a una transición más fluida y a un desarrollo profesional inicial más satisfactorio.

Se reconoce la importancia de abordar la preparación integral de los estudiantes como un fenómeno clave que incide no solo en su inserción laboral, sino también en su salud mental, en la construcción de su identidad profesional y en su capacidad de adaptación a la adultez. Este aspecto adquiere especial relevancia al considerar que, en diversos contextos educativos, se abre una oportunidad para incorporar en los planes de estudio mecanismos de transición más efectivos y programas de acompañamiento profesional que contribuyan a fortalecer el proceso formativo y facilitar una integración progresiva al ejercicio profesional.

El fortalecimiento de estrategias institucionales que acompañen la transición al mundo profesional, como tutorías especializadas, formación en empleabilidad, talleres o pasantías de orientación, constituye un elemento clave para fortalecer que los egresados afronten este proceso con mayor seguridad y claridad respecto a su futuro. La implementación de estos recursos contribuye a disminuir sentimientos de incertidumbre, ansiedad o inseguridad, promoviendo una incorporación más estable al mercado laboral y favoreciendo tanto el desarrollo de una trayectoria profesional sólida como el mantenimiento del bienestar psicológico.

OBJETIVOS

El presente trabajo final integrador tiene como objetivo general analizar los cambios psicosociales que experimentan los graduados de la Licenciatura en psicología durante su transición hacia la inserción laboral como profesionales.

Se plantean, además, los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar las vivencias emocionales asociadas al ingreso al mundo laboral.
2. Describir las precepciones de los graduados acerca de su preparación universitaria para el ejercicio profesional.
3. Analizar dificultades psicosociales que enfrentan durante el proceso de adaptación al entorno laboral.
4. Explorar las estrategias de afrontamiento utilizadas frente a los desafíos del ejercicio profesional inicial.

SUPUESTOS BÁSICOS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se orienta a partir de los siguientes supuestos:

1. La transición de la vida académica al ejercicio profesional constituye un proceso complejo que implica cambios psicosociales significativos.
2. La formación universitaria brinda una base teórica fundamental, pero no siempre garantiza la preparación emocional y subjetiva necesaria para afrontar las exigencias del mundo laboral.
3. Existen brechas entre la formación académica y las demandas del

ejercicio profesional que impactan en la construcción de la identidad profesional.

4. El acompañamiento institucional y el fortalecimiento de recursos psicosociales pueden favorecer una adaptación saludable al ejercicio profesional.

FUNDAMENTACIÓN

La presente investigación parte del reconocimiento de una problemática cada vez más visible en el contexto educativo y laboral contemporáneo: la brecha existente entre la formación universitaria tradicional y las demandas del ejercicio profesional, particularmente en el campo de la psicología. Si bien la universidad ha cumplido históricamente un rol central en la transmisión de conocimientos teóricos, diversas investigaciones y propios relatos de los egresados evidencian que dicha formación no siempre resulta suficiente para afrontar los desafíos emocionales, subjetivos y relacionales que implica la inserción al mundo laboral como profesionales de la salud mental.

En este sentido, se sostiene que una formación integral no solo debe contemplar los contenidos disciplinares, sino también el desarrollo de habilidades socioemocionales, competencias profesionales y recursos subjetivos que permitan a los graduados insertarse, adaptarse y sostenerse en contextos laborales complejos, dinámicos y de alta demanda emocional. Este proceso involucra no solo únicamente aspectos técnicos, sino también cambios significativos en la identidad profesional y en el posicionamiento subjetivo de los jóvenes psicólogos.

La investigación se apoya en una serie de supuestos que orientan el abordaje teórico y metodológico. Se parte de la premisa de que la inserción y adaptación laboral no dependen exclusivamente del dominio técnico, sino que requieren el desarrollo de habilidades interpersonales, comunicacionales y estrategias de afrontamiento frente a situaciones de incertidumbre y exigencia emocional. Asimismo, se reconoce la exigencia de una brecha entre la formación universitaria y las condiciones reales del ejercicio profesional, la cual impacta directamente en los procesos psicosociales de los egresados.

La elección de un enfoque cualitativo se fundamenta en la necesidad de explorar y

comprender en profundidad las experiencias subjetivas de los graduados de la Licenciatura en psicología. A través de entrevistas dirigidas, se buscará revelar las percepciones, vivencias, significados y estrategias de afrontamiento que los participantes otorgan a su proceso de formación académica, su transición al mundo laboral y su desarrollo profesional inicial. Este abordaje permitirá identificar no solo las limitaciones de la formación universitaria, sino también los recursos y estrategias que los graduados despliegan para afrontar los desafíos de su práctica profesional.

Finalmente, la relevancia de esta investigación radica en su potencial para generar aportes teóricos y prácticos que contribuyan a repensar los procesos de formación universitaria desde una perspectiva integral, promoviendo el bienestar subjetivo, la construcción de identidad profesional sólida y una inserción laboral más saludable y sostenida en el campo de la psicología.

Pregunta de investigación: ¿Como se manifiestan los cambios psicosociales en los graduados de la Licenciatura en psicología durante su proceso de transición e inserción laboral como profesionales?

ESTADO DEL ARTE.

En los últimos cinco años, se han llevado a cabo diferentes investigaciones que guardan una estrecha relación con el objeto de estudio de este presente trabajo final integrador, las cuales, serán presentadas a continuación. El análisis de estos estudios permitirá orientar el cumplimiento de los objetivos planteados tomando como referencia los conocimientos y hallazgos previos sobre la problemática abordada. Dado que en Argentina existen pocos trabajos específicos acerca de esta temática, se ha decidido incluir investigaciones realizadas en distintos países. A través de esta revisión se busca establecer una base conceptual sólida para el estudio, buscando ampliar el conocimiento existente.

La primera investigación que será presentada es la elaborada en Venezuela, por Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz, C.R., Murga Valderrama, N.L, y Chauca Valqui, P. (2020). La investigación empleó un diseño no experimental, transversal y de tipo descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 127 bachilleres y 196 titulados, seleccionados de una población total de 2.027 egresados. El objetivo de la investigación fue analizar el desarrollo de competencias personales y sociales en los egresados universitarios y su impacto en la inserción laboral. Los autores anteriormente mencionados, buscaron identificar que habilidades han desarrollado los egresados y como estas influyen en su empleabilidad en el mercado de trabajo. En cuanto a los resultados de la investigación, indican que los egresados universitarios presentan un desarrollo de nivel medio en competencias personales y sociales, lo que influye en su proceso de inserción laboral. Se identificó que habilidades como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la resolución de problemas son clave para acceder y mantenerse en el mercado laboral. Por otro lado, se evidenció que muchos egresados carecen de una formación sólida en competencias transversales, lo que limita sus oportunidades de empleo. La investigación sugiere la necesidad de fortalecer estos aspectos en la educación universitaria para mejorar la empleabilidad de los graduados.

La segunda investigación que será presentada es la elaborada en Madrid por Lorenzo, L.S. (2021). La investigación es de tipo exploratorio y descriptivo, con un enfoque mixto. La muestra estuvo compuesta por 142 jóvenes universitarios, incluyendo estudiantes que cursan su último año de carrera y han trabajado en algún momento, y además, estudiantes insertos en el mercado laboral recientemente. La investigación tiene como objetivo analizar la situación laboral de los jóvenes universitarios en su proceso de inserción laboral, considerando diversos factores como la falta de experiencia, la sobre cualificación y las dificultades frente al mercado de trabajo. A su vez, busca identificar estrategias y políticas que podrían mejorar la empleabilidad juvenil y reducir el desempleo. En la investigación se destaca la necesidad de que los poderes públicos refuercen la calidad educativa y faciliten la integración de los jóvenes en el mercado laboral, asegurando mejores condiciones de empleo.

La tercera investigación que será presentada es la elaborada en Ecuador por Guim Bustos, P., Morreno Ancizar, Y. (2021). La investigación es de tipo cuantitativa, no experimental y transversal, con una muestra de 318 estudiantes de universidades ecuatorianas, se utilizó un cuestionario como herramienta de recopilación de datos. La investigación tiene como objetivo determinar cómo las competencias desarrolladas en prácticas preprofesionales influyen en la empleabilidad de los egresados universitarios. En la investigación se pudo evidenciar que ciertas competencias se relacionan positivamente con la inserción laboral, como, por ejemplo, la visión interdisciplinaria, el uso de tecnologías, el trabajo en equipo, la creatividad. Se concluye que, si las practicas preprofesionales se implementan con un enfoque constructivista, contribuyen significativamente al desarrollo de competencias clave para la inserción laboral.

La cuarta investigación que será presentada es la elaborada en Chile por Yeves, J., Bargsted, M., Venegas-Muggli, J. & Merino, C. (2021). La investigación es de tipo transversal, con una muestra de 984 graduados chilenos. La investigación tiene como objetivo

analizar la relación entre el modelo de empleabilidad disposicional, abarcando tres diferentes dimensiones, el capital humano y social, la identidad de la carrera y adaptabilidad personal, y diferentes indicadores de calidad del empleo como, por ejemplo, el salario, categoría profesional, entre otros indicadores. Se obtiene como resultado la importancia de las implicaciones prácticas a tener en cuenta para el desarrollo de las competencias en los graduados, buscando favorecer la obtención de empleos en cuanto a una mejor calidad.

La quinta investigación que será presentada es la elaborada en Colombia por Díaz, S. (2021). La investigación es de tipo cualitativa. Dicha investigación se basa en la revisión y análisis crítico de normativas, leyes, literatura y documentos académicos relacionados con la práctica profesional universitaria y el mercado laboral, no posee una muestra específica. La investigación tiene como objetivo principal analizar como las prácticas profesionales universitarias impactan en la inserción laboral y en la adaptación de los estudiantes a las condiciones ambientales del mercado de trabajo actual. En cuanto al resultado, la investigación revela que las prácticas profesionales, aunque sean reconocidas como experiencia laboral, enfrentan desafíos relacionados con la desconexión y la calidad de demandas reales del mercado laboral, se menciona que existe una brecha entre la educación y las necesidades del mercado, que limita la empleabilidad de los graduados. Además, se concluye que las prácticas profesionales pueden contribuir a la formación, pero no garantizan una inserción laboral significativa, debido a las transformaciones sociales, económicas y condiciones laborales actuales.

La sexta investigación que será presentada es la elaborada en Rosario por Rivas, M.B. (2022). La investigación es de carácter no experimental, con un diseño transversal y de tipo descriptiva. La muestra estuvo compuesta por 20 estudiantes del último año de la carrera de Psicología en una universidad privada de Rosario. La investigación tiene como objetivo explorar las vivencias que poseen los estudiantes que cursan su último año de la carrera de

Psicología acerca de la transición e inserción a la vida profesional, busca comprender como perciben y experimentan los estudiantes esa etapa y que ideas tienen sobre sus posibilidades en el mercado laboral. Se obtiene como resultado que, aunque los estudiantes sienten satisfacción por haber finalizado una etapa significativa de su educación, también experimentan dificultades relacionadas con la proyección y visión de su futuro profesional. Por otro lado, se obtuvo que los estudiantes viven sentimientos de incertidumbre y temor, particularmente en lo que respecta a la búsqueda de empleo y la inserción en el mercado laboral, por otro lado, perciben poseer habilidades y herramientas psicosociales para la empleabilidad y valoran la importancia de orientación profesional en sus procesos de preparación para la inserción laboral.

La séptima investigación que será presentada es la elaborada en México por Ríos, B. (2023). La investigación es de tipo cualitativa, se enfoca en comprender las experiencias y percepciones de los egresados acerca de su inserción laboral, utilizando entrevistas y análisis de contenido. La muestra estuvo compuesta por nueve participantes egresados de la carrera de psicología de la facultad de Estudios Superiores Iztacala, fueron seleccionados siete mujeres y dos hombres entre los 27 y 30 años. El objetivo principal de la investigación fue conocer las experiencias de inserción laboral de los egresados, con el fin de comprender como construyen sus trayectorias profesionales en un contexto social, histórico e institucional particular, y además, analizar las condiciones y procesos que enfrentan durante su ingreso y vinculación al mercado laboral. Los resultados de la investigación abordaron principalmente las expectativas laborales que tenían los egresados al concluir sus estudios y las realidades a las que se enfrentaron durante su inserción laboral. A modo de resultado, se reflejó que la inserción laboral de los egresados es un proceso dinámico y heterogéneo, influido tanto por experiencias personales y redes de apoyo, lo que contribuye a una comprensión más profunda de como los graduados construyen su trayectoria profesional en un contexto social complejo.

La octava investigación que será presentada es la elaborada en Panamá por Gonzales, C. (2024). La investigación es de tipo cuantitativa, transversal y descriptiva. La muestra utilizada en la investigación está conformada por 57 graduados de la carrera de Psicología en la Universidad UMECIT, correspondiente a los años 2020 a 2022. El objetivo de la investigación fue analizar el impacto de la formación académica en la inserción laboral de los graduados, evaluando la tasa de empleo, las áreas de especialización y el nivel de satisfacción de los graduados. Los resultados de la investigación muestran que la mayoría de los graduados están satisfechos con su programa académico y las oportunidades de desarrollo profesional en su empleo actual, reflejando una percepción positiva respecto a la formación recibida y su relación con la inserción laboral en las áreas de especialización del graduado.

La novena investigación que será presentada es la elaborada en Ecuador por Gusque, A., Campuzano, L., Vargas, D., Campuzano, D. (2024). La investigación es de tipo mixta, se utilizaron encuestas y entrevistas. La muestra utilizada se conformó por 41 graduados y 3 empleadores. El objetivo de la investigación fue analizar la empleabilidad de los graduados en Psicología de la Universidad Estatal de Milagro, evaluando las competencias adquiridas durante su formación y su alineación con las expectativas de los empleadores en el sector. Además, se buscó identificar las deficiencias y proponer recomendaciones para mejorar la preparación de los egresados y facilitar su transición al mercado laboral. Los resultados de la investigación mostraron que la empleabilidad de los graduados en Psicología es aceptable, pero enfrentan deficiencias en habilidades técnicas y blandas.

La décima investigación que será presentada es la elaborada en Chile, así mismo, es una investigación colaborativa que involucra diferentes universidades en la región latinoamericana. Los respectivos investigadores son, Morales, M., Maldonado, H., Wiggers, E., García, L., Islas, S. (2020). La investigación realizada es cuantitativa, se recopiló datos mediante encuestas. La muestra utilizada se conformó por 658 egresados, incluyendo los

países de, Argentina, Brasil, Chile, Perú, México, Colombia, Costa Rica y Bolivia. El objetivo de la investigación fue conocer la trayectoria de la formación y la incorporación laboral de los egresados de la carrera de psicología en distintas universidades latinoamericanas, considerando aspectos como el perfil de ingreso, el proceso formativo, las competencias adquiridas, la situación laboral actual y el grado de satisfacción con la profesión. Además, la investigación buscaba analizar y describir los principales ejes del proceso de seguimiento de los egresados para proponer componentes que puedan mejorar la formación de futuros psicólogos. Los resultados de la investigación muestran que la mayoría de los egresados en psicología están satisfechos con su profesión, se menciona una adquisición de competencias claves en diagnóstico y evaluación, la satisfacción profesional varía según el país, pero en general, es positiva.

MARCO TEÓRICO.

INSERCIÓN LABORAL COMO PROCESO PSICOSOCIAL

La inserción laboral es comprendida actualmente como un proceso dinámico, progresivo y multidimensional que excede el mero acceso a un puesto de trabajo, e involucra la integración subjetiva, social y simbólica del individuo al mundo del trabajo (Ng & Feldman, 2010; Blustein, 2019). Este proceso implica la construcción de una trayectoria, la apropiación de un rol socialmente reconocido y la integración de la actividad laboral en la identidad personal.

En los jóvenes profesionales, la inserción laboral se vincula estrechamente con la transición hacia la vida adulta, la autonomía económica y la consolidación del proyecto vital (Arnett, 2000; Schoon & Heckhausen, 2019). Diversos estudios señalan que la precarización del empleo, la flexibilización laboral y la exigencia de experiencia previa han complejizado este proceso, generando trayectorias fragmentadas, inestables y prolongadas (OECD, 2022; ILO, 2020).

Desde una perspectiva psicosocial, Blustein (2019) sostiene que el trabajo cumple funciones esenciales: estructura el tiempo, otorga sentido, posibilita la pertenencia social y contribuye a la construcción de la identidad. Por ello, las dificultades en la inserción laboral no solo afectan la dimensión económica, sino también la autoestima, el bienestar subjetivo y el sentimiento de competencia personal.

Rodríguez (2014) señala que la inserción no debe entenderse como un momento puntual, sino como un proceso dinámico en el que los jóvenes articulan recursos formativos, competencias, redes de contacto y expectativas para integrarse al mercado laboral.

Rueda (2017) destaca que las oportunidades de inserción se encuentran fuertemente condicionadas por factores socioeconómicos, la calidad de la formación recibida y las exigencias crecientes de certificaciones y experiencia previa. De este modo, la incorporación al empleo profesional implica no solo acceder a un puesto de trabajo, sino también enfrentar tensiones entre la formación académica y las demandas reales del mercado, gestionar la incertidumbre y construir posiciones laborales estables en contextos cada vez más competitivos (Pascual, 2009; Rodríguez, 2014).

TRANSICIÓN DE ESTUDIANTE A PROFESIONAL

La transición de la vida académica al ejercicio profesional constituye una transición vital significativa que implica modificaciones en los roles, las rutinas y las expectativas (Schlossberg, 2011). Este pasaje no se limita a la obtención del título, sino que supone una reestructuración profunda de identidad.

Schlossberg (2011) propone el modelo de las 4S (situación, self, soporte y estrategias) para comprender como las personas afrontan los procesos de cambio. Este modelo resulta pertinente para analizar la experiencia de los graduados en psicología, ya que permite comprender como influyen los recursos personales, las redes de apoyo y las estrategias de afrontamiento en la adaptación al ejercicio profesional.

Dubar (2001) sostiene que la identidad profesional se construye en la articulación entre la “identidad para si” (historia personal, aspiraciones y valores) y la “identidad para los otros” (reconocimiento institucional y social). Este proceso se intensifica en los primeros

años de inserción laboral, cuando los graduados buscan legitimar su lugar en el campo profesional.

Desde la perspectiva de Schlossberg (1981), una transición se define como un cambio significativo en las rutinas, las relaciones y los roles, que requieren que la persona movilice recursos personales, apoyos sociales y estrategias de afrontamiento. En su modelo de las 4S, desarrollado posteriormente en 1984, Schlossberg enfatiza la importancia de la situación, el yo, los apoyos y las estrategias para comprender como los individuos se adaptan a este proceso de cambio.

Por su parte Dubar, (1992, 1996) sostiene que la entrada al mundo profesional implica una reconstrucción identitaria basada en la articulación entre la “identidad para sí”, asociada a la historia personal y las aspiraciones del sujeto, y la “identidad para los otros”, vinculada al reconocimiento institucional y organizacional. Así, la transición hacia el rol profesional no solo supone la asunción de nuevas tareas y responsabilidades, sino también la negociación de significados y la reconfiguración de la identidad en un contexto social específico (Schlossberg, 1984; Dubar, 1996).

La transición hacia el mundo laboral es un proceso complejo que involucra cambios estructurales, institucionales e individuales (Dubar, 2001).

Según Schlossberg (1984), una transición implica cambios en roles, rutinas y relaciones, y requiere recursos personales y estrategias de afrontamiento.

El pasaje de la universidad al trabajo puede entenderse como una reorganización de la identidad vocacional, entendida como la construcción simbólica que articula deseos, capacidades y expectativas sociales, su enfoque clínico subraya la importancia de la elaboración subjetiva en el proceso de elección y ejercicio profesional (Bohoslavsky, 1984).

La transición al trabajo se considera un momento crucial para que un individuo se integre en los espacios socialmente definidos como “normales”. Este proceso de transición laboral está estrechamente relacionado con el contexto económico más amplio, que a su vez está influenciado por el sistema político. Las características del entorno económico cultural, como el alto desempleo, la creciente precariedad laboral y la transitoriedad en el empleo, hacen que esta transición sea especialmente incierta y precaria. Los jóvenes enfrentan un contexto social en constante cambio cultural, lo que añade un nivel adicional de complejidad e incertidumbre a su proceso de transición (Serrano Pascual, 2002).

La transición no solo supone un cambio en el ámbito laboral, sino también un proceso subjetivo de redefinición del proyecto personal y de adaptación a nuevas dinámicas relaciones (Rodríguez & Rueda, 20012).

CAMBIOS PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LA INSERCIÓN LABORAL

Los cambios psicosociales en el ámbito laboral se refieren a transformaciones en la relación entre las condiciones de trabajo, la organización del trabajo y los efectos que estas tienen sobre la salud mental y emocional del trabajador. Estos cambios están vinculados a nuevas formas de gestión, intensificación del trabajo, precariedad laboral y pérdida de sentido del trabajo. El termino psicosocial hace referencia a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales, los factores de riesgos psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con la organización, de trabajo, la jerarquía, además, otras instancias como la empresa u organización pero sin prestar servicios en el lugar de trabajo, los clientes o usuarios del servicio y las personas ajenas a la empresa u organización que actúan sobre ellas. (Neffa, 2015, 2021).

Los cambios psicosociales refieren a las transformaciones que se producen en la interacción entre los procesos subjetivos y los contextos sociales (Erikson, 1968;

Bronfenbrenner & Morris, 2006). En el ámbito laboral, estos cambios se vinculan con la organización del trabajo, las exigencias de desempeño y las relaciones jerárquicas.

Neffa (2021) define los riesgos psicosociales como factores derivados de la organización, contenido y contexto del trabajo que afectan la salud mental. Dejours (2015) sostiene que el trabajo puede constituirse tanto en una fuente de realización subjetiva como de sufrimiento psíquico, según las condiciones en que se desarrolla.

Investigaciones recientes indican que los jóvenes profesionales presentan mayores niveles de ansiedad, estrés, inseguridad e inestabilidad emocional durante los primeros años de ejercicio profesional (WHO, 2022; APA, 2023).

El trabajo, más allá de su dimensión técnica, implica una carga psíquica y social. Los cambios en el mundo de trabajo como la autorización, la flexibilización o la evaluación permanente del desempeño impactan en los equilibrios subjetivos del trabajador, modificando su identidad, sus relaciones y su bienestar. (Dejours, 1998).

La inserción laboral de los jóvenes se constituyó primero en un problema social, y después en un problema sociológico, en tanto y en cuanto la situación de los jóvenes hoy en el mercado de empleo representa la “punta de lanza” de cambios profundos en los modelos societales, en la cuestión social, en las relaciones entre educación y trabajo, y un desafío para las políticas públicas orientadas a la igualación de oportunidades. (Demaziere & Dubar, 1994).

Según Gonzales (2013), la transición al mundo del trabajo está marcada por un proceso de adaptación en el que los individuos deben redefinir sus expectativas personales, así como reorganizar su vida social y familiar para adaptarse a exigencias laborales. Estos cambios a menudo asociados a una alta carga de estrés y la necesidad de adaptarse a nuevas jerarquías y roles, pueden afectar la salud mental de los jóvenes trabajadores, generando, en algunos casos, ansiedad, inseguridad y agotamiento emocional. (Dejours, 2009).

Por su parte Demaziere (2012) señala que, en este proceso de adaptación, el trabajo comienza a convertirse en un factor determinante en la construcción de la identidad personal y en el bienestar general, ya que la naturaleza del empleo influye directamente en como los individuos se perciben a sí mismos y a los demás.

De acuerdo con Neffa (2001), los procesos de socialización laboral pueden tanto fortalecer como debilitar la autoestima de los trabajadores jóvenes, dependiendo de las condiciones laborales y las formas de integración en los equipos de trabajo. Así, los cambios psicosociales vinculados a la inserción laboral no solo están relacionados con el desempeño profesional, sino también con la capacidad del joven para manejar las demandas emocionales y sociales impuestas por el nuevo entrono de trabajo (Dejours, 2009; Gonzales, 2013).

Los jóvenes profesionales suelen experimentar emociones como ansiedad, inseguridad o incertidumbre vinculadas al inicio del ejercicio profesional (Gonzales, 2018; Mendoza, 2019). Sin embargo, también aparecen emociones positivas como satisfacción, orgullo o entusiasmo, que acompañan los primeros logros y favorecen la adaptación laboral. La falta de información sobre el mercado laboral implica incrementa la incertidumbre, limitando la toma de decisiones y generando malestar psicosocial (Rodríguez & Rueda, 2012; Mendoza, 2019).

Por otro lado, surgen nuevas posiciones sociales y familiares, como la necesidad de alcanzar independencia económica y demostrar éxito profesional, lo que puede generar ansiedad o frustración si las expectativas no se cumplen. Muchos egresados enfrentan una crisis de realidad al notar que la formación recibida no responde de manera adecuada a las expectativas del entorno laboral. (Mendoza, 2019).

FORMACIÓN UNIVERSITARIA, COMPETENCIAS Y BRECHA FORMATIVA

La educación superior enfrenta el desafío de articular los conocimientos disciplinares con el desarrollo de competencias socioemocionales y profesionales (UNESCO, 2020; OECD, 2021). El proyecto Tuning América Latina (Beneitone et al., 2007) destacó la importancia de las competencias genéricas, tendencia que ha sido reforzada por estudios más recientes.

Jackson (2016) sostiene que la empleabilidad contemporánea requiere habilidades de comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico y regulación emocional. La falta de formación en estas competencias se asocia con mayores niveles de inseguridad, desorientación profesional y malestar psicológico (Blustein, 2019).

En el campo de la psicología, esta brecha formativa adquiere particular relevancia debido a las exigencias éticas y emocionales inherentes a la práctica profesional.

Mendoza (2019), uno de los principales desafíos en la inserción laboral de los egresados universitarios es la desarticulación entre la formación académica y las demandas reales del mercado, lo que se ve agravado por la escasa información y preparación práctica durante la etapa universitaria.

Un factor que intensifica las dificultades psicosociales en la transición de estudiante a profesional es la falta de información integral sobre el mundo laboral. La ausencia de orientación vocacional, de conocimientos prácticos sobre requerimientos del mercado y de estrategias efectivas para la inserción laboral puede generar desorientación, ansiedad y decisiones poco alineadas con los intereses personales (Rodríguez & Rueda, 2012).

Los cambios en la organización de las empresas y el proceso de trabajo implicaron, de la mano de una nueva ideología del management, la aparición de nuevas enfermedades profesionales y

sobre todo, de un incremento de los sufrimientos psíquicos y mentales de los trabajadores/ras. Como destaca el autor, la falta de información y concientización sobre estas problemáticas, dadas las dificultades para medir objetivamente esos fenómenos, ha tendido a invisibilizar y subestimar los riesgos psicosociales, las tensiones y sufrimientos que conllevan (Neffa, 2021).

La formación universitaria constituye un espacio clave para la construcción de la identidad profesional, especialmente en carreras de salud y ciencias sociales (Rascovan, 2004; Freire, 1970).

CAMBIOS PSICOSOCIALES EN GRADUADOS DE LA LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

Los graduados en Psicología experimentan cambios psicosociales específicos vinculados con la naturaleza de su futura práctica profesional. El trabajo con el sufrimiento humano implica una alta carga emocional, la toma de decisiones complejas y la constante reflexión ética (Skovholt & Trotter-Mathison, 2016).

Los psicólogos noveles suelen experimentar temor a cometer errores, ansiedad, frente a la responsabilidad clínica y dudas respecto a su propia competencia (Barnett et al., 2019). Estas vivencias impactan en la construcción de la identidad profesional y en la percepción de autoeficiencia.

A su vez, se producen transformaciones en los vínculos familiares y sociales, dado que el ingreso al rol profesional genera nuevas expectativas de estabilidad, autonomía y éxito (OECD, 2022).

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO Y RECURSOS PSICOSOCIALES

Lazarus y Folkman (1984) definen el afrontamiento como los esfuerzos cognitivos y conductuales orientados a manejar situaciones estresantes. Estudios contemporáneos señalan que el apoyo social, la supervisión profesional y los espacios de formación continua actúan como factores protectores del bienestar psicológico (APA,

2023).

En psicólogos noveles, la existencia de espacios de supervisión clínica y terapia personal se asocia con mejores niveles de bienestar emocional y mayor seguridad profesional (Skovholt & Trotter-Mathison, 2016).

ROL DE ESTUDIANTE Y ROL PROFESIONAL EN PSICOLOGIA

El rol de estudiante universitario en Psicología no se limita a la adquisición de conocimientos teóricos, sino que constituye una instancia fundamental de construcción subjetiva, en la que se configuran las primeras representaciones sobre el ejercicio profesional, el vínculo con el saber y la propia vocación (Rascovan, 2004).

Durante la formación, el estudiante construye una identidad en un contexto institucional más protegido, donde los errores forman parte del aprendizaje y la responsabilidad esta compartida con docentes y supervisores. Este contexto favorece un posicionamiento que articula expectativas idealizadas sobre el futuro rol profesional.

El pasaje al rol profesional implica una transformación profunda. Ya no se trata solo de “saber”, sino de “responder” ética, legal y subjetivamente por las propias intervenciones. El profesional en Psicología debe asumir decisiones autónomas, sostener encuadres, gestionar los honorarios, delimitar el vínculo terapéutico y afrontar la angustia propia y ajena (Schon, 1983; Rascovan, 2013).

Richino (2018) señala que el rol profesional no se adquiere automáticamente con el título, sino que se construye en la práctica, mediante la inserción institucional, el reconocimiento de pares y la supervisión constante. Este proceso suele estar acompañado por sentimientos de ambivalencia: orgullo por los logros alcanzados y, simultáneamente, temor, inseguridad y dudas sobre la propia competencia.

Freire (1997) plantea que el ejercicio profesional implica un posicionamiento ético y social, especialmente en profesiones vinculadas a la salud mental. En este sentido, el psicólogo no solo aplica conocimientos, sino que participa en procesos de transformación subjetiva y social, lo que incrementa la responsabilidad simbólica de su rol.

Este cambio de rol también impacta en la vida cotidiana, se modifican las rutinas, los vínculos y las expectativas personales y familiares. Aparecen nuevas exigencias vinculadas a la autonomía económica, el reconocimiento social y la productividad, generando tensiones

cuando la realidad laboral no coincide con los ideales internalizados.

Según Rascovan (2004), el paso por la universidad representa un momento clave en la configuración de la identidad adulta. *“El rol de estudiante universitario no se limita a una función académica, sino que constituye una experiencia vital de construcción del yo profesional y social”* (Rascovan, 2004).

Desde una perspectiva crítica, Freire (1970) destaca que este rol debe asumirse desde una postura ética y transformadora. *“El profesional debe ser consciente de que su práctica transforma realidades, reduce y cuestiona desigualdades, y participa activamente en la construcción del mundo que habita”* (Freire, 1970).

Según Savickas (2002), el cambio de rol implica la reconfiguración del proyecto de vida del individuo, que se ve desafiado a integrar sus habilidades y valores adquiridos durante la formación académica en el contexto de un entorno profesional. Este tránsito puede ser problemático cuando los estudiantes no cuentan con una orientación adecuada o cuando las expectativas profesionales no se alinean con sus aspiraciones profesionales, lo que genera un choque entre la identidad profesional emergente y las demandas del mercado laboral.

Richino (2010) complementa esta perspectiva al señalar que la transición entre el rol de estudiante y el de profesional está marcada por transiciones de adaptación a estructuras jerárquicas y la cultura organizacional, el nuevo entorno. En este proceso, el estudiante que pasa a ser profesional no solo enfrenta un cambio de actividad, sino una redefinición de su posición social, donde debe adaptarse a las expectativas y normas del entorno laboral, lo cual involucra el desarrollo de nuevas competencias sociales y emocionales (Savickas, 2002; Richino, 2010).

FRUSTRACIÓN LABORAL Y AUTOESTIMA PROFESIONAL

La frustración laboral es una respuesta emocional negativa que surge cuando existe una discrepancia entre las expectativas que el individuo tenía respecto al trabajo y la realidad que enfrenta. Este fenómeno es común en jóvenes profesional recién egresados que, tras años de preparación académica, se enfrentan a un mercado laboral hostil, con condiciones precarias, tareas rutinarias o alejadas a su vocación (Peiró & Rodríguez, 2008).

Según la teoría de la equidad (Adams, 1965), la percepción de injusticia entre esfuerzo invertido y reconocimiento recibido intensifica la frustración. La frustración en el trabajo surge cuando las expectativas individuales no se corresponden con las recompensas o resultados percibidos, lo que genera un sentimiento de desequilibrio entre los esfuerzos realizados y los beneficios obtenidos. Este desequilibrio, cuando persiste, puede afectar negativamente la autoestima profesional, ya que los individuos comienzan a cuestionar su capacidad para tener éxito en el ámbito laboral.

Bandura (1997) sostiene que la autoeficiencia, entendida como la creencia en la propia capacidad para enfrentar desafíos y alcanzar metas, juega un papel crucial en la gestión de la frustración laboral. Según su teoría, cuando los jóvenes profesionales no sienten que tienen el control sobre sus éxitos o fracasos, experimentan mayor frustración, lo que afecta su confianza y, por ende, su autoestima profesional. La autoeficiencia, según Bandura (1986), influye en la motivación y el desempeño profesional.

La autoestima profesional se refiere a la vocación que una persona hace de sus propias competencias, logros y desempeños en el ámbito laboral. Cuando los jóvenes ingresan al mundo del trabajo con inseguridad, falta de experiencia práctica o sin retroalimentación positiva, es común que desarrollen una autoimagen profesional negativa (Salanova, 2000).

La autoestima profesional está estrechamente vinculada a los recursos psicológicos del individuo, como la resiliencia y la capacidad para generar estrategias de afrontamiento frente a las adversidades laborales.

La falta de preparación práctica y de conocimientos del entorno laboral genera en muchos egresados un sentimiento de inadecuación profesional, es decir, la percepción de no estar suficiente capacitados para desempeñarse de forma competente en su campo. Esto puede dar lugar al conocido de síndrome del impostor, caracterizado por la creencia persistente de que el éxito logrado es inmerecido y que pronto serán “descubiertos” como un fraude (Clance & Imes, 1978). Las comparaciones sociales también afectan esta percepción (Festinger, 1954).

ESTRÉS LABORAL EN LA TRANSICIÓN PROFESIONAL

El estrés laboral se presenta cuando las demandas del entorno superan los recursos de afrontamiento del trabajador (Cox & Griffiths, 2005; Lazarus & Folkman, 1984). Los jóvenes en transición profesional suelen experimentar altos niveles de tensión debido a la adaptación a un nuevo rol. Este fenómeno afecta emociones, cogniciones y conductas del individuo (Ivancevich & Matteson, 1980).

Por su parte, Levi (2005) describe el estrés laboral como una reacción de alarma frente a amenazas percibidas en el entorno laboral, reales o imaginarias, que activan mecanismos fisiológicos y psicológicos de adaptación. Además, el autor enfatiza que, si el estímulo estresante persiste, el organismo puede entrar en una fase de agotamiento que deteriora la salud.

METODOLOGÍA.

Con el objetivo general de analizar como la falta de una formación universitaria integral posibilita el impacto en la inserción laboral, el presente trabajo final integrador compone un estudio de corte cualitativo descriptivo que apela un enfoque narrativo-biográfico con el esfuerzo de reconocer la asociación que existe entre las variables bajo estudio a través de la escucha acerca de las diferentes vivencias de los profesionales frente a la inserción laboral. En el presente trabajo final integrador se pretende buscar comprender las diferentes experiencias y las diversas respuestas frente a estas mismas.

POBLACIÓN Y MUESTRA

El estudio tuvo lugar entre los meses de abril y noviembre del año 2025. Para ello se utilizó una muestra no probabilística, conformada por doce profesionales residentes de la ciudad de Neuquén, que ejerzan de su profesión como licenciados/as en Psicología.

Dentro de los criterios de inclusión, se tuvo en cuenta: la edad, correspondiente entre los 23 y 30 años. La formación profesional específica, Licenciatura en Psicología. Residencia en un lugar específico, Neuquén capital. Profesionales actualmente activos.

No fueron incluidos en el presente estudio: El promedio académico. El nivel socioeconómico. No se incluyen otras disciplinas. No se considera la visión de docentes, tutores u otras instituciones.

El presente estudio está integrado por una pequeña muestra, con el fin de abordar y elaborar un análisis más profundo de manera individual.

INSTRUMENTOS

Con relación a los instrumentos, se realizaron entrevistas de carácter semiestructurado, elaboradas mediante 17 preguntas abiertas (anexo 1), con una duración aproximada de 40 minutos, con el fin de ofrecer la escucha activa en las respectivas entrevistas de forma individual y particular.

PROCEDIMIENTO

Inicialmente el primer contacto se realizó vía correo institucional, directamente con los/las posibles participantes para el estudio, constandingo de un conocimiento previo de las trayectorias de los profesionales, luego, un segundo contacto vía WhatsApp. A los participantes que cumplían con los criterios de inclusión se les extendió una invitación formal para participar del estudio. En dicha invitación, se les informó previamente sobre las preguntas que serían formuladas, así como sobre las garantías de la confidencialidad y resguardo de los datos proporcionados, en el marco exclusivo de la presente investigación.

Una vez entregados y firmados los consentimientos informados por cada participante, las entrevistas fueron realizadas de forma individual, en un único encuentro virtual con una duración aproximada de 40 minutos. Durante cada encuentro, se documentaron las observaciones y datos obtenidos mediante notas de campo y autorregistros, posteriormente fueron analizados por el método interpretativo.

Seguidamente de ser explicado el procedimiento y los fines del estudio, los y las participantes de la muestra aceptaron participar del estudio firmando un consentimiento informado, basado en el Código Ético del Psicólogo. En dicho consentimiento, testifican

haber sido informados e informadas acerca de los objetivos de la investigación, el tipo de participación y el uso de los resultados obtenidos.

Preguntas destacadas	Algunas respuestas
<p>¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentaste al incorporarte al mundo laboral por primera vez?</p>	<p>R1: El primer entrevistado menciona que uno de los principales desafíos fue adaptarse a la responsabilidad de adaptarse al rol profesional, la organización del tiempo y la seguridad en sus decisiones.</p> <p>R2: El segundo entrevistado destacó que el mayor desafío fue confiar en sí mismo, debido a la sensación de inseguridad.</p> <p>También menciona la falta de herramientas suficientes para enfrentar los casos que llegaban, y los cambios administrativos que afectaron su rutina.</p> <p>R3: El tercer entrevistado expresó que sintió mucho miedo de no estar totalmente preparado para la profesión.</p> <p>R4: La cuarta entrevistada comentó que la falta de información influyó en los principales desafíos, hace hincapié en que sentía que cuando se recibió, no estaba segura de lo aprendido.</p> <p>R5: La quinta entrevistada considera que la autoexigencia, la expectativa, la realidad, lo</p>

	<p>que se puede y no se puede hacer, el deseo, todas estas menciones hicieron parte de los principales desafíos.</p>
<p>¿Qué aspectos de tu formación académica te ayudaron o no, a adaptarte a ese nuevo entorno?</p>	<p>R1: El primer entrevistado señaló que la formación teórica recibida en la facultad fue una base sólida, pero reconoció que faltaron más instancias de práctica y entrenamiento en habilidades blandas, como la comunicación asertiva y la gestión de conflictos, las cuales son cruciales para la inserción laboral.</p>

	<p>R2: El segundo entrevistado comentó que la teoría fue útil como marco de referencia, pero al momento de enfrentar el entorno laboral real, sintió que no era suficiente. Indico que, aunque todo lo aprendido ha sido gradual, considera que sigue incorporando herramientas de manera constante.</p> <p>R3: El tercer entrevistado mencionó que le ayudaron mucho las exposiciones orales de forma continua, gracias a eso fue</p>
--	--

	<p>desarrollando la oralidad.</p> <p>R4: La cuarta entrevistada considera que el tener un título, le abrió las puertas al trabajo.</p> <p>R5: La quinta entrevistada menciona que lo mas valioso fueron los trabajos en grupo.</p>
<p>¿Como describirías tu proceso de transición de estudiante a profesional?</p> <p>¿Cuáles fueron tus expectativas?</p>	<p>R1: El primer entrevistado describió la transición como un proceso de aprendizaje continuo. Sus expectativas incluían aplicar los conocimientos adquiridos en la facultad y construir su identidad profesional, aunque entendió que este proceso también implicaba ganar confianza, aprender a trabajar en equipo y desarrollar un estilo propio.</p> <p>R2: Para el segundo entrevistado, la transición fue un proceso intenso, marcado por una mezcla de miedo, entusiasmo e inseguridad. La expectativa de sentirse seguro desde el primer momento no se</p>
	<p>cumplió, y la seguridad la construyo gradualmente con la práctica.</p> <p>R3: El entrevistado describe el proceso como cargado de temor, debido a las nuevas</p>

	<p>responsabilidades que debía enfrentar, además sintió placer, porque comenzaba a tener mayor autonomía. Considera que todavía es muy nuevo, pero le gusta seguir aprendiendo cosas en relación con su profesión.</p> <p>R4: La cuarta entrevistada destaca la palabra responsabilidad, menciona, además, que no tuvo expectativas porque en poco tiempo consiguió trabajo, comenta que no sabe si se quiere dedicar a la profesión durante toda su vida.</p> <p>R5: La quinta entrevistada describe el proceso como dificultoso, ya que esperaba que al tener el título la vida estaría “resuelta”, considera que es como una crisis más.</p>
<p>¿Qué emociones identificaste?</p>	<p>R1: El primer entrevistado menciona emociones como entusiasmo, motivación, inseguridad y ansiedad.</p> <p>R2: En el caso del segundo entrevistado, la ansiedad y la inseguridad predominaban al inicio, pero posteriormente, a medida que recibía comentarios positivos de los pacientes, comenzó a experimentar orgullo, satisfacción, alivio y felicidad.</p> <p>R3: El tercer entrevistado identifico las</p>

	<p>emociones de temor, ansiedad y orgullo.</p> <p>R4: La cuarta entrevistada identifico emociones como incertidumbre, presión, satisfacción, en cuanto a la presión considera que las personas dan por hecho de que si sos profesional, sabes mucho, pero comenta que uno recién recibido no sabe nada.</p> <p>R5: La quinta entrevistada destaca las emociones como miedo, ansiedad, estrés, alegría, vértigo, incertidumbre y una crisis nueva.</p>
<p>¿En tu desarrollo como profesional, identificaste barreras o situaciones de índole negativas? ¿Como pudiste afrontarlas?</p>	<p>R1: El primer entrevistado identifico como barrera la burocracia institucional y la limitación de recursos, que dificultaban la intervención. Afronto estas dificultades desarrollando resiliencia.</p> <p>R2: El segundo entrevistado menciona la falta de experiencia y la incertidumbre sobre si siempre tenía la respuesta correcta. Afortunadamente, pudo afrontar esta barrera con supervisión profesional y formación continua.</p> <p>R3: El tercer entrevistado menciona faltas de conocimiento sobre diferentes tareas vinculadas al trabajo actual que considera</p>

	<p>como obstáculos. El entrevistado lo va resolviendo a medida que va aprendiendo en el nuevo entorno laboral. Menciona, además, que otro obstáculo fue no tener conocimiento de las leyes, no saber cómo intervenir ante situaciones donde no se tiene en cuenta los derechos de los niños y adolescentes, no sabe como afrontar dichas situaciones donde se ven vulnerados estos derechos.</p> <p>R4: La cuarta entrevistada identifico barreras como la falta de conocimiento, lo pudo afrontar trabajando interdisciplinariamente, preguntando e indagando.</p> <p>R5: La quinta entrevistada considera como barrera, a nivel personal, como que no esta completamente preparada para ser profesional, esto lo puedo afrontar conversando con otros colegas.</p>
--	--

Desde tu experiencia. ¿De qué manera consideras que el estrés laboral forma parte de tu desarrollo como profesional?

R1: El primer entrevistado considera que el estrés laboral es inevitable en contextos de alta demanda y cuando se trabaja con poblaciones vulnerables. Sin embargo, lo ve como una oportunidad de crecimiento si se maneja adecuadamente, ya que le permitió regular sus propios recursos y aplicar estrategias de autocuidado.

R2: Para el segundo entrevistado, el estrés por la carga emocional por los casos es constante, pero ha aprendido a poner límites y cuidar su propio bienestar, manejándolo de la mejor manera posible a medida que avanza en su carrera profesional.

R3: El entrevistado menciona que si, que el estrés forma parte de su desarrollo como profesional, menciona particularmente que aparece dicho estrés en situaciones donde no sabe que estrategia efectiva utilizar, además, la vulnerabilidad de los niños.

R4: La cuarta entrevistada considera que el estrés laboral esta muy presente y mas con un titulo de profesional, además, el psicólogo se encarga de desarrollar estrategias, herramientas

	<p>para la vida cotidiana de las personas, considera que este punto también influye en el estrés.</p> <p>R5: La quinta entrevistada considera que el estrés forma parte de una manera transversal, está siempre presente, pero porque como profesionales nos enfrentamos a un mundo nuevo.</p>
--	--

RESULTADOS.

A partir del análisis de las entrevistas realizadas, se identificaron diferentes dimensiones vinculadas a los cambios psicosociales que atraviesan los profesionales de la Licenciatura en Psicología, en la transición de estudiantes a profesionales.

CAMBIOS PSICOSOCIALES PERCIBIDOS

Los entrevistados manifestaron una comprensión de los cambios psicosociales como transformaciones que se generan tanto en el plano individual como en el plano social y laboral. Se destaca la percepción de que las exigencias actuales, asociadas al ritmo de vida, la tecnología y las nuevas formas de vinculación, generan un impacto directo en la salud mental y en las relaciones interpersonales.

TRANSICIÓN DE ESTUDIANTE A PROFESIONAL

La transición del rol de estudiante a profesión fue descrita por varias entrevistas como un proceso intenso, acompañado de emociones ambivalentes. Se destacan sentimientos de inseguridad, miedo y ansiedad frente a la responsabilidad de asumir el nuevo rol, así como también, sentimientos de orgullo, satisfacción y crecimiento personal a medida que se afianzaron con la práctica profesional.

En las entrevistas, además, se muestra que, el egreso de la universidad marca un momento de ruptura simbólica entre la etapa formativa y la inserción laboral, donde se ponen a prueba los conocimientos adquiridos. Esta etapa se configura como una fase de reconstrucción identitaria, en la que el sujeto comienza a asumirse como profesional, desarrollando nuevas formas de autonomía, toma de decisiones, gestión emocional frente a demandas del contexto laboral.

FORMACIÓN UNIVERSITARIA Y PREPARACIÓN PROFESIONAL

En relación con la formación universitaria, en las entrevistas surgió, que el aprendizaje teórico brinda bases sólidas para el análisis clínico, aunque se señala una limitación en la formación práctica, la experiencia clínica real difiere sustancialmente de los escenarios abordados durante la carrera. Se mencionó la necesidad de que la formación universitaria incorpore espacios que permitan un acercamiento más real a situaciones de intervención profesional. Se identifica una brecha entre los contenidos académicos y las demandas concretas del ejercicio profesional. En las entrevistas se consideran de manera fundamental fortalecer el vínculo entre la práctica y la teoría, así como promover el desarrollo de competencias profesionales desde una formación más integral.

HABILIDADES BLANDAS Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

Las habilidades blandas fueron reconocidas como componentes esenciales del desempeño profesional. Entre las más mencionadas se encuentran la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, la empatía, la resolución de conflicto y la organización del tiempo.

En la formación universitaria estas competencias fueron desarrolladas parcialmente, principalmente a través de trabajos grupales y exposiciones, aunque se considera que el desarrollo pleno ocurre durante la práctica laboral.

ESTRÉS LABORAL Y AFRONTAMIENTO

El estrés laboral aparece como un elemento constante en el desarrollo profesional, asociado principalmente a la carga emocional de los casos y a la presión por responder adecuadamente a las demandas. Los/las entrevistadas lo conciben como un desafío que promueve el aprendizaje y la adquisición de estrategias de autocuidado.

DESARROLLO PROFESIONAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL

En las entrevistas se enfatiza que la verdadera consolidación del rol profesional ocurre con la práctica y la experiencia. El ejercicio profesional se constituye en un espacio de aprendizaje constante, crecimiento y satisfacción profesional, en las entrevistas no solo manifestaron el dominio de técnicas o conocimientos, sino también, la posibilidad de integrar la teoría con la práctica más real, consolidando una identidad profesional más madura y reflexiva.

DIMENSIÓN EMOCIONAL

El análisis de las entrevistas permitió identificar un conjunto de emociones predominantes asociadas tanto a la transición del rol de estudiante al profesional como a la adaptación al entorno laboral. Dichas emociones reflejan la experiencia subjetiva de los participantes frente a los desafíos, responsabilidades y aprendizajes que acompañan su desempeño profesional.

- Ansiedad, miedo, inseguridad, incertidumbre, estrés, presión, vértigo: emociones recurrentes durante los primeros momentos de inserción laboral, estas emociones se vinculan con la responsabilidad de ejercer profesionalmente, la exposición a situaciones nuevas y la percepción de no estar completamente preparado para enfrentar desafíos. Estas emociones reflejan tensión entre el conocimiento teórico adquirido y la experiencia práctica requerida, mostrando la brecha entre la formación académica y la realidad profesional.
- Orgullo, satisfacción, felicidad, entusiasmo, motivación: a pensar de los primeros momentos vinculados a emociones de índole negativas, en las entrevistas también se expresaron emociones positivas, algunas emociones se asocian a la propia capacidad de intervención y los logros alcanzados en el ámbito laboral. La posibilidad

de aplicar sus conocimientos y contribuir al campo laboral, emergen emociones como las mencionadas anteriormente, la práctica cotidiana permite transformar algunas de las emociones negativas, en positivas. Estas emociones cumplen un rol facilitador, impulsando la consolidación de la identidad profesional y el compromiso con el ejercicio laboral.

En conjunto, las emociones identificadas, muestran la complejidad de la experiencia subjetiva durante la transición e inserción laboral. La coexistencia de emociones negativas y positivas evidencia que el desarrollo profesional es un proceso dinámico, donde las emociones cumplen un rol central tanto en la adaptación al entorno laboral como la consolidación de la identidad profesional. Por otro lado, la adquisición de competencias técnicas y habilidades blandas, en conjunto con, la gestión emocional, son factores claves para el éxito y satisfacción de los egresados universitarios.

EMOCIONES Y OPORTUNIDADES PARA UNA FORMACIÓN MÁS INTEGRAL

Las emociones expresadas en las entrevistas reflejan la relación entre la experiencia formativa universitaria y el nivel de preparación con el que los egresados ingresan al ámbito laboral. Estas vivencias emocionales iniciales pueden entenderse como una señal valiosa que evidencia áreas de mejora entre la formación académica y las demandas reales del entorno profesional.

El inicio de la inserción laboral, aunque desafiante, impulsa el desarrollo de competencias clave. Emociones como el miedo, la incertidumbre o la inseguridad pueden convertirse en motores de aprendizaje, ya que surgen al enfrentarse a situaciones reales que requieren actuar, intervenir y sostener posturas profesionales. Estos escenarios, aun cuando representan un reto, ofrecen oportunidades para fortalecer la confianza, autonomía y toma de

decisiones. Asimismo, la ansiedad o el estrés pueden interpretarse como respuestas naturales ante la responsabilidad ética y el abordaje de casos complejos, motivando a los egresados a finalizar sus habilidades.

Estas emociones iniciales subrayan la importancia de seguir enriqueciendo la formación práctica y socioemocional en la universidad. A medida que la experiencia profesional se consolida, emergen emociones positivas asociadas al dominio de las tareas, a la construcción del criterio profesional y a la integración plena en el campo laboral. De este modo, el ejercicio profesional se convierte en un espacio de aprendizaje profundo que complementa y potencia la formación académica recibida.

DISCUSIÓN.

Los hallazgos de este estudio reflejan que los graduados en Psicología experimentan cambios psicosociales significativos durante los primeros años de inserción laboral. De acuerdo con Neffa (2021) y Dejours (1998), estos cambios están relacionados con transformaciones en las condiciones de trabajo, la organización laboral y el impacto de estas variables sobre la salud mental y emocional del trabajador. Las emociones negativas como ansiedad, miedo, inseguridad e incertidumbre son frecuentes, especialmente al enfrentar la responsabilidad de ejercer profesionalmente y la percepción de no estar completamente preparados para los desafíos del mercado laboral (Gonzales, 2018; Mendoza, 2019).

Estos hallazgos coinciden con Demasière y Dubar (1994), quienes sostienen que la inserción laboral de los jóvenes constituye un fenómeno social complejo, que refleja transformaciones profundas en la relación entre educación y trabajo. La transición de estudiante a profesional no solo implica un cambio de roles, sino también una reorganización de la identidad profesional y vocacional (Bohoslavsky, 1984; Dubar, 2001), donde la capacidad de adaptación y el manejo de emociones juegan un papel fundamental en el bienestar psicosocial.

La investigación evidencia que la inserción laboral está estrechamente vinculada al desarrollo de competencias profesionales y psicosociales, incluyendo habilidades de comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo y pensamiento crítico (Rodríguez & Rueda, 2012; Richino, 2018). Sin embargo, se observa que muchos graduados ingresan al mercado laboral sin experiencia práctica suficiente, lo que limita su percepción de autoeficiencia y aumenta la vulnerabilidad frente al estrés laboral (Bandura, 1986; Salanova, 2000).

Según René Pedroza Flores (2007), la formación universitaria debe considerarse un determinante clave en la transición de la vida adulta, ya que permite adquirir competencias que faciliten la inserción laboral. Sin embargo, la evidencia de que estudio indica que la preparación teórica no siempre se traduce en habilidades prácticas, lo que coincide con los planteamientos de Pérez (2011) sobre la necesidad de acompañamiento en la incorporación y mantenimiento de los primeros empleos.

La teoría de la autosuficiencia de Bandura (1986) resulta especialmente pertinente para interpretar los hallazgos: cuando los egresados perciben que carecen de recursos prácticos o apoyo institucional, su creencia en su capacidad para desempeñarse profesionalmente se debilita, lo que puede prolongar su periodo de adaptación y aumentar la vulnerabilidad emocional. Además, Salanova (2000) destaca que una baja autoestima profesional puede manifestarse cuando no se reconoce el esfuerzo y las competencias que los graduados creen haber desarrollado, lo que podría obstaculizar su motivación y su compromiso con la profesión.

Los resultados sugieren que la ausencia de información clara sobre el mercado laboral y los requerimientos de competencias genera incertidumbre y ansiedad anticipatoria entre los egresados (Rodríguez & Rueda, 2012; Mendoza, 2019). Neffa (2021) señala que la invisibilización de los riesgos psicosociales en el trabajo y la falta de concientización sobre la preparación integral de los estudiantes contribuyen a un aumento del sufrimiento psíquico y emocional. Esta situación refleja la necesidad de estrategias institucionales de acompañamiento, como orientación vocacional temprana, talleres de empleabilidad y prácticas profesionales obligatorias supervisadas, que permitan una transición más segura y eficiente hacia el rol profesional.

Los graduados de Psicología no solo deben consolidar competencias técnicas sino también redefinir su identidad profesional. Los resultados muestran que no muchos asumen el rol profesional de inmediato, sino que lo construyen a través de experiencias prácticas y reflexiones sobre el significado de su trabajo, lo que coincide con las ideas de Rascovan (2004) y Richino (2018).

En este proceso de consolidación identitaria, emerge la importancia de dotar de sentido la actividad profesional; tal como plantea Savickas (2002), la narrativa de carrera permite a las personas integrar sus experiencias, metas y valores en una construcción coherente de identidad. Para algunos graduados, encontrar sentido en su labor profesional se convierte en un factor que mitiga la incertidumbre y refuerza su compromiso.

Freire (1970) enfatiza la dimensión ética del rol profesional, señalando que la práctica profesional debe involucrar compromiso social y responsabilidad frente a las desigualdades, transformando positivamente el entorno. Estos aspectos se reflejan en la percepción de los graduados sobre la importancia de encontrar significado en su labor y sentirse competentes en el desempeño de sus funciones, contribuyendo al desarrollo integral y a la consolidación de la identidad adulta (Erikson, 1968).

El estudio confirma que la discrepancia entre las expectativas y la realidad laboral genera frustración, desmotivación y, en algunos casos, bajo rendimiento profesional (Peiró & Rodríguez, 2008; Clance & Imes, 1978). La teoría de la equidad de Adams (1965) explica que la percepción de reconocimiento insuficiente frente al esfuerzo y la formación contribuye a emociones negativas, que pueden derivar en estrés crónico y desgaste emocional.

Además, la autoestima profesional, definida como la valoración que el individuo hace de sus competencias y logros, se ve afectada cuando los egresados reciben una brecha entre la formación recibida y las exigencias laborales (Salanova, 2000; Bandura, 1986). Este

fenómeno se relaciona con la aparición del síndrome del impostor y comparaciones sociales desfavorables (Festinger, 1954), lo que implica negativamente en la motivación y el compromiso con la carrera.

La transición del rol de estudiante a profesional constituye un momento crítico en el desarrollo psicosocial de los jóvenes adultos (Rascovan, 2004; Rodríguez & Rueda, 2012). Schlossberg (1984) identifica cuatro factores clave que determinan la calidad de la transición: la situación o contexto de cambio, los recursos personales del individuo, el apoyo social disponible y las estrategias de afrontamiento empleadas. La investigación evidencia que aquellos graduados que cuentan con redes de apoyo, habilidades socioemocionales y estrategias de adaptación desarrolladas durante la formación universitaria experimentan una transición más positiva, con menor ansiedad y mayor seguridad profesional.

Desde un punto de vista teórico, este estudio aporta evidencia clave sobre la complejidad de la transición profesional en graduados de Psicología, resaltando la interacción entre identidad, bienestar emocional, competencia profesional y apoyo institucional.

Los hallazgos de este estudio tienen importantes implicaciones para la educación superior y las políticas públicas. Académicamente, sugieren la necesidad de integrar experiencias prácticas obligatorias, orientación vocacional y programas de acompañamiento socioemocional durante la formación universitaria. A nivel institucional, se recomienda desarrollar mecanismos que conecten de manera efectiva a los estudiantes con el mercado laboral, asegurando una transición más fluida y reduciendo la brecha entre la formación teórica y las demandas reales del entorno profesional.

Aludiendo a lo expresado al principio, la presente investigación muestra que los graduados de la Licenciatura en Psicología experimentan una amplia gama de cambios psicosociales durante su transición de estudiantes a profesionales. Estos cambios incluyen

tanto emociones negativas como emociones positivas, estas emociones están profundamente relacionadas con el proceso de construcción de la identidad profesional y la adaptación a las demandas del mercado laboral, lo que coincide con los hallazgos previos de autores como Erikson (1968) quien establece que la juventud es una etapa marcada por la búsqueda de identidad. La incertidumbre respecto a la futura carrera y la falta de experiencia previa también pueden generar altos niveles de estrés y ansiedad anticipatoria, como lo afirma Gonzales (2018) y Mendoza (2019). En este sentido, los resultados de la investigación reflejan una tensión entre las expectativas personales y las exigencias del entorno laboral, un fenómeno recurrente en la transición de estudiante al de profesional.

Entre las limitaciones se destaca que la muestra se centra exclusivamente en graduados de Psicología, lo que restringe la generalización de los hallazgos a otras disciplinas. Además, el diseño de investigación se basó principalmente en percepciones subjetivas y no incluye seguimiento longitudinal para observar cómo evoluciona la adaptación a lo largo del tiempo.

CONCLUSIÓN.

Llegando al final de este recorrido, considero pertinente desarrollar parte del camino que me ha llevado a elegir este tema para elaborar el presente trabajo final integrador.

La elección de este tema se encuentra atravesado por una motivación personal y experiencial. Este paso no solo involucra la asunción de un nuevo rol social y profesional, sino también, un proceso emocional complejo, marcado por la ansiedad, incertidumbre y el miedo de no estar suficientemente preparado. Dichas emociones no son experiencias aisladas, sino que emergen como un fenómeno compartido entre los egresados, tal como se evidencio en las entrevistas realizadas. Estos sentimientos surgen como consecuencia de un modelo formativo que, en muchos casos, no logra integrar de manera equilibrada los conocimientos teóricos con las competencias prácticas, ni contempla el desarrollo de habilidades socioemocionales esenciales para enfrentar los desafíos del ejercicio profesional.

Este trabajo no solo ha sido una oportunidad para estudiar esta transición desde una perspectiva académico, sino también para reflexionar sobre como la misma realidad me atraviesa personalmente. La experiencia de enfrentar mis propias inseguridades y miedos, al estar a punto de dar el salto hacia el mundo profesional, me permitió identificarme con las experiencias de los entrevistados, quienes compartieron sus propias vivencias de incertidumbre, desajuste y aprendizaje en los primeros años de ejercicio. Las entrevistas permitieron comprender que estas emociones no deben ser vistas como fallas personales, sino como manifestaciones de un proceso estructural. La transición de estudiante a profesional representa un paso trascendental en la vida de los egresados, especialmente en disciplinas como la psicología, que demanda una gran responsabilidad ética y humana.

Además, el ejercicio de la psicología, como campo que se ocupa del bienestar y la salud mental, permite a los nuevos profesionales no solo aprender de sus propios desafíos,

sino también ayudar a otros a superar los suyos. El proceso de adaptación a este nuevo rol es, en última instancia, una oportunidad para fortalecer el compromiso ético con la profesión, potenciar el autocuidado y desarrollar un enfoque más humano hacia los pacientes y colegas.

Finalmente, lejos de percibirse este estudio como una interferencia metodológica, se consideró una oportunidad para reforzar la sensibilidad reflexiva del estudio, dado que la identificación personal no condiciona los resultados, sino que los situó dentro de una problemática compartida por múltiples egresados.

APORTES Y CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

La siguiente investigación aporta una comprensión más profunda acerca del proceso de transición de los egresados universitarios hacia el ámbito laboral, particularmente en el campo de la psicología, poniendo en manifiesto la dimensión subjetiva y emocional que atraviesa este pasaje y que en muchas ocasiones se encuentra invisibilizada en los programas de formación. A partir del análisis de las entrevistas, se evidenció que la formación universitaria, si bien proporciona un marco teórico sólido, resulta en ocasiones insuficiente para afrontar los desafíos prácticos, vinculares y emocionales que emergen en el ejercicio profesional inicial.

Desde una perspectiva institucional y educativa, este trabajo ofrece un aporte para reflexionar acerca de la responsabilidad de las instituciones formadoras en la preparación integral de sus futuros profesionales, y aporta argumentos para fomentar el diseño de programas de orientación, tutorías y dispositivos de apoyo que contribuyan a disminuir la brecha entre la formación académica y las exigencias del campo laboral.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

Dentro de las limitaciones que componen la presente investigación, en primer lugar, el tamaño de la muestra se conformó por un número reducido de participantes, lo cual responde a la naturaleza cualitativa del estudio, pero limita la posibilidad de generalizar los resultados más amplios de profesionales. Las experiencias obtenidas permiten realizar interpretaciones significativas, aunque se encuentran situadas y contextualizadas en historias y trayectorias personales particulares. Asimismo, las entrevistas se realizaron en un marco temporal específico y una única región geográfica, lo que restringe el análisis de las condiciones locales de formación e inserción laboral. Por otro lado, la limitación como investigadora, al transitar un proceso similar, ciertas situaciones permitieron una mayor empatía y comprensión de los relatos, para mitigar este riesgo, se procuró mantener una actitud reflexiva y sostener fidelidad a las voces expresadas por las entrevistas.

Finalmente, es necesario señalar que el estudio de centro principalmente en la perspectiva subjetiva de los egresados, sin incorporar la mirada institucional, lo cual constituye una línea de ampliación posible para futuras investigaciones que busquen abordar la problemática de manera más integral.

LÍNEAS DE INVESTIGACION FUTURAS.

A partir de los resultados obtenidos, se identifican posibles direcciones para el desarrollo de futuras investigaciones que permitan ampliar y profundizar la comprensión de la transición entre la formación universitaria y la inserción en el campo laboral. En primer lugar, sería pertinente incorporar la perspectiva de otros actores involucrados en el proceso formativo y de inserción profesional, tales como docentes, instituciones universitarias, supervisores clínicos y empleadores. La inclusión de estas voces permitirá contrastar y

complementar las narrativas de los egresados, contribuyendo a una visión más integral de las necesidades y tensiones que se presentan en esta etapa.

Asimismo, se considera relevante ampliar la muestra y diversificarla, tanto en términos de cantidad como de procedencia geográfica e institucional. Un estudio realizado en diferentes universidades o regiones podría evidenciar similitudes y diferencias en las estrategias de acompañamiento, modalidades pedagógicas y recursos ofrecidos al momento de la inserción laboral.

Finalmente, se sugiere explorar en mayor profundidad programas de intervención y acompañamiento, orientados a fortalecer las habilidades blandas, la gestión emocional y el desarrollo profesional inicial. El diseño, implementación y evaluación de dispositivos institucionales de apoyo podrían ofrecer herramientas concretas para mejorar la transición laboral y a su vez, brindar elementos útiles para la creación de políticas formativas que respondan de manera más efectiva a las demandas del contexto actual.

PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN.

A partir del análisis realizado y de las dificultades señaladas por las entrevistas, se considera pertinente desarrollar estrategias institucionales orientadas a acompañar en el proceso de transición desde el rol de estudiante hacia el ejercicio profesional. Considerando que la Psicología es una disciplina cuya práctica se centra en el cuidado de la salud mental, resulta fundamental que dicho acompañamiento este orientado no solo a la adquisición de competencias técnicas, sino también a la contención emocional y fortalecimiento personal del futuro profesional.

Estas propuestas buscan fortalecer la formación integral, promover el desarrollo de habilidades blandas y socioemocionales y reducir el impacto que general las emociones como el miedo, la incertidumbre, la inseguridad, la ansiedad, que se generan en los primeros pasos del egresado en el ambito laboral.

Se proponen las siguientes líneas de intervención:

En primer lugar, la implementación de prácticas preprofesionales rotativas y obligatorias con acompañamiento supervisado, se sugiere incorporar un sistema de prácticas institucionales progresivas y sostenidas, en a que los estudiantes puedan rotar por específicos dispositivos de forma obligatoria. Un ejemplo podría ser el role playing. Esta modalidad permitiría:

- Participar activamente en situaciones concretas de atención e intervención
- Enfrentar y reflexionar sobre conflictos reales del ejercicio profesional
- Fortalecer la toma de decisiones y el manejo de casos
- Construir la identidad profesional desde la experiencia situada

- El desarrollo de habilidades para la toma de decisiones
- La posibilidad de reflexionar y elaborar las propias intervenciones
- La disminución de la inseguridad y el temor al desempeño autónomo

La presencia de supervisores especializados resultaría central para favorecer la integración teórica-práctica, disminuir la sensación de soledad profesional y promover la seguridad personal en el desempeño.

En segundo lugar, el desarrollo de espacios institucionales de orientación y acompañamiento al egreso, se propone establecer dispositivos destinados a estudiantes próximos a graduarse que brinden información y recursos necesarios para la inserción laboral. En los espacios se incluiría:

- Orientación sobre trámites administrativos, matriculación y encuadre legal de la práctica
- Acompañamiento en la elaboración, presentación y defensa del trabajo final integrador o tesis, de una forma más exhaustiva
- Información y capacitación sobre normativas éticas y leyes vinculadas a la profesión
- Recursos para la organización y gestión profesional inicial (honorarios, modalidades de atención, trabajo interdisciplinario, etc.).

Estos espacios permitirían reducir la incertidumbre, proporcionando claridad y seguridad en un momento de alta sensibilidad y responsabilidad.

En tercer lugar, la creación de encuentros grupales de apoyo emocional y contención en la etapa de transición profesional, dado que la investigación reveló la presencia de emociones como ansiedad, temor, inseguridad y estrés en esta etapa, se propone la

conformación de grupos de intercambios y contención coordinados por psicólogos formadores. Estos encuentros permitirían:

- Acompañar las emociones que emergen en el pasaje a la vida profesional (miedo, ansiedad, inseguridad, estrés).
- Facilitar la expresión y elaboración de vivencias compartidas.
- Favorecer la construcción de estrategias de autocuidado y bienestar psicológico.
- Promover redes de apoyo entre colegas
- Prevenir el desgaste emocional temprano

La finalidad de este espacio consiste en intervenir para que las emociones negativas no interfieran con el desarrollo profesional. En la psicología, es vital el bienestar subjetivo del profesional, estas instancias resultan no solo útiles, sino también necesarias. Acompañar la salud mental del futuro psicóloga implica proteger la salud mental de quienes serán acompañados posteriormente en la práctica clínica.

REFERENCIAS.

Adams, J. S. (1965). Inequity in a social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299.

American Psychological Association. (2023). *Work and well-being survey report*. APA Publishing.

Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55 (5), 468-480.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.

Barnett, J. E., Baker, E. K., Eleman, N. S., & Schoener, G. R. (2019). Anxiety and distress in early career psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 50 (2), 120-128.

Bauman, Z. (2007). *Vida líquida*. Paidós.

Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa.

Beneitone, P., Esquetini, C., Gonzales, J., Marty Maletá, M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (2007).

Reflexiones y perspectivas de la educación superior en America Latina: Informe Final Proyecto Tuning America Latina. Universidad de Deusto.

Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty*. Oxford University Press.

Bohoslavsky, R. (1984). *Orientación vocacional: La estrategia clínica (5. Ed.)*.

Ediciones Nueva Visión.

Clanse, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women.

Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 15 (3), 241-247.

Dejours, C. (2015). *Psychopathologia du travail*. Presses Universitaires de France.

Delabra Ríos, B. Á. (2023). Experiencias de inserción laboral de egresados de la carrera de psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México: un análisis de dos generaciones. *Revista de Psicología*, Universidad Técnica de Manabí.

Dubar, C. (20021). *La socialization: Construction des identités sociales et professionnells*.

Armand Colin.

Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7 (2), 117-140.

Freire, P. (1970). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.

Freire, P. (1997). *Pedagogía de la autonomía*. Siglo XXI.

González Gonzales, C. Y. (2024). Impacto en la inserción laboral en graduados de Psicología UMECIT. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Vol. 8(4).

Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 251-258.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879109000372?via%3Dihub>

[b](#)

Guim Bustos, P., & Marrero Ancízar, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador.

International Labour Organization. (2020). *Global employment trends for youth*. ILO.

Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability. *Higher Education Research & Development*, 35 (5), 925-939.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout*. Wiley.

Morales N., Maldonado, H. R., Wiggers, E. M., García A., L., & Islas R., S. (2020). Estudio de graduados de psicología de universidades latinoamericanas.

Neffa, J. C. (2021). *Riesgos psicosociales en el trabajo*. CLACSO.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010) The relationships of age whit job attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (1), 67-90.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2021). *Education at a glance*. OECD Publishing.

ALFEPSI. Integración Académica en Psicología, Vol. 8(23), 51-77.

Ortiz Gusque, A. A., Ortiz Vargas, D. S., Delgado Campuzano, I. P., & Delgado

Campuzano, D. V. (2024). Desempleo en los jóvenes universitarios recién graduados de

la carrera de Psicología. Polo de Conocimiento. Vol. 9(11).

Peiró, J. M., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral. *Revista de psicología del trabajo y de las Organizaciones*, 24 (2), 251-267.

Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz, C. R., Murga Valderrama, N. L., & Chauca

Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la

inmersión laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 26(2), 250-258.

Rascovan, S. (2004). *La construcción de la identidad vocacional*. Novedades Educativas.

Richino, S. (2018). *Psicología del trabajo en el campo de las organizaciones*.

Editores Asociados.

Richino, J. (2018). *Identidad profesional y mundo del trabajo*. Lugar editorial.

Sabala Moreno, M. C., Rentería-Pérez, E., & Díaz-Bambula, F. (2021). Prácticas profesionales universitarias como mecanismo de inserción laboral: Modalidad de trabajo y contratación profesional.

Salanova, M., Schaufeli, W., & Llorens, S. (2018). *Psicología de la salud ocupacional*. Síntesis.

Sánchez Lorenzo, L. (2021). La inserción de los jóvenes universitarios en el mercado laboral: un desafío persistente. Universidad Pontificia Comillas.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 147-183.

Schlossberg, N. K. (1984). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. Springer Publishing Company.

Schlossberg, N. K. (2011). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (4th ed.). Springer.

Schoon, I., & Heckhausen, J. (2019). Conceptualizing the school-to-work transition. *Journal*

of Vocational Behavior, 100, 1-15.

Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.* Anagrama.

Skovholt, T. M., & Trotter-Mathison, M. (2016). *The resilient practitioner.* Routledge.

UNESCO. (2020). *Education in a post-COVID world.* UNESCO.

World Health Organization. (2022). *Mental Health at work.* WHO.

Yeves, J., Bargsted, M., Venegas-Muggli, J., & Merino, C. (2021). La influencia del modelo de empleabilidad disposicional en la calidad del empleo: Un estudio sobre la transición al mercado laboral de egresados en Chile.

ANEXOS.

ANEXO 1.

Datos generales

- *Edad:*
- *Genero:*
- *Año de egreso:*
- *Rama de la Psicología que ejerce actualmente:*

Preguntas asociadas a los cambios psicosociales

1. ¿Qué conocimientos posees acerca de los cambios psicosociales?
2. ¿Qué cambios psicosociales experimentaste en la transición de estudiante a profesional? ¿Y en la inserción laboral?

Preguntas asociadas a la formación universitaria:

1. ¿Cómo consideras que tu experiencia universitaria ayudo a prepararte para los desafíos y situaciones del entorno laboral?
2. ¿Qué temas, competencias o experiencias crees que debieron haberse incluido en tu formación académica?

Preguntas asociadas a las habilidades blandas y competencias profesionales:

1. ¿Qué habilidades blandas como, por ejemplo, la comunicación, el liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, entre otras habilidades, has necesitado más en tu entorno laboral?
2. ¿En la universidad pudiste desarrollar estas habilidades blandas en el transcurso de tu carrera? ¿Porque si y porque no?

3. ¿Y en tu trabajo actual? ¿Podes desarrollar tus habilidades blandas?
4. ¿Me podrías contar una experiencia laboral donde identifiques que la falta de una habilidad blanda haya influido en tu desempeño o adaptación en el ámbito laboral?

Preguntas asociadas a la adaptación en el entorno laboral:

1. ¿Cuáles fueron los principales desafíos que enfrentaste al incorporarte al mundo laboral por primera vez?
2. ¿Qué aspectos de tu formación académica te ayudaron a adaptarte a ese nuevo entorno?
3. ¿Cómo describirías tu proceso de transición de estudiante a profesional? ¿Cuáles fueron tus expectativas?
4. ¿Qué emociones identificaste?
5. ¿En tu desarrollo como profesional, identificaste barreras o situaciones de índole negativas? ¿Cómo pudiste afrontarlas?
6. Desde tu experiencia ¿De qué manera consideras que el estrés laboral forma parte de tu desarrollo como profesional?

Preguntas asociadas al desarrollo profesional y satisfacción personal:

1. ¿Cómo ha influido tu formación universitaria en tu desarrollo profesional y tu nivel de satisfacción?
2. ¿Qué elementos de tu carrera universitaria crees que más han aportado a tu crecimiento personal y profesional?

Pregunta de cierre:

1. ¿Hay algún otro comentario o reflexión que te gustaría compartir sobre la relación entre tu formación y tu experiencia laboral?

ANEXO 2.

Consentimiento informado

¡Buenas tardes! Mi nombre es Stefania Jazmín Bustos, estudiante de Psicología de la Universidad de Flores. Por medio del presente documento, te invito a participar de la investigación que actualmente estoy realizando en el marco de mi Trabajo Final Integrador, cuyo objetivo principal reside en analizar el desarrollo del recorrido personal frente el cambio y transición de estudiante universitario al rol como profesional. Para ello, se realizará una entrevista virtual compuesta por una serie de preguntas, con una duración aproximada de 40 minutos, cuyos datos serán utilizados única y exclusivamente a fines del presente proyecto, resguardando todo tipo de dato asociado con su identidad de manera confidencial, apelando al uso de seudónimos con el afán de preservar su privacidad.

Solo podrán participar del presente estudio participantes que sean residentes en la ciudad de Neuquén capital, que tengan entre 23 y 30 años, que sean actualmente activos como profesionales de la licenciatura en Psicología.

ANEXO 3.

Autores y años	País	Síntesis del estudio
<p>Rabanal Oyarce, Huamán Muños, Murga Valderrama & Chauca Valqui (2020)</p>	<p>Venezuela</p>	<p>Analizan el desarrollo de competencias personales y sociales de egresados y su influencia en la inserción laboral. Destacan importancia de habilidades como comunicación, trabajo en equipo y resolución de conflictos</p>
<p>Lorenzo (2021)</p>	<p>España</p>	<p>Examina la situación laboral de jóvenes universitarios y factores que dificultan su inserción, como la falta de experiencia o la sobre cualificación.</p>
<p>Guim Bustos & Moreno Ancizar (2021)</p>	<p>Ecuador</p>	<p>Evalúan como las prácticas profesionales influyen en la empleabilidad.</p>
<p>Yeves, Bargsted, Venegas-Muggli & Merino (2021)</p>	<p>Chile</p>	<p>Analizan la relación entre empleabilidad disposicional, capital humano y social, identidad de carrera y calidad de empleo.</p>

Díaz (2021)	Colombia	Revisión cualitativa sobre prácticas profesionales y mercado laboral. Identifica una brecha entre formación y demandas reales, señalando que las practicas aportan experiencia, pero no garantizan inserción laboral significativa en contextos laborales cambiantes.
Rivas (2022)	Argentina	Explora experiencias de estudiantes de Psicología en la transición al mundo laboral. Identifica emociones de satisfacción junto con incertidumbre y temor, resaltando el valor de la orientación profesional en este proceso.
Ríos (2023)	México	Estudia las experiencias de inserción laboral de egresados mediante entrevistas. Revela que la inserción es un proceso heterogéneo influido por redes

		de apoyo, experiencias personales, condiciones sociales e institucionales
Gonzales (2024)	Panamá	Analiza el impacto de la formación académica en la inserción laboral de graduados en Psicología. Los resultados muestran alta satisfacción con la formación recibida.
Gusque, Campuzano, Vargas & Campuzano (2024)	Ecuador	Investigan la empleabilidad de graduados en Psicología y su correspondencia con expectativas de empleadores.
Morales, Maldonado. Wiggers, García & Islas (2020)	Latinoamérica (diferentes países)	Analizan trayectorias formativas y laborales de egresados en Psicología en distintos países.

Cuadro de investigaciones relevantes mencionadas en el Estado de Arte.