



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Autoeficacia y Ansiedad Ante la Inserción Laboral en Estudiantes de Psicología de la Universidad de Flores

Estudiante: Migorena, Camila Denisse

Legajo: 27.450

Directora: Dra. Gastaldo, Zulma Gabriela

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura 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 - compartir igual 4-0 internacional y 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:

Desde la fecha de aprobación del TFI.

Lugar y fecha: 09 de diciembre del 2025

Firma y aclaración del autor:

Camila Denisse Migorena

INDICE

Resumen	4
Introducción	5
Delimitación Del Objeto De Estudio	5
Planteo Del Problema.....	6
Objetivos	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos	7
Hipótesis.....	8
Fundamentación	8
Estado Del Arte	9
Marco Teórico	16
Marco contextual: Universidad de Flores	16
Formación e inserción profesional del psicólogo en Argentina	17
Contexto Inserción Laboral	19
Atención de la Salud Mental	22
Ansiedad.....	23
Definición.....	23
Trastorno De Ansiedad	25
Ansiedad En Estudiantes Ante La Inserción Laboral.....	27
Autoeficacia	30
Definición.....	30
Autoeficacia En Estudiantes.....	36
Marco Metodológico	39
Método	41
Diseño	41
Participantes	42
Técnicas De Recolección De Datos	43
Procedimiento y análisis de datos	45
Resultados	45
Discusión	60
Conclusión	63
Aportes Y Contribuciones De La Investigación	64
Limitaciones De La Investigación	65
Líneas De Investigación Futuras	65
Propuestas De Intervención	66
Referencias	68

Anexos	74
Anexo 1. Formulario de Consentimiento Informado	74
Anexo 2. Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI)	75
Anexo 3. Escala de Autoeficacia General (EAG)	77
Anexo 4. Cuestionario sociodemográfico	78
Anexo 5. Matriz de análisis cualitativo de expectativa de autoeficacia laboral	79

Autoeficacia y Ansiedad Ante la Inserción Laboral en Estudiantes de Psicología de la
Universidad de Flores

Resumen

El proceso de inserción laboral es un momento en el que se genera gran incertidumbre, especialmente en estudiantes universitarios próximos a egresar. En este contexto, la autoeficacia percibida emerge como una variable clave para afrontar los desafíos del ingreso al mundo del trabajo. El presente estudio tiene como objetivo analizar los niveles de autoeficacia y ansiedad ante la inserción laboral en estudiantes avanzados de la carrera de Psicología de la Universidad de Flores (UFLO).

Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo con un diseño anidado, incorporando un análisis cualitativo complementario, con una muestra compuesta por 51 estudiantes universitarios de la Licenciatura de Psicología que se encuentran cursando el último año o habiendo concluido la cursada, pero a la espera de la presentación de su Trabajo Final Integrador (TFI) en las diversas sedes de la Universidad de Flores, en Argentina. Para la recolección de datos se utilizarán dos instrumentos validados en población argentina, lo que permitirá obtener resultados confiables y contextualizados. Los mismos son la Escala de Autoeficacia General (EAG) de Jerusalem y Schwarzer (1992), junto con el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) de Spielberger et al. (2011).

Los resultados confirmaron una correlación inversa significativa entre las variables, estableciendo que, a mayor autoeficacia, menor ansiedad. A nivel descriptivo, se halló una prevalencia crítica de ansiedad alta, que coexiste paradójicamente con expectativas positivas

sobre el futuro desempeño profesional. Asimismo, la situación laboral actual resultó ser un factor protector determinante, registrándose niveles de ansiedad significativamente menores en quienes ya trabajan. Se concluye que el malestar ante la inserción laboral responde mayormente a la incertidumbre contextual y no a una falta de confianza en las propias competencias profesionales.

Palabras Claves: AUTOEFICACIA. ANSIEDAD. GRADUADOS. INSERCIÓN LABORAL.

Introducción

Delimitación Del Objeto De Estudio

En el contexto actual de alta competitividad e incertidumbre laboral, la transición desde la vida universitaria hacia el mundo profesional representa un desafío significativo para los estudiantes universitarios, especialmente aquellos próximos a finalizar sus estudios. Esta etapa implica no solo un cambio de rol, sino también la confrontación con expectativas internas, externas, presiones sociales y exigencias del mercado laboral que pueden generar elevados niveles de ansiedad y afectar la percepción de eficacia personal para afrontar dicha transición (Delabra Ríos, 2023).

Resulta de gran importancia destacar que la Asociación Americana de Psiquiatría [APA] (2014) describe a la ansiedad como la anticipación ante una amenaza futura, manifestada a través de un miedo desproporcionado frente a determinadas situaciones, una preocupación persistente, o una sensación general de malestar, que de acuerdo al grado de intensidad puede generar un

notable malestar o interferir de manera significativa en ámbitos relevantes de la vida cotidiana. Y tal como fue mencionado, en el caso de la inserción laboral profesional, es un factor que se encuentra aún más presente en los estudiantes próximos a egresar (Delabra Ríos, 2023).

A su vez, de acuerdo con Bandura (1994), la autoeficacia percibida son las creencias que posee una persona acerca de su capacidad para generar determinados niveles de desempeño que repercutirán en sus vivencias. Por consiguiente, estas creencias determinarán el modo de sentir, pensar, actuar y en la propia motivación de la persona.

Diversas investigaciones han señalado que la autoeficacia cumple un papel fundamental en el modo en que los individuos enfrentan situaciones de cambio y desafío, como lo es la inserción laboral profesional. Asimismo, niveles bajos de autoeficacia se han relacionado con un aumento de la ansiedad, especialmente en situaciones de incertidumbre profesional (Azizah y Yuwono, 2024).

Planteo Del Problema

En la actualidad, los estudiantes universitarios enfrentan altos niveles de incertidumbre al momento de insertarse en el mercado laboral (Azizah y Yuwono, 2024). Esto puede complejizarse aún más en disciplinas como la Psicología, donde las salidas profesionales son muy diversas. Es en este contexto que la autoeficacia se convierte en un recurso clave para enfrentar los desafíos de la inserción laboral por el impacto positivo que posee para el desarrollo personal. Sin embargo, bajos niveles de autoeficacia pueden estar relacionados con mayores

niveles de ansiedad, lo cual puede obstaculizar procesos de búsqueda de empleo o desarrollo profesional (Ng et al., 2020).

Ante la problemática que atraviesan los estudiantes es que la presente investigación propone indagar los niveles de las variantes de autoeficacia y ansiedad ante la inserción laboral. Buscando así aportar evidencia empírica que permita comprender con mayor precisión en qué niveles repercuten estas variables en los estudiantes que están próximos a ingresar al mercado laboral profesional.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los niveles de autoeficacia y ansiedad ante la inserción laboral en estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad de Flores próximos a finalizar sus estudios.

Objetivos Específicos

Evaluar los niveles de autoeficacia en estudiantes de Psicología de la Universidad de Flores próximos a graduarse.

Identificar los niveles de ansiedad ante la inserción laboral en la misma población.

Determinar si existe relación significativa entre autoeficacia y ansiedad ante la inserción laboral.

Explorar posibles diferencias en autoeficacia y ansiedad según variables sociodemográficas como edad, género, y experiencia laboral.

Hipótesis

Los estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad de Flores que se encuentran próximos a finalizar sus estudios, presentan niveles moderados de autoeficacia y de ansiedad frente a la inserción laboral. Además, existe una relación inversa significativa entre los niveles de ambas variables en la población de estudio seleccionada. Por lo que, a mayor nivel de autoeficacia percibida, menor será el nivel de ansiedad ante la inserción laboral.

Asimismo, los niveles de autoeficacia y ansiedad ante la inserción laboral presentan diferencias significativas en las variables sociodemográficas de género, edad y especialmente antecedentes laborales, por más que no haya sido posible ejercer en el área de la Psicología debido a la falta de matrícula habilitante.

Fundamentación

A pesar de la relevancia del tema, se observa una escasa producción académica en lengua castellana que aborde específicamente a la autoeficacia y la ansiedad ante la inserción laboral profesional en estudiantes de psicología próximos a graduarse. Lo cual también aplica a la falta de investigación de las variables en poblaciones Latinoamericanas. Esta escasez representa una falta en el conocimiento que limita la comprensión de los factores psicológicos que inciden en la

preparación para la vida profesional de futuros psicólogos y, en consecuencia, en el diseño de estrategias de acompañamiento y orientación adecuadas.

Es por ello que la presente investigación busca aportar evidencia empírica en torno a esta problemática, contribuyendo tanto al ámbito académico como a la práctica profesional en psicología educacional y vocacional, cuyos resultados puedan orientar intervenciones preventivas y de fortalecimiento de recursos personales que faciliten una transición laboral más saludable y consciente en este grupo particular de estudiantes.

Estado Del Arte

El estudio realizado por Ng et al. (2020), tiene como finalidad investigar sobre la relación entre los niveles de autoeficacia general y social, y los niveles de ansiedad en estudiantes universitarios de instituciones públicas y privadas. Teniendo como objetivo el determinar si la autoeficacia general actúa como un factor protector frente a la ansiedad, y si la autoeficacia social tiene un efecto similar.

Para llevar a cabo el estudio de tipo cuantitativo, se tomó una muestra de 120 personas, entre 18 a 24 años de edad de universidades públicas y privadas en Perak, Malasia. De la muestra, 69 estudiantes eran de instituciones privadas y 51 estudiantes de instituciones públicas. A partir de los datos obtenidos, se identificó que, si bien tanto la autoeficacia como la ansiedad se encuentran en niveles moderados, la autoeficacia general es un predictor significativo en relación con la ansiedad. Mientras que la autoeficacia social no pudo establecerse como un predictor significativo de la ansiedad. Por consiguiente, se demostró que existe un efecto

negativo entre la autoeficacia general y la ansiedad, a la vez que no se halla efecto entre la autoeficacia social y la ansiedad. Concluyendo así que los estudiantes universitarios asocian al éxito con bajos niveles de ansiedad, siendo una característica del individuo y no dependiente de factores sociales (Ng et al., 2020).

Por otra parte, la investigación de Elfina y Andriany (2024), si bien está enmarcada en la pandemia de COVID-19, realiza un profundo análisis de la ansiedad respecto al futuro profesional y la autoeficacia como herramienta para afrontar la situación conflictiva para la persona. El objetivo planteado fue el identificar la existencia de la relación entre la autoeficacia profesional y la ansiedad ante el futuro laboral en la población de jóvenes universitarios en Java Oriental, Indonesia. Como metodología se seleccionó un método cuantitativo con un diseño correlacional, y la muestra estuvo compuesta por 304 estudiantes seleccionados aleatoriamente que estén finalizando su último año universitario, junto con graduados entre 2020 y 2022. Los datos recolectados arrojaron la existencia de una correlación negativa entre la autoeficacia profesional y la ansiedad por el futuro profesional, identificando niveles de autoeficacia profesional moderada y de ansiedad elevada por el futuro profesional. Además, fue destacado por las autoras la importancia de fortalecer la autoeficacia profesional de los estudiantes, y sus habilidades blandas y duras.

Azizah y Yuwono (2024) exploraron sobre la preocupación de los estudiantes a punto de culminar sus estudios universitarios con respecto al ingreso al mercado laboral, que resulta cada vez más exigente y competitivo. Partieron con el objetivo de estudiar el impacto de la

inteligencia emocional y la autoeficacia en la ansiedad vinculada con la inserción laboral en Java Oriental, Indonesia. La investigación fue de tipo cuantitativa en una población de 240 estudiantes de las cohortes 2017-2020, de entre 18 y 27 años que estuvieran en su último año de la Universidad Muhammadiyah de Surakarta (UMS). Los resultados de las técnicas de muestreo aleatorio por conglomerados revelaron que la autoeficacia y la inteligencia emocional afectan significativamente a los estudiantes que estén por finalizar su último año universitario a la hora de ingresar al mundo laboral, generando miedo ante la situación. A mayor autoeficacia e inteligencia emocional, menor ansiedad al momento de la inserción laboral profesional.

Asimismo, Muchacka y Dec (2023) llevaron a cabo una investigación con el fin de evaluar los efectos negativos psicológicos que surgen al momento del comienzo de una nueva etapa de la vida, como lo es la inserción laboral. Enfatizaron la falta de estudios que analicen la existencia de la correlación entre la ansiedad y el comienzo de la vida laboral, aún más bajo el contexto de los cambios sociales, civilizatorios y tecnológicos que vienen ocurriendo en las últimas décadas, haciendo énfasis en la pandemia de COVID-19 y la guerra en Ucrania, ya que fueron sucesos que afectaron a la generación joven en el ingreso a la etapa profesional.

El estudio de tipo cuantitativo se realizó a 121 personas pertenecientes a diversas universidades Polonia. De los cuales, un 36% cursaba el segundo año de carrera, representando la mayoría, un 21% en primer año, un 18% en quinto año, un 17% en tercer año y, por último, un 8% en cuarto año. En base a ello, los autores llegaron a la conclusión de que no hay diferencias en el nivel de ansiedad en la inserción laboral entre las personas que comienzan o finalizan sus estudios. Esto se debió a que un grupo está en búsqueda de un primer empleo, mientras que el segundo grupo lo realiza en base a su profesión, por lo que ambas son situaciones altamente

ansiógenas ante la posibilidad de no encontrar una ocupación apropiada. Por ello, también destacan la relevancia de la aplicación de herramientas por parte de las universidades en los planes de estudio, para que los estudiantes logren afrontar de mejor manera la ansiedad frente al mercado laboral (Muchacka y Dec, 2023).

De la misma manera, Etherton et al. (2020), ante la adversidad que atraviesan los estudiantes por las exigencias crecientes de costos, tiempo y recursos, observaron desde otros estudios existentes que la resiliencia posee una relación directa con el rendimiento, la satisfacción de vida y el bienestar subjetivo. No obstante, no encontraron suficiente información sobre los mecanismos mediante los cuales la resiliencia afecta a los resultados académicos. Es por ello que definieron como objetivo de su investigación el examinar los efectos de la resiliencia en los estudiantes desde la teoría de la autorregulación, y el rol de la autoeficacia, los objetivos autoimpuestos y la ansiedad.

En su investigación de tipo cuantitativa contaron con 141 estudiantes universitarios de ocho cursos de grado de Psicología, introductorios y avanzados, de una Universidad del medio oeste de Estados Unidos. La edad media de la muestra fue de 22, y se vio conformada en un 75,2% por mujeres y un 24,8% de hombres. La misma dio como resultado que la resiliencia influye positivamente en el rendimiento y el bienestar. Asimismo, con respecto a los procesos autorregulatorios de los estudiantes, la resiliencia afecta indirectamente en el rendimiento académico a través de la autoeficacia y los objetivos autoimpuestos. Además, posee un efecto indirecto en la ansiedad a través de la autoeficacia, y permite explicar el bienestar subjetivo incluso después de controlar la ansiedad (Etherton et al., 2020).

Por otra parte, Ran et al. (2022) tomaron como objetivo indagar el impacto de la inteligencia emocional en la toma de decisión de carrera y la autoeficacia generalizada. Para ello armaron una investigación cuantitativa en la que evaluaron a 310 estudiantes de grado de entre 18 y 26 años de diferentes universidades chinas sobre estas variables. Los resultados obtenidos demostraron la existencia de una relación significativa entre la inteligencia emocional, la autoeficacia generalizada y las dificultades en la toma de decisiones de carrera. Más precisamente, se encontró una relación positiva entre autoeficacia generalizada e inteligencia emocional; y conjuntamente, una relación negativa entre dificultades en la toma de decisiones de carrera y autoeficacia generalizada e inteligencia emocional.

Zeng et al. (2022) estudiaron los roles de la adaptabilidad profesional y la autoeficacia académica como mediadores entre la esperanza, la autoimagen laboral futura y la satisfacción con la vida. Se realizó una investigación de 636 estudiantes chinos de secundaria vocacional, la cual recibe menos atención social y académica a diferencia de otras formas de educación secundaria en el país, ya que se considera que por el menor rendimiento académico los estudiantes no alcanzaron ingresar a las escuelas secundarias regulares. Estos jóvenes de entre 15 y 22 años, están atravesando el período de la juventud hacia la adultez, y además por esta diferencia académica presentan mayores presiones en el desarrollo de su carrera profesional.

A partir del estudio cuantitativo realizado en estudiantes chinos de entre 16 a 21 años, se llegó a la conclusión de que la esperanza, la autoimagen laboral futura, la adaptabilidad profesional y la autoeficacia académica tienen una relación positiva con la satisfacción con la

vida; la adaptabilidad profesional o la autoeficacia académica se presentan como mediadores de la satisfacción con la vida gracias a los efectos de la esperanza y de la autoimagen laboral futura; a mayor esperanza y autoimagen laboral futura más clara se relaciona con una mayor adaptabilidad profesional y una mayor autoeficacia académica; por último, una autoeficacia académica más alta se asocia con mayor satisfacción con la vida. Es relevante destacar que también se encontró que, a diferencia de las mujeres, los hombres presentaron mayor esperanza, adaptabilidad profesional, autoeficacia académica y satisfacción con la vida (Zeng et al., 2022).

Por otra parte, Sharma y Kumra (2022) efectuaron una investigación de tipo cuantitativo con la finalidad de indagar el rol de la autoeficacia como mediador entre el mindfulness y el estrés, la ansiedad y la depresión en una muestra no clínica de 382 profesionales de Tecnologías de la Información (IT) en India. Esto surge frente a la situación que atraviesa esta población ante las elevadas cargas y exigencias laborales que conlleva la industria, por lo cual sería relevante aportar a comprender la situación a fin de que los trabajadores reduzcan la sintomatología negativa. A partir de ello, obtuvieron como resultado una relación positiva del mindfulness con la autoeficacia, y de manera negativa con la ansiedad, el estrés y la depresión. A su vez, la autoeficacia posee una relación negativa con la ansiedad, el estrés y la depresión. Por consiguiente, la autoeficacia se constituye como una barrera protectora frente al estrés, la ansiedad y la depresión.

Asimismo, la investigación llevada a cabo por Yazgan et al. (2022) fue realizada con la finalidad de evaluar el rol de la ansiedad por desempleo en la relación entre la autoeficacia y el

nivel de competencia en el proceso de búsqueda laboral. Los participantes fueron 250 graduados o próximos a serlo de la Universidad Necmettin Erbakan, Facultad de Ciencias Aplicadas, Departamento de Finanzas y Banca, entre 2017 y 2020 en Turquía.

En su investigación encontraron una relación negativa moderada entre autoeficacia general y ansiedad general por desempleo, por lo que la autoeficacia general representaría un alivio de la ansiedad general; y una relación positiva moderada entre autoeficacia general y el nivel de competencia en la búsqueda de empleo. Asimismo, la ansiedad general por desempleo también disminuye negativamente el nivel de competencia en la búsqueda de empleo. De tal forma, lograron determinar el rol mediador parcial de la ansiedad por desempleo ante la influencia indirecta de la autoeficacia general sobre el nivel de competencia en la búsqueda laboral. Por otra parte, también resultó que, a diferencia de las personas que no tenían experiencia laboral, las que sí poseían contaban con menor ansiedad general por desempleo y mayor competencia en la búsqueda de empleo (Yazgan et al., 2022).

Finalmente, a modo de concluir con el Estado del Arte, Ng y Lovibond (2020) indagaron sobre la autoeficacia como moderadora respecto a conductas de evitación y ansiedad. Para el estudio se tomó a 95 estudiantes universitarios de primer año, que accedieron de manera voluntaria, de los cuales 59 eran mujeres con una edad media de 20,04 años. Los mismos, pertenecientes a la Universidad de Nueva Gales del Sur (UNSW), en Australia. La investigación fue cuantitativa experimental, con uso de medidas fisiológicas como lo son la conductancia de la piel y autoinformes como indicadores de ansiedad; también con comparación de condiciones fáciles o difíciles para observar efectos de la variable. Para ello, se manipuló la autoeficacia respecto a una conducta de evitación en cada participante con la finalidad de definir si la misma

logra moderar las intenciones de evitación y la ansiedad. A su vez, se le mostró a los participantes que determinados estímulos inducían la aplicación de una descarga eléctrica aversiva, que se podría evitar llevando a cabo una tarea fácil o una difícil. Frente a ello, las personas presentaban una autoeficacia alta para una tarea fácil y una baja para la tarea difícil.

Los resultados arrojaron que cuando los participantes valoraban la situación con baja autoeficacia, la ansiedad aumentaba al momento en que los participantes tenían la intención de llevar a cabo una respuesta de evitación. Lo que se daba de forma opuesta a las situaciones en las que poseían una alta autoeficacia. Por ello, los autores determinaron que frente a una conducta de evitación de un estímulo aversivo, la autoeficacia modera la relación intención-ansiedad (Ng y Lovibond, 2020).

Marco Teórico

Marco contextual: Universidad de Flores

La Universidad de Flores (UFLO) es una institución de educación superior privada fundada en 1994, reconocida oficialmente por el Estado argentino. Posee sedes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en San Miguel (Buenos Aires), en la localidad de Comahue (Neuquén) y en distintas regiones del país a través de su modalidad de educación a distancia. Posee un enfoque humanista, inclusivo y de compromiso social, orientado a la formación integral de profesionales con sentido ético, pensamiento crítico y sensibilidad hacia las problemáticas contemporáneas (Universidad de Flores, s.f.-a).

La institución posee una oferta de 50 carreras, desde tecnicaturas a posgrados. La misma está compuesta por diversas áreas como Ingeniería, Arquitectura, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales, y Comunicación (Universidad de Flores, s.f.-a).

Una de sus carreras de grado es la Licenciatura en Psicología, que se encuentra dentro de la Facultad de Psicología y Ciencias Sociales. En este ámbito, la universidad promueve una formación que combina rigurosidad teórica, práctica profesional supervisada e investigación científica, fomentando la articulación entre las distintas áreas del campo psicológico. Todo ello desde un enfoque integral que abarca las escuelas más relevantes de la psicología, como lo son la Terapia Cognitiva comportamental, el modelo Sistémico, el enfoque gestáltico, el análisis transaccional, el psicoanálisis, y los modelos de la tercera ola y contextuales del siglo XXI a la actualidad (Universidad de Flores, s.f.-b).

Formación e inserción profesional del psicólogo en Argentina

La posibilidad del campo laboral de la Licenciatura en Psicología, ya sea de modo público o privado, está compuesta por las áreas clínica, educacional, comunitaria, jurídica y organizacional (Universidad de Flores, s.f.-b). Lo cual en Argentina se encuentra enmarcado y regulado en la Ley 23.277 (1985) de Ejercicio Profesional de la Psicología, en la que se especifica el Ámbito y Autoridad de aplicación, las condiciones para su ejercicio, las inhabilidades e incompatibilidades, los Derechos y obligaciones, y las prohibiciones.

A su vez, de acuerdo con la normativa vigente del Ministerio de Educación de la Nación, a través de la Resolución 1254/2018 (2018), las actividades reservadas al título de Licenciado/a en Psicología incluyen la planificación y ejecución de acciones de evaluación, orientación,

asesoramiento y tratamiento psicoterapéutico, con la finalidad de la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud mental en individuos y poblaciones. Además, comprende la prescripción, realización y certificación de evaluaciones psicológicas con fines de diagnóstico, pronóstico, orientación, selección, habilitación o intervención en ámbitos diversos (Argentina, Ministerio de Educación, 2018).

De la misma forma, la Resolución 1254/2018 (2018) también asigna a los psicólogos la responsabilidad de desarrollar, validar y aplicar métodos, técnicas e instrumentos de evaluación y exploración psicológica (Argentina, Ministerio de Educación, 2018). Por consiguiente, las funciones definidas por la normativa vigente delimitan el campo de incumbencia profesional del psicólogo en Argentina y garantizan un ejercicio ético y responsable de la profesión.

Por otro lado, según la Ley 23.277 (1985), el ejercicio de la profesión se le otorga a aquellos profesionales que posean título habilitante otorgado por una universidad habilitada por el Estado, o de universidades extranjeras que hayan sido revalidados en el país. Asimismo, se encuentran inhabilitados profesionales que padezcan enfermedades psíquicas graves y/o infecto-contagiosas durante el período de contagio, ni condenados a delitos que vayan en contra a las personas, la libertad, la salud o fe pública, y el honor, por un plazo de mínimo de dos años y por un período igual al de la condena recibida.

En lo que refiere al campo laboral del psicólogo en Argentina, el mismo es amplio y diverso, abarcando el ámbito público y el privado. Entre las principales áreas de inserción se encuentra el ámbito Clínico que abarca la atención individual, grupal o institucional, en hospitales, centros de salud, consultorios privados o instituciones especializadas; el ámbito Educacional, en la coordinación del Gabinete de orientación, y la actividad docente; el ámbito Organizacional, para el asesoramiento empresarial, resolución de conflictos organizacionales, y

el trabajo en las tareas del área de Recursos Humanos; el ámbito Jurídico en el Poder judicial y los peritajes; y por último el ámbito Comunitario en el área de la Salud Pública y los proyectos comunitarios (Universidad de Flores, s.f.-b).

Pozzo et al. (2022) mencionan que en Argentina el campo profesional se ha ido diversificando, y se está redefiniendo respecto de identidad y ámbito de ejercicio, lo cual termina por abrir nuevas posibilidades de ejercicio. Esta demanda existente deriva en el interés en áreas como recursos humanos, psicología deportiva y comunitaria. Es en este contexto que muchas universidades al igual que la UFLO, buscan fortalecer la articulación entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, preparando a los futuros profesionales para responder a los desafíos actuales del mundo del trabajo (Universidad de Flores, s.f.-b).

Contexto Inserción Laboral

La población del trabajo presentado abarca a personas económicamente activas, las cuales según Neffa et al. (2014), es toda persona que presente la mayoría de edad y que esté en condiciones de empleabilidad.

Asimismo, resulta importante destacar la diferencia entre trabajo y empleo, siendo el primero toda actividad que esté orientada hacia una finalidad, la producción de un bien o la prestación de un servicio que permita la satisfacción de una necesidad. Mientras que el empleo es todo trabajo por el cual se perciba un ingreso económico en calidad de asalariado, empleador, o cuentapropista. Es a través del trabajo que el ser humano se ve involucrado en sus dimensiones fisiológicas, biológicas, y psíquicas (Neffa et al., 2014).

De la misma forma, Filippi (2010) describe al trabajo como una construcción cultural que va cambiando constantemente de acuerdo a lo individual y a lo contextual. Además, el trabajo permite completar las necesidades básicas del hombre, que son la existencia -desde la función económica-, la creación -función psicológica-, y la colaboración -función social-. De garantizarse la función económica, la psicológica y la social se crean más auténtica y naturalmente (Jaccard, 1977, citado en Filippi, 2010).

Por otra parte, con respecto al escenario laboral, Brown et al. (2024) destacan el caso de Argentina, que desde hace décadas atraviesa un contexto de crisis de empleo y de ingresos. Lo cual dio lugar a un proceso de pauperización del mercado laboral en los últimos 25 años del siglo XX. Esta misma situación es posible de visibilizar a nivel mundial debido a constantes cambios en las políticas públicas de los gobiernos, y la consecuente afectación de la economía (Muchacka y Dec, 2023).

Consecuentemente, Ostroff (2019) expone que la inserción al campo laboral desde hace décadas pasó de ser un simple paso a partir de la finalización en los estudios universitarios, a un proceso complejo y diverso. Esto se debe a los constantes cambios en la sociedad en variables como el aumento del desempleo, el empleo no registrado, la flexibilización laboral. A partir de ello, puede generarse un desaliento que repercute indirectamente en la estabilidad laboral de cada sujeto.

En la actualidad el desarrollo constante de las sociedades requiere de avances tecnológicos cada vez más refinados. Ello conlleva que los desafíos a enfrentar sean cada vez más complejos, por lo que los recursos humanos deben amoldarse rápida y constantemente para

poder enfrentarse al mundo laboral con las mejores competencias y habilidades posibles, con la finalidad de conseguir mejores oportunidades de desarrollo de carrera (Xu et al. 2021, citado en Azizah y Yuwono, 2024).

Esta situación termina por afectar a los estudiantes próximos a insertarse laboralmente, que, ante la falta de experiencia profesional y las limitadas oportunidades laborales, se ven aún más afectados por las presiones cada vez más intensas del mercado laboral. Ya que, de no lograr adaptarse, podrían caer en el desempleo (Azizah y Yuwono, 2024).

En un contexto laboral tan dinámico y frente a tantas alternativas profesionales, el ambiente de trabajo está compuesto por nuevas y desafiantes oportunidades de integrar las diferentes opciones de trayectoria profesional. Por ejemplo, un estudiante de psicología que también quiere ser pintor, puede integrar ambas disciplinas y aplicarlas en la arteterapia (Dadoo y Medhi, 2024).

Resulta relevante destacar que según Casari et al. (2012) la situación de la profesión de la psicología debe ser pensada en un contexto de tensiones entre la inclinación a la igualdad de oportunidades y un mercado fuertemente selectivo. Si bien el título es generalista, el ámbito clínico predomina sobre lo educacional, jurídica, comunitaria, y organizacional, por lo que hay vacancias por cubrir allí, aún más en áreas más recientes como la del deporte o de la salud, entre otras. En Argentina, se hizo una investigación tomando a 68 licenciados en psicología de diferentes géneros, edades, provincias de residencia, universidades y años de egreso, y de allí surgió que del 2006 al 2012, un 90% de los graduados habían logrado una inserción laboral temprana. Otra característica a resaltar es la presencia de pluriempleo en un 70% de los evaluados, ya sea como complemento económico o para evitar la sobreexposición y desgaste del trabajo en consultorio.

De acuerdo con Cohen (2022) es importante señalar que Argentina es uno de los países con mayor cantidad de psicólogos per cápita. Ello puede no concordar con la demanda del recurso humano, pero es ante la escasez de ofertas laborales formales que los trabajos realizados de forma autónoma aparecen como una buena posibilidad (Casari et al., 2012).

Atención de la Salud Mental

Con la finalidad de contextualizar, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2025), la salud mental es un componente clave en el bienestar humano para el desarrollo de la vida, además de un derecho fundamental. Pero actualmente más de mil millones de personas en el mundo atraviesan algún tipo de afección psíquica como trastornos mentales, discapacidades psicosociales, y estados mentales compuestos por una elevada angustia, discapacidad funcional o riesgo de conducta autolesiva. Es por ello que resulta impostergable la necesidad de actuar para promover, proteger, y recuperar la salud mental.

Si bien las políticas, leyes, programas escolares y comunitarios son de gran ayuda para proteger la salud mental, es de vital importancia profundizar aún más la legislación y reglamentación en cada país. Existe un inmenso déficit en la atención de las afecciones de salud mental, y ante estas respuestas insuficientes e inadecuadas se deben buscar formas de diversificar los modos de atención para que más personas puedan acceder (OMS, 2025).

En Argentina, a pesar de contar con gran cantidad de psicólogos, el nivel de población que accede a la misma no es amplio. Después de la pandemia de COVID-19 en 2020, la salud mental quedó aún más afectada, resultando aún desconocida la magnitud de las consecuencias que aparecerán a futuro. Pero es sabido que desde entonces hubo un importante aumento en la

demanda de atención de salud mental. Asimismo, el interés que los medios de comunicación masivos han puesto en la importancia de la salud mental, lo que hace es reafirmar la necesidad de las personas en buscar ayuda (Cohen, 2022).

Ansiedad

Definición

Como se mencionó anteriormente, la APA (2014) define la ansiedad como la anticipación de una amenaza futura caracterizada por miedo excesivo ante situaciones específicas, preocupación constante, o una sensación general de angustia, que dependiendo de su intensidad puede causar malestar significativo o deterioro en áreas importantes de la vida. Por lo que, la ansiedad es una emoción básica que conduce hacia un comportamiento de protección, siempre y cuando se mantenga en un nivel adecuado de tiempo e intensidad (Yazgan et al., 2022).

A su vez, Barlow (2002) menciona que tanto el comportamiento como las sensaciones agobiantes generadas por la ansiedad representan la excitación fisiológica ante la activación de alarma del organismo debido a emergencias potencialmente mortales. Este sistema de alarma tiene la finalidad de proteger al individuo de daños y peligros físicos al producir respuesta de lucha o huida, o pedido de ayuda (Clark y Beck, 2012). Esta conducta evolutiva dispuso que los organismos con capacidad de respuesta rápida y eficiente poseen mayores posibilidades de éxito en la vida, estableciéndose así como un instinto de conservación de la especie (Barlow, 2002).

En base a ello, resulta relevante diferenciar que el miedo, por un lado, es la respuesta emocional generada por una amenaza inminente que puede ser real o imaginaria, mientras que,

por otro lado, la ansiedad surge ante una amenaza futura como respuesta anticipatoria (APA, 2014).

No obstante, de acuerdo con Cia (2002) existen 2 tipos de ansiedad, la normal y la patológica. La primera es la respuesta adaptativa que surge ante un desafío o peligro presente o futuro. Mientras que la patológica se presenta como una respuesta excesiva y desadaptativa que no siempre está ligada a un peligro, situación u objeto externo, y que puede resultar incapacitante al condicionar la conducta del individuo. Además de que su aparición es aleatoria.

Por otra parte, Clark y Beck (2012) desde el modelo cognitivo plantean a la ansiedad como una reacción que ocurre ante una interpretación distorsionada de la realidad, que se sostiene por patrones de pensamiento, atención y conducta disfuncionales. Frente a la ansiedad los individuos se presentan desde una perspectiva de vulnerabilidad, por la cual se perciben como objeto de peligros tanto internos como externos, y en donde no poseen ningún control o es insuficiente para proporcionar seguridad. En la ansiedad se da un aumento de la sensación de vulnerabilidad ante la valoración sesgada y exagerada que hacen las personas del posible daño personal en respuesta a señales que son inocuas o neutrales.

Según el modelo cognitivo de la ansiedad, se desarrolla una valoración primaria de la amenaza que es errónea y sobrestima ampliamente la probabilidad que se produzca un daño y la gravedad percibida del mismo. Las personas que sufren de ansiedad no perciben las señales de seguridad de las situaciones de amenaza evaluada y tienden a subestimar su capacidad para afrontar el daño o peligro anticipado. Como resultado, se realiza una revaloración elaborativa secundaria inmediata a la valoración primaria de la amenaza, y en estados de ansiedad amplificada se da en la percepción inicial de la amenaza (Clark y Beck, 2012).

La valoración secundaria de los recursos personales y las capacidades de afrontamiento requiere mayor conciencia sobre la propia capacidad para lograr una respuesta constructiva ante las amenazas percibidas. Esto se relaciona con la autoeficacia y la expectativa de resultado, que, de ser positivos, podrán producir una disminución de la ansiedad. Esta valoración secundaria, si bien es causada por valoración primaria de la amenaza, ambas se dan casi en simultáneo, es una evaluación altamente recíproca e interactiva (Clark y Beck, 2012).

Consecuentemente, de acuerdo con Clark y Beck (2012), la intensidad de un estado de ansiedad dependerá del equilibrio entre la propia valoración inicial de la amenaza y la valoración secundaria de la capacidad de afrontamiento y seguridad. En la ansiedad clínica, la sensación de indefensión percibida por los individuos es mucho más intensa ante ciertas amenazas percibidas, por lo que autodeterminan su incapacidad para gestionar el miedo anticipado.

Trastorno De Ansiedad

De acuerdo con la APA (2014), en el trastorno de ansiedad se presentan síntomas de miedo y ansiedad excesivos, que suelen durar por períodos mayores al desarrollo esperado, 6 meses o más, y que pueden verse disminuidos ante conductas evitativas.

La Organización Mundial de la Salud (2023) expone que las manifestaciones suelen ir en conjunto a la tensión física y otros síntomas conductuales y cognitivos. Los mismos resultan difíciles de controlar, y de no tratarse pueden tener una gran duración. Al interferir en la cotidianeidad, los trastornos de ansiedad pueden deteriorar la vida familiar, social y escolar o laboral de una persona.

Cia (2002) plantea que los trastornos de ansiedad presentan su sintomatología en lo relacionado a diferentes áreas. En la esfera cognitiva suelen darse pensamientos persistentes que se imponen, sensaciones de falla o de vergüenza; en la esfera fisiológica se presentan palpitaciones, contracturas musculares, sudoración, náuseas y diarrea; en la esfera comportamental puede haber inquietud motora, tics nerviosos como comerse las uñas o morderse los labios; y por último, en la esfera emocional, suelen presentar angustia, miedo, irritabilidad y aprensión.

A su vez, según la APA (2014) estos trastornos se caracterizan por un miedo y ansiedad excesivo, y por alteraciones conductuales asociadas. Tal como fue mencionado, el miedo es una respuesta emocional ante una amenaza inminente real o imaginaria, mientras que la ansiedad es una respuesta anticipatoria a una amenaza futura.

Los trastornos de ansiedad existentes se establecen y diferencian de acuerdo al tipo de objeto o situación que induce el miedo, la ansiedad o la conducta evitativa, y su cognición asociada. Entre ellos se encuentra el trastorno de ansiedad generalizada, las fobias específicas y el trastorno de pánico (APA, 2014).

Los mismos resultan patológicos por ser excesivos y/o persistentes, y se diagnostican cuando la sintomatología no se la atribuye a efectos fisiológicos del consumo de una sustancia o medicamento u otra afección médica, o cuando no se explica mejor por otro trastorno mental (APA, 2014). Sin embargo, resulta importante destacar que en el presente estudio la ansiedad no se abordó desde una perspectiva psicopatológica, sino como una respuesta transitoria ante la situación específica de la inserción laboral.

Ansiedad En Estudiantes Ante La Inserción Laboral

Según Barlow (2002), la ansiedad es un determinante para la habilidad de adaptación y planificación a futuro. El problema se hace presente cuando los montos de ansiedad son elevados y persistentes, de modo que interferiría con la planificación del proyecto profesional. Asimismo, las conductas de evitación, procrastinación y dificultad para concentrarse, presentes en la ansiedad, también podrían afectar en el desarrollo profesional (Chakraborty, 2024).

Dadoo y Medhi (2024) exponen que la vida universitaria se caracteriza por la constante incertidumbre, contextualizada por una actual era de avances tecnológicos e integración de la inteligencia artificial, por lo que resulta importante adaptarse a la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. Esto conlleva la necesidad de aprender y actualizarse constantemente, razón por la cual es de suma importancia la autoevaluación de las propias capacidades.

Al mismo tiempo, la etapa final de la universidad y la búsqueda de la inserción laboral es agobiante y de gran complejidad para todo estudiante. La incertidumbre que conlleva, el contexto del mercado laboral, la búsqueda de independencia y el deseo de crecimiento personal crean intensas respuestas emocionales como el miedo y la ansiedad. A pesar de ello, estas emociones si bien pueden ser agobiantes, permiten el cambio al camino del desarrollo (Muchacka y Dec, 2023).

En lo correspondiente a la ansiedad frente a la inserción laboral, puede darse por diversas causas en las cuales las predisposiciones individuales y los factores externos tienen gran impacto. El miedo, la ansiedad y el estrés siempre son emociones que aumentan ante nuevas

circunstancias, y el modo en que se afrontan refleja la capacidad de adaptación y las habilidades innatas o adquiridas para desarrollarse (Muchacka y Dec, 2023).

De acuerdo con Chakraborty (2024) la ansiedad con respecto a lo profesional deriva de interacciones complejas entre las presiones sociales, teorías psicológicas, rasgos de personalidad, y el mercado laboral emergente. Es a través de teorías psicológicas como la de la toma de decisiones, la comparación social, y la autoeficacia, que es posible evaluar los sesgos cognitivos y las normas sociales que dan forma a las ansiedades con la carrera.

Además, las trayectorias profesionales son dinámicas, ya que hay una constante variación en las habilidades, intereses y oportunidades. Esta misma incertidumbre es la que termina por producir ansiedad hacia el futuro (Dadoo y Medhi, 2024).

Consecuentemente, es debido a ello que la autoevaluación posee un rol muy relevante al permitir que se reconozcan las fortalezas, intereses, valores, y rasgos de personalidad. Lo cual posibilita que la persona desarrolle su camino profesional de la forma más alineada a sí misma, logrando desempeñarse de forma óptima y con motivación (Dadoo y Medhi, 2024).

Tal y como se definió anteriormente, Azizah y Yuwono (2024) establecen que, ante la complejización del mercado laboral, es esperable que los estudiantes próximos a recibirse sientan ansiedad frente a la inserción laboral. Frente a estas exigencias cada vez más sofisticadas, el conseguir un empleo resulta aún más complejo de afrontar. Es por ello que los estudiantes deben desarrollar las habilidades y competencias necesarias que le permitan competir más adecuadamente en el campo laboral al momento de graduarse.

Con relación a ello, la inserción laboral es considerada como un desafío que produce ansiedad, miedos e incertidumbre de acuerdo con estudiantes avanzados próximos a graduarse. Consecuentemente, en la Universidad de Buenos Aires desde el 2019 se puso en marcha un programa de orientación laboral para futuros graduados de psicología. En el mismo se brindan talleres sobre los diversos ámbitos ocupacionales, con la finalidad de aumentar las representaciones sociales sobre su propia profesión, junto con herramientas concretas para una inserción laboral efectiva (Alonzo et al., 2021).

Al mismo tiempo, los talleres de orientación incluidos en el programa buscan alentar un posicionamiento activo por parte de los estudiantes, al promover la búsqueda y exploración de su propia inserción laboral desde una mirada más profesional de sí mismos. Este acercamiento de los estudiantes al mundo laboral se centra en crear estrategias para la transición a la inserción profesional, tomando como base las trayectorias imprevisibles y no lineales que poseen todas las profesiones hoy en día. Además, se consideran los factores personales y contextuales que moldean las elecciones a futuro y la mirada sobre sí mismo (Alonzo et al., 2021).

De esta manera, al formar una actitud activa sobre la vida profesional, ante los cambios de roles profesionales serán más capaces de afrontar las futuras transiciones a lo largo de su vida. Incluso se aporta a disminuir la ansiedad frente a los nuevos desafíos, debido a la obtención de herramientas para trabajar sobre la incertidumbre futura (Alonzo et al., 2021).

Es por ello que las universidades deben articular la práctica con la enseñanza, debido a que, de lo contrario, se produce un desfase entre educación y empleo. Por lo que, de ampliar las posibilidades de profesión en los programas universitarios, se diversificará la oferta de áreas de trabajo, y se podrá reducir las vacancias de todas las áreas que no sean clínica (Casari et al., 2012).

Autoeficacia

Definición

Bandura (1994) define a la autoeficacia como las creencias que una persona percibe sobre su capacidad para generar determinados niveles de desempeño que repercutirán en su vida.

Consecuentemente, el modo de sentir, pensar, actuar y la propia motivación de la persona está determinado por estas creencias.

Una mayor autoeficacia percibida aumenta los logros y el bienestar personal, debido a que toma a las dificultades como desafíos posibles de ser controlados, y no como amenazas a evitar. Por consiguiente, se desarrolla un interés intrínseco y un compromiso elevado ante las metas desafiantes, lo cual permitirá que se sostengan los esfuerzos ante el fracaso, como podría ser con el desarrollo de habilidades nuevas (Bandura, 1994).

En contraparte, Bandura (1994) expone que las personas que no poseen un gran nivel de autoeficacia y dudan de sus capacidades, tienden a la evitación debido a que perciben a la tarea difícil como una amenaza personal. De esa forma, no desarrollan grandes aspiraciones ni compromiso ante sus metas a cumplir. Frente a una situación problemática, hacen foco en sus deficiencias personales, y en los posibles obstáculos y resultados negativos, lo cual no permite que se concentren y se comprometan con la tarea.

Consecuentemente, ante un fracaso demoran más tiempo en recuperar su eficacia ya que consideran a su mal desempeño como una aptitud deficiente, y pierden rápidamente la fe en sus capacidades. Ello termina por predisponerlos al estrés y la depresión (Bandura, 1994).

Por otra parte, Bandura (1986) plantea en la teoría cognitivo social que las personas aprenden observando e imitando a otros, a través de la interacción recíproca entre la persona, el comportamiento y el ambiente. Este aprendizaje observacional se realiza de forma activa, comprometida, con intencionalidad, autorregulación, y reflexión sobre las acciones y consecuencias del comportamiento de los modelos. A su vez, se consideran los propios procesos cognitivos, tales como las expectativas, que median entre el estímulo y la respuesta, ya que el aprendizaje depende de la experiencia directa y a su vez de la interpretación cognitiva de esa experiencia.

Otros conceptos importantes de esta teoría son la autoeficacia, que regula la elección de actividades posibles, el nivel de esfuerzo y persistencia, y las respuestas emocionales frente al desafío. Y por otro lado la autorregulación, que permite a las personas regular su comportamiento a través de la autoobservación de su propia conducta, el juicio según criterios personales o sociales, y el autorrefuerzo, que se basa en recompensarse o sancionarse según el resultado. Esto último es clave en la motivación y el autocontrol (Bandura, 1986).

Por consiguiente, de acuerdo con Bandura (1986), la autoeficacia no surge de manera innata, sino que se aprende y fortalece a través de distintos procesos sociales y cognitivos, los cuales se organizan en diversas fuentes. Bandura (1994) identifica cuatro fuentes principales a través de las cuales se desarrollan y fortalecen las creencias de autoeficacia. La primera son las experiencias de dominio, las cuales son las más influyentes debido a que provienen de las experiencias personales de éxito. Los logros fortalecen la creencia en la propia capacidad, mientras que los fracasos la debilitan, especialmente si ocurren antes de que se consolide un sentido estable de eficacia. No obstante, la autoeficacia más resistente se forma al superar

obstáculos mediante el esfuerzo y la perseverancia, por lo que las dificultades pueden enseñar que el éxito requiere dedicación sostenida. Además, quienes confían en sus capacidades tienden a persistir ante la adversidad y a recuperarse rápidamente de los contratiempos.

La segunda fuente de autoeficacia son las experiencias vicarias, que se basan en el aprender a través de la observación de otras personas logrando sus metas, ya que el ver a un semejante alcanzar el éxito refuerza la creencia de que uno mismo también puede hacerlo. De la misma forma, puede debilitar esta percepción el presenciar el fracaso de otros pese a sus esfuerzos. La magnitud de la influencia depende del grado de identificación, a mayor similitud, mayor es el impacto que tienen los resultados observados. Además, los modelos competentes también transmiten conocimientos que contribuyen al desarrollo de habilidades y, por ende, a una mayor sensación de eficacia personal (Bandura, 1994).

La persuasión social es la tercer manera de aumentar la autoeficacia, y se lleva a cabo a través de palabras de aliento y la retroalimentación positiva, ya que las personas que reciben mensajes de apoyo sobre sus capacidades tienden a esforzarse más y mantener su motivación frente a las dificultades. Sin embargo, la persuasión por sí sola tiene límites, debido a que las creencias poco realistas se desmoronan ante los resultados negativos. Las dudas sobre la propia capacidad pueden llevar a evitar desafíos y a abandonar con facilidad. Por ello es importante que en los contextos que se promueve la autoeficacia se estructuren de modo que permitan experiencias de éxito progresivo, y así se refuerce el aprendizaje a través de la superación personal (Bandura, 1994).

Por último, está la cuarta fuente que es de los estados fisiológicos y emocionales, por la cual las personas evalúan su eficacia a partir de sus reacciones físicas y emocionales. Los altos niveles de tensión, cansancio o ansiedad pueden ser interpretados como señales de debilidad o

incapacidad, mientras que un estado emocional positivo suele incrementar la percepción de eficacia. No obstante, lo decisivo no es la intensidad de estas reacciones, sino la interpretación que se haga de ellas. Quienes poseen un alto sentido de autoeficacia tienden a percibir la activación emocional como un estímulo que potencia el desempeño, mientras que quienes dudan de sí mismos la interpretan como una limitación (Bandura, 1994).

Por otro lado, es importante destacar que Bandura (1994) expone que las creencias de autoeficacia influyen en el funcionamiento humano a través de cuatro procesos psicológicos, cognitivos, motivacionales, afectivos y de selección. En los procesos cognitivos impacta directamente en la manera en que las personas piensan, planifican y se proponen metas. Un fuerte sentido de autoeficacia permite mantener el enfoque y la organización cognitiva incluso frente a situaciones adversas o inciertas, incluso tienden a fijarse objetivos desafiantes y a comprometerse con ellos. En cambio, la falta de confianza en la propia capacidad se asocia con un pensamiento más errático, una reducción de las aspiraciones y un deterioro del desempeño, debido a que suelen anticipar el fracaso y concentrarse en los posibles errores.

A su vez, están los procesos motivacionales, donde las creencias de autoeficacia también cumplen un papel central en la autorregulación de la motivación. La motivación se genera principalmente a partir de procesos cognitivos que implican anticipar resultados, formular metas y evaluar las propias capacidades para alcanzarlas. En este sentido, existen tres marcos teóricos principales que explican la motivación cognitiva y en los cuales la autoeficacia tiene un papel determinante (Bandura, 1994).

Primeramente, Bandura (1994) retoma la perspectiva de la teoría de la atribución de Weiner (1985) para explicar que el procesamiento cognitivo de los resultados varía según la autoeficacia. Las personas con altos niveles de autoeficacia interpretan los fracasos como resultado de un esfuerzo insuficiente, lo cual es una causa modificable, lo que termina por impulsarlas a volver a intentarlo con mayor dedicación. En cambio, quienes se perciben ineficaces atribuyen los fallos a un déficit de capacidad, que es considerada estable e incontrolable, lo que termina reduciendo tanto su motivación como su desempeño posterior.

Por otro lado, el modelo de expectativa-valor de Atkinson (1957) postula que la motivación es el producto del valor asignado a un resultado y la expectativa de lograrlo. Sin embargo, Bandura (1994) considera que las personas no actúan solo por los posibles resultados sino también por lo que creen sobre sus propias capacidades. De esta manera la autoeficacia condiciona las expectativas, por lo cual, aunque un objetivo posea un alto valor y una clara expectativa de resultado, puede no ser perseguido si la persona duda de sus habilidades para ejecutar las acciones necesarias para alcanzarlo.

Como tercer marco teórico de los procesos motivacionales, está la teoría del establecimiento de metas de Locke y Latham (1990), en la que exponen que las metas específicas y desafiantes estimulan el desempeño. Pero a fin de complementarla, Bandura (1994) plantea que la autoeficacia interviene en la fijación, el compromiso y la persistencia hacia los objetivos. Esto ocurre debido a que las metas claras y desafiantes estimulan la motivación porque generan un proceso de comparación interna, donde las personas buscan la satisfacción de cumplir con sus estándares personales y se esfuerzan más cuando perciben discrepancias entre su desempeño actual y el deseado. Así, la creencia en la propia eficacia permite sostener la motivación y reajustar los objetivos a medida que se avanza.

Retomando los procesos por los cuales la autoeficacia influye en el funcionamiento humano, según Bandura (1994) están los procesos afectivos, por los cuales las creencias de las personas sobre su capacidad para afrontar situaciones difíciles determinan el nivel de ansiedad, estrés o depresión que experimentan, ya que la autoeficacia también interviene en la regulación del pensamiento. Quienes perciben control sobre las amenazas tienden a manejar mejor el estrés y la preocupación, reduciendo la sintomatología y mejorando su bienestar psicológico y fisiológico. Es importante destacar que un sentido elevado de autoeficacia se asocia con estilos de vida más saludables, mayor adherencia a conductas preventivas y una mejor calidad de vida. En cambio, quienes se sienten incapaces suelen magnificar los peligros, enfocarse en sus debilidades y experimentar mayor ansiedad, contribuyendo al malestar emocional y la depresión.

Finalmente, se encuentran los procesos de selección, en los que la autoeficacia influye en las decisiones que las personas toman sobre los entornos y actividades en los que se involucran. Aquellos que confían en sus capacidades eligen situaciones desafiantes que estimulan su desarrollo, mientras que quienes dudan de sí mismos tienden a evitarlas. Estas decisiones afectan directamente el desarrollo de habilidades, intereses y redes sociales, moldeando así el curso vital y profesional. En el ámbito vocacional, un alto sentido de autoeficacia amplía el rango de opciones consideradas, fortalece el interés por distintas áreas ocupacionales, mejora la preparación académica y favorece el éxito en la carrera elegida. De esta forma, la autoeficacia representa una fuente significativa de crecimiento personal (Bandura, 1994).

Resulta relevante señalar que, según Ng y Lovibond (2020), las expectativas de resultado son determinantes en la formación de la ansiedad, tal como lo expone el modelo cognitivo basado en expectativas. El mismo afirma que la conducta de evitación disminuye la ansiedad

debido a la reducción de la expectativa de un resultado aversivo. Ello concuerda con el análisis realizado por ambos autores, en el que, frente a una conducta de evitación prevista, la autoeficacia regula el vínculo entre la intención y la ansiedad.

Ng y Lovibond (2020) observaron que una autoeficacia elevada aumenta la expectativa de éxito futuro ante una conducta, a la vez que disminuye la expectativa de obtener un resultado aversivo. Esta relación se fundamenta en la Teoría del Comportamiento Planificado (TPB) propuesta por Ajzen (1991), la cual sostiene que las intenciones determinan el comportamiento. En este modelo, el control conductual percibido, concepto estrechamente relacionado con la autoeficacia, influye en la creación de intenciones al reflejar la percepción que tiene el individuo sobre su capacidad para ejecutar una acción específica.

Asimismo, incluso una vez establecidas las intenciones, el nivel de autoeficacia percibida respecto de la conducta en cuestión puede incidir en su ejecución al regular las respuestas emocionales asociadas, como la ansiedad, que surgen de la formación de la intención (Ng y Lovibond, 2020).

Autoeficacia En Estudiantes

Según Zeng et al. (2022), una alta autoeficacia académica lleva a un mejor desarrollo profesional, y una mayor satisfacción vital. Por ello es importante la autoevaluación de las propias capacidades (Dadoo y Medhi, 2024).

Cabe destacar que las creencias de eficacia resultan esenciales para formar individuos capaces de aprender a lo largo de toda la vida. La confianza en las propias capacidades para afrontar tareas académicas influye en el nivel de aspiraciones de los estudiantes, en su

preparación para distintas trayectorias profesionales, así como en su interés por alcanzar logros intelectuales y en sus desempeños académicos (Bandura, 1986).

Arghode et al. (2021) exponen que es de gran importancia el conocimiento sobre la autoeficacia y su influencia en el desempeño de tareas, ya que es un factor relevante al posibilitar la elección de una carrera, al aumentar la motivación, y al contribuir en la trayectoria profesional. Del mismo modo, Ran et al. (2022) destacan que, si se posee un nivel de autoeficacia elevada, las dificultades a la hora de elegir una carrera son menores. Tal es así que quienes poseen baja autoeficacia suelen abandonar la carrera elegida. Es por ello que es necesario el estudio de la autoeficacia para realizar elecciones de la manera más óptima posible (Arghode et al., 2021).

De acuerdo con Savugathali et al. (2025), es esencial el rol de la autoeficacia al momento de tomar decisiones sobre el futuro laboral, debido al gran impacto que posee sobre las expectativas profesionales en los estudiantes prontos a graduarse. Al contar con un nivel elevado de autoeficacia, los mismos determinan objetivos profesionales adecuados a sus concretas posibilidades. Asimismo, resulta relevante destacar la necesidad de la orientación vocacional y de prácticas laborales durante la carrera, a fin de que las metas profesionales estén equilibradas con el mercado laboral contemporáneo.

Tal como lo mencionan Alonzo et al. (2021), los estudiantes próximos a graduarse consideran a la inserción laboral como un desafío que produce ansiedad, miedos, e incertidumbre. Y siendo la autoeficacia una habilidad que permite enfrentar mejor los cambios y desafíos, según Azizah y Yuwono (2024) es fundamental que estudiantes próximos a graduarse la desarrollen con la finalidad de lograr desempeñarse de la mejor manera posible ante el ingreso al mercado laboral.

El poseer niveles bajos de autoeficacia, aún más en situaciones de incertidumbre profesional, como es el caso en cuestión, se han relacionado a su vez con un aumento de la ansiedad. Por lo que terminaría agravando aún más la falta de confianza en las capacidades propias para afrontar la desafiante situación (Azizah y Yuwono, 2024).

Por el contrario, de acuerdo con Ng et al. (2020), contando con un nivel de ansiedad bajo, el éxito de los estudiantes depende de las habilidades personales, es decir del nivel de autoeficacia y no de factores sociales. Ruiz Dodobara (2005) describe que la autoeficacia influye significativamente en el rendimiento óptimo, la motivación y la persistencia. Por ello es necesario el trabajo de desarrollo de autoeficacia en cada individuo, para que puedan obtener un mejor desempeño.

Asimismo, en el ámbito académico la autoeficacia posee un rol primordial debido a que un rendimiento académico satisfactorio tampoco depende únicamente de los conocimientos o las capacidades de una persona. Sino que las creencias sobre la propia eficacia pueden generar diferencias en el desempeño entre individuos que poseen un nivel similar de habilidad (Ruiz Dodobara, 2005).

De acuerdo con su estudio, Elfina y Andriany (2024) señalan la importancia del fortalecimiento de la autoeficacia y del desarrollo de habilidades blandas y técnicas en los estudiantes. Esto se debe a que la autoeficacia representa el comportamiento de las personas, y por consiguiente es necesario mejorar las habilidades prácticas y las conductas en conjunto.

Consecuentemente, Ran et al. (2022) establecen que es imprescindible la autoconciencia debido a que para construir una carrera profesional se requiere conocer qué se desea alcanzar en la vida, y en base a eso, planificar y poner en práctica el plan de acción para lograrlo.

Al mismo tiempo, según Azizah y Yuwono (2024), la autoeficacia es un determinante de cómo el estudiante afronta la inserción laboral, ya que a mayor nivel menor es la ansiedad. Yazgan et al. (2022) plantean que la autoeficacia general afecta indirectamente el nivel de competencia para la búsqueda de empleo, que a su vez también es influido por la ansiedad.

Ante ello también resulta necesario destacar la importancia de una buena formación universitaria, ya que fortalece la autoeficacia y permite que la búsqueda laboral pueda realizarse con confianza. En el caso contrario, ante una baja autoeficacia, la ansiedad aumenta y puede generar conductas disfuncionales de evitación en el individuo. A pesar de ello, cabe destacar que una buena formación académica no asegura una búsqueda laboral exitosa ante estudiantes con elevados niveles de ansiedad (Yazgan et al., 2022).

Marco Metodológico

Escala de Autoeficacia General

Si bien el concepto de autoeficacia creado por Bandura refiere al juicio sobre las propias capacidades que cada persona efectúa a la hora de actuar, y que influye al momento de obtener un rendimiento anhelado, esta debe ser medida sobre un dominio específico y sobre la capacidad de hacer, no sobre la intencionalidad (Bandura 1987, 2006, citado en Brenlla et al., 2010). Ante ello, algunos investigadores formaron un concepto de autoeficacia general, por el cual se evalúan las percepciones referentes al nivel de efectividad del individuo frente a diversas circunstancias estresantes, permitiendo así analizar con mayor amplitud la conducta humana (Luszczynska et al., 2004; Luszczynska et al. 2005; Schwarzer y Jerusalem, 1995, citado en Brenlla et al., 2010).

Con base en la perspectiva de la autoeficacia general es que se crea la Escala de Autoeficacia General (EAG) de Schwarzer y Jerusalem. La misma posee la finalidad de medir las creencias estables que tienen los individuos sobre sus aptitudes para afrontar adecuadamente las demandas y situaciones de estrés que atraviesan en la vida (Jerusalem y Schwarzer, 1992; Schwarzer, 1993, citado en Brenlla et al., 2010).

En la búsqueda de validez y confiabilidad, y ante la inexistencia de adaptaciones de dicha Escala en población adulta argentina, Brenlla et al. (2010) realizó un estudio transversal con una muestra no probabilística de personas residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y alrededores. En él demostró buena consistencia interna y de validez para el uso investigativo, al obtener de la prueba de confiabilidad un coeficiente Alfa de Cronbach de .76. Es debido a ello que resultó pertinente su utilización para medir la autoeficacia general en los participantes de esta investigación.

Asimismo, para evaluar la confiabilidad del instrumento en la presente investigación, se analizó la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = .81$, lo que indica una buena fiabilidad para la muestra de estudio.

Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo

Por otro lado, el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) de Spielberger et al. (2011), tiene como finalidad medir la ansiedad a través de dos constructos independientes, estado y rasgo. Siendo la ansiedad estado una respuesta emocional eventual que se caracteriza por sentir tensión o aprensión frente a circunstancias concebidas como amenazantes, y la ansiedad rasgo

una tendencia estable a percibir una situación como amenazadora más frecuentemente, elevando así la ansiedad estado.

Resulta importante destacar que, al contener dos escalas separadas, se aplicó únicamente la subescala de ansiedad estado por ser situacional, ya que es más pertinente al interés de la investigación medir la ansiedad específicamente frente al contexto de la inserción laboral profesional.

Este instrumento, que se puede administrar tanto en adultos como en adolescentes, tuvo su adaptación en población argentina realizada por Leibovich de Figueroa (1991), donde demostró una buena consistencia interna y validez de constructo. Para la confiabilidad, esta validación argentina reportó una consistencia interna adecuada con un Alfa de Cronbach de .90. Resultando adecuada su utilización para medir la ansiedad estado en la población seleccionada.

En cuanto a la consistencia interna en la presente muestra, el análisis arrojó un coeficiente de $\alpha = .94$ para la subescala de ansiedad estado, demostrando una excelente fiabilidad.

Método

Diseño

Se llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con un diseño transversal. Por lo cual, de acuerdo con Hernández Sampieri et al. (2014) se buscó analizar los niveles entre las variables autoeficacia y ansiedad ante la inserción laboral, recolectando la información en un momento determinado del tiempo, y sin manipulación de

variables debido a que se observarán situaciones ya existentes. En la misma se desarrolló un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se emplearon en el estudio de la problemática abordada en el TFI. A partir del diseño cuantitativo construido, se midieron las variables delimitadas en la hipótesis, y se analizaron utilizando métodos estadísticos. Que, a su vez, brindaron pautas de comportamiento que ayudaron a brindar información con la finalidad de arribar a ciertas conclusiones (Hernández Sampieri et al., 2014).

No obstante, con el objetivo de profundizar en la comprensión de los datos numéricos, se incorporó una instancia cualitativa complementaria mediante la inclusión de una pregunta abierta en el instrumento de recolección. Este recurso metodológico responde a un diseño anidado o incrustado, donde los datos cualitativos desempeñan un papel secundario de soporte, permitiendo enriquecer e ilustrar los hallazgos estadísticos (Creswell, 2014).

Participantes

La muestra fue conformada por 51 estudiantes de la carrera de Psicología pertenecientes a la Universidad de Flores, de las sedes Ciudad de Buenos Aires, San Miguel, y Comahue, que se encontraban cursando su último año o que ya habían finalizado la cursada, atravesando la instancia de presentación del TFI. Resulta relevante destacar que la investigación fue viable, ya que se contó con los recursos necesarios para llevarla a cabo (Hernández Sampieri et al., 2014).

La selección se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que, según Hernández Sampieri et al. (2014), se accedió a los participantes disponibles que cumplieran con los criterios establecidos para el objetivo de la investigación, sin emplear procedimientos aleatorios. Los mismos debían ser estudiantes mayores a 18 años en condición de

regular en la carrera de Psicología de la Universidad de Flores en las sedes Ciudad de Buenos Aires, San Miguel, y Comahue, que se encontraran cursando el último año o habiendo finalizado la cursada, pero sin haber presentado el TFI. Además, debían ser voluntarios y haber aceptado el consentimiento informado.

Asimismo, no podían participar estudiantes que no pertenecieran a la carrera de Psicología de la UFLO y que no estuvieran finalizando sus estudios; que no hayan completado de forma íntegra el formulario o que hubieran retirado su consentimiento antes de finalizar el cuestionario; y, por último, participantes que no residan en Argentina, debido a que los instrumentos utilizados están validados para población nacional.

Técnicas De Recolección De Datos

La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario sociodemográfico, una pregunta abierta que aportó datos cualitativos, y dos instrumentos psicométricos. La ejecución del cuestionario tuvo como propósito obtener información de los participantes que posibilite la estandarización de la recolección de datos (Hernández Sampieri et al. (2014). Los instrumentos utilizados para cada variable fueron la Escala de Autoeficacia General (EAG) de Jerusalem y Schwarzer (1992), junto con el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) de Spielberger et al. (2011), que han sido previamente validados en población argentina, lo que garantizó su adecuación cultural y psicométrica, permitiendo obtener información válida y confiable (Hernández Sampieri et al., 2014).

La Escala de Autoeficacia General (EAG) de Jerusalem y Schwarzer (1992), validada en Argentina por Brenlla et al. (2010), se utilizó en la medición de la percepción de Autoeficacia, y

posee 10 afirmaciones que cada individuo debe autocompletar según corresponda respecto a su percepción en su capacidad para superar obstáculos y lograr objetivos, con la modalidad de respuesta Likert de 4 puntos -nunca, pocas veces, a veces o siempre-.

A su vez, el Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI) de Spielberger et al. (2011), validado en Argentina por Leibovich de Figueroa (1991), fue empleado para medir la Ansiedad Estado y Rasgo en los participantes. El mismo es autoadministrable y consta de 40 afirmaciones que el individuo debe responder, de las cuales 20 son sobre su sentir en el ahora, con un modo de respuesta Likert de 4 puntos -nada, un poco, bastante o mucho-; y otras 20 sobre cómo se siente generalmente con un Likert también de 4 puntos, pero con diferentes posibilidades de respuestas -casi nunca, algunas veces, frecuentemente o casi siempre-. Tal como fue mencionado anteriormente, en esta investigación únicamente fue utilizada la subescala de Ansiedad Estado, cuyo enunciado fue contextualizado ante la idea de enfrentar la inserción laboral profesional.

Con respecto al cuestionario sociodemográfico realizado, se llevaron a cabo preguntas que indagaron sobre la edad, el género y las experiencias laborales de los individuos, ya sean generales o que estuvieran relacionadas a la Psicología, y que pudieran aportar información ante la futura inserción laboral profesional.

Por último, se incluyó una pregunta abierta con la finalidad de explorar cualitativamente las expectativas de los participantes respecto a su futuro desempeño profesional una vez graduados.

Procedimiento y análisis de datos

La participación fue voluntaria, anónima y confidencial, y se solicitó la aceptación del consentimiento informado como requisito antes de comenzar. De lo contrario, no habrían podido ser parte de la investigación por el incumplimiento legal y ético requerido, debido a que mediante el consentimiento informado se garantiza la confidencialidad y el uso ético de los datos de acuerdo con las normas del Código de Ética de la Asociación Americana de Psicología (American Psychological Association, 2020).

La obtención de los datos se logró a partir de un formulario en línea a través de la plataforma Google Forms, lo cual permitió a los participantes un acceso fácil y confortable. El formulario incluyó una breve introducción a la investigación, el consentimiento informado (ver Anexo 1) y el cuestionario de evaluación (ver Anexo 2,3,4). La duración estimada para completar el formulario fue de aproximadamente 10 a 15 minutos, y los datos recolectados fueron posteriormente analizados estadísticamente utilizando el software especializado JAMOVI, a fin de describir los niveles de las variables, explorar asociaciones significativas entre ellas y examinar diferencias en función de variables sociodemográficas. Por otro lado, para el procesamiento de los datos cualitativos de la pregunta abierta, se empleó un análisis mediante categorización y codificación del material textual.

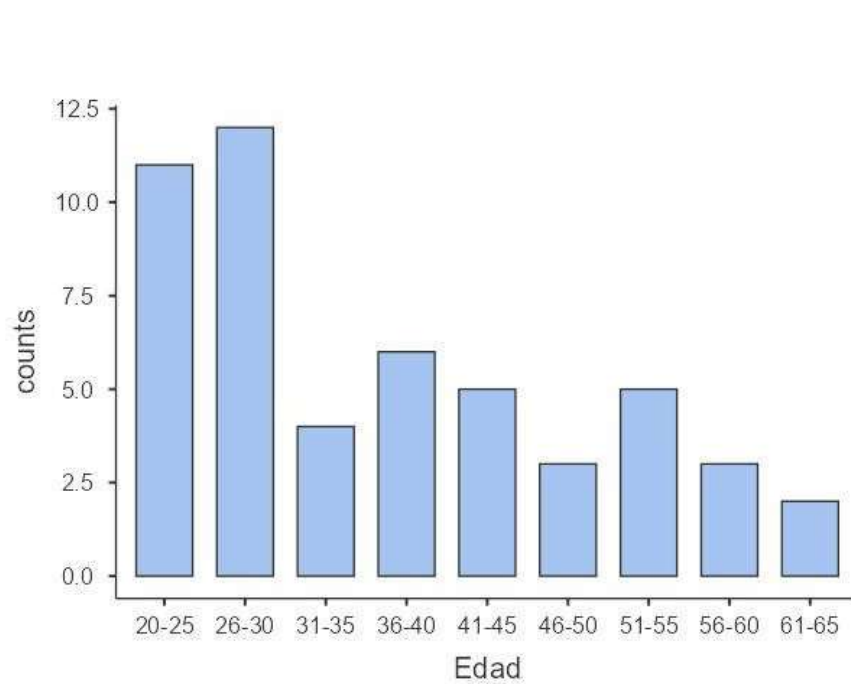
Resultados

En primer lugar, con la finalidad de dar respuesta a los objetivos propuestos, se llevó a cabo un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas a partir de la totalidad de la muestra con la que se trabajó. La misma estuvo constituida por 51 personas de 20 a 65 años de

edad (Figura 1). Debido a que la variable edad fue recolectada mediante rangos etarios, se consideraron las medidas de tendencia central para variables ordinales. El análisis descriptivo indicó que el grupo etario más frecuente -Moda- correspondió a los estudiantes de entre 26 y 30 años. Por su parte, la Mediana se ubicó en el rango de 31 a 35 años, lo que indica que la mitad de la muestra supera este rango de edad. La distribución detallada se presenta en la Tabla 1.

Figura 1

Distribución de la muestra según edad



Nota. La edad fue recolectada mediante rangos de 5 años. $N = 51$.

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la muestra según grupos etarios

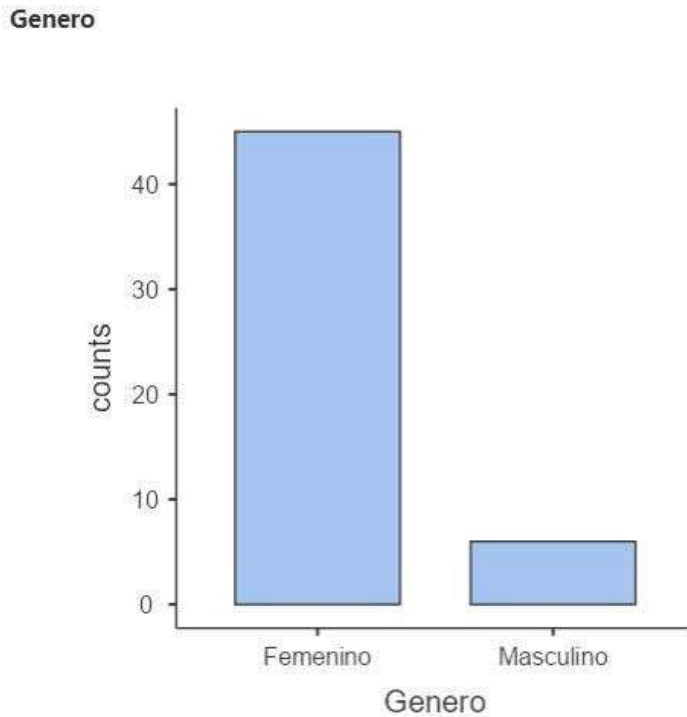
Frecuencias de Edad			
Edad	Recuentos	% del Total	% Acumulado
20-25	11	21.6 %	21.6 %
26-30	12	23.5 %	45.1 %
31-35	4	7.8 %	52.9 %
36-40	6	11.8 %	64.7 %
41-45	5	9.8 %	74.5 %
46-50	3	5.9 %	80.4 %
51-55	5	9.8 %	90.2 %
56-60	3	5.9 %	96.1 %
61-65	2	3.9 %	100.0 %

Nota. La edad fue recolectada mediante rangos de 5 años. $N = 51$.

Con respecto a la distribución de la muestra por género, 45 participantes (88,2%) se identificaron con el género femenino, mientras que 6 participantes (11,8%) con el género masculino (Figura 2).

Figura 2

Distribución de la muestra según grupos etarios



En cuanto a las preguntas relacionadas con la trayectoria laboral, 11 personas (21,6%) no se encontraban trabajando al momento de la toma de la muestra, mientras que 40 personas (78,4%) sí lo estaban (Figura 3). A su vez, 3 personas (5,9%) no cuentan con experiencia laboral previa, en cambio 48 personas (94,1%) sí cuentan con ella (Figura 4).

Vinculado a ello, 28 personas (54,9%) no poseen experiencia en el ámbito de la psicología, a diferencia de 23 personas (45,1%) que sí trabajaron o trabajan en el área (Figura 5).

Figura 3

Distribución de la muestra según situación laboral actual

Trabaja actualmente

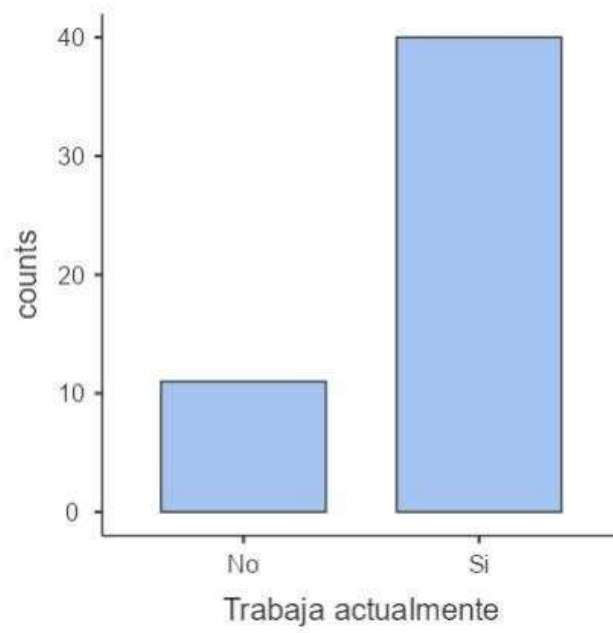


Figura 4

Distribución de la muestra según experiencia laboral

Experiencia laboral

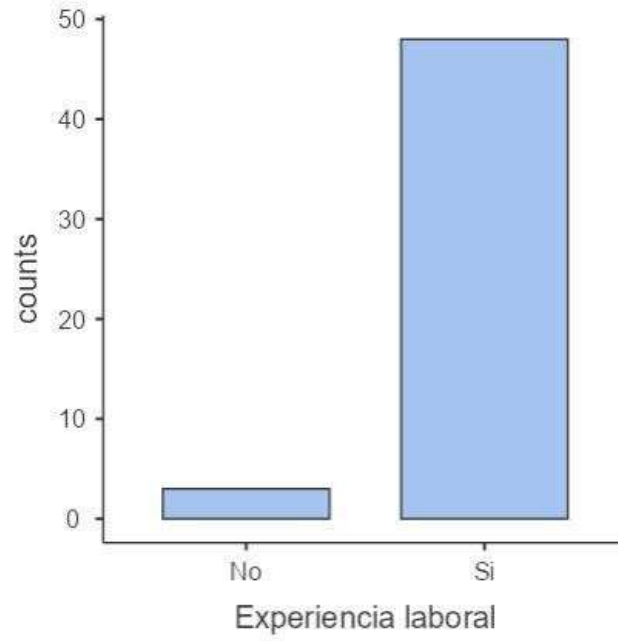
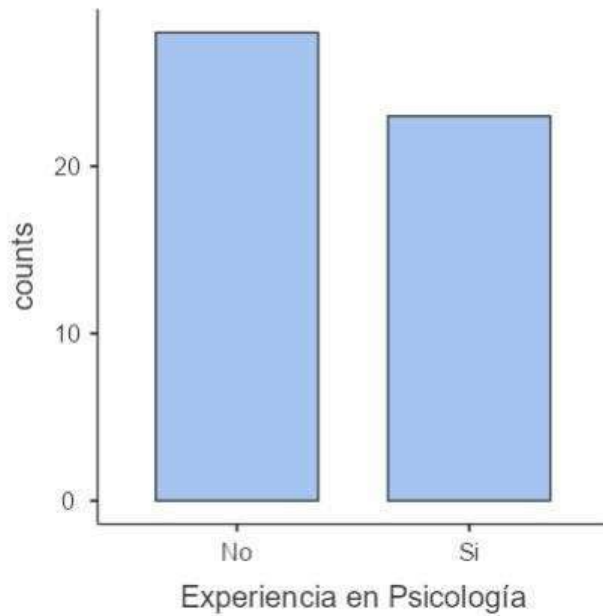


Figura 5

Distribución de la muestra según experiencia laboral en el área de psicología

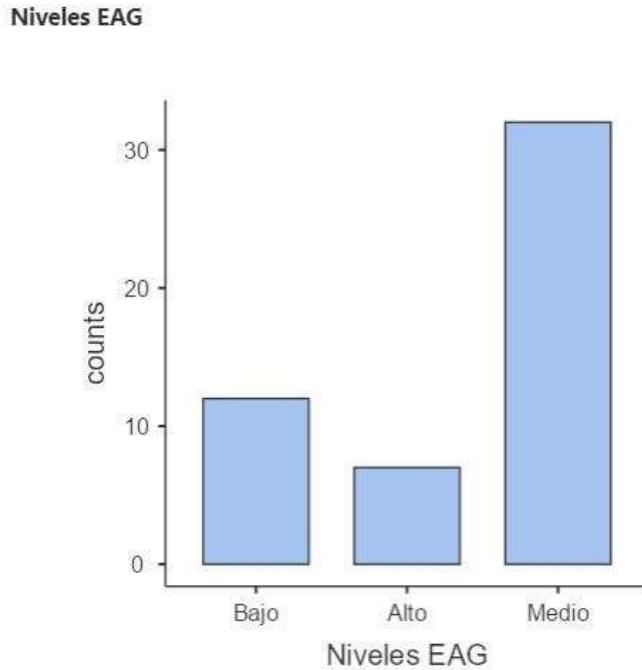
Experiencia en Psicología



Por otro lado, en lo que respecta a la evaluación de las variables psicológicas, se analizaron los niveles de autoeficacia percibida categorizando los puntajes brutos según los baremos locales (Brenlla et al., 2010). La misma arrojó como resultado una $M = 31.9$ ($DE = 3.54$). Como se observa en la Figura 6, la mayoría de los participantes presentó un nivel medio de autoeficacia. Específicamente, un 62.7% de la muestra se ubicó en el nivel medio, mientras que los niveles bajo y alto representaron el 23.5% y 13.7% respectivamente.

Figura 6

Distribución de la muestra según niveles de autoeficacia percibida

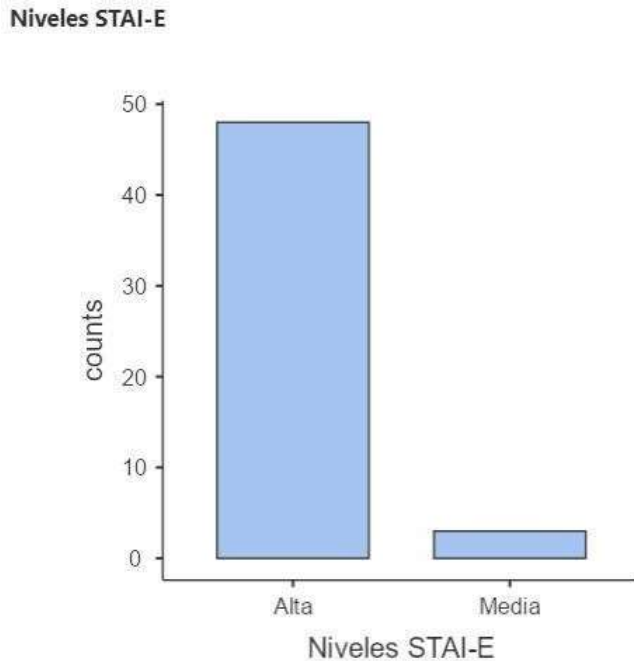


Para evaluar la ansiedad Estado con respecto a la inserción laboral, se calcularon los estadísticos descriptivos y posteriormente se categorizó a la muestra según los baremos de Spielberger et al. (2011) para población universitaria. Los resultados arrojaron una media de ansiedad estado de $M = 43.1$ ($DE = 11$).

Al categorizar a los participantes según los percentiles normativos, se encontró la siguiente distribución. El 0% presentó niveles bajos (puntajes ≤ 11), apenas un 5.9% niveles medios, y un 94.1% exhibió niveles altos de ansiedad (puntajes ≥ 28). Esto indica que la gran mayoría de los estudiantes experimentan niveles elevados de tensión o nerviosismo al momento de la evaluación, tal como se observa en la Figura 7.

Figura 7

Distribución de la muestra según niveles de ansiedad estado percibida



Para dar respuesta al objetivo específico de determinar si existe relación entre la autoeficacia y la ansiedad ante la inserción laboral, se realizó un análisis de correlación bivariada de Pearson. Se verificaron previamente los supuestos de normalidad para la aplicación de esta prueba paramétrica mediante la prueba de Shapiro-Wilk, observándose una distribución normal en las variables de estudio ($p > .05$). Los resultados evidenciaron una correlación negativa y estadísticamente significativa de magnitud moderada entre la Autoeficacia General y la Ansiedad Estado Total ($r = -.53, p < .001$). Esto se logra observar en la Tabla 2.

Estos datos indican que, en la presente muestra, los estudiantes que se perciben con mayor autoeficacia tienden a experimentar menores niveles de ansiedad transitoria ante la perspectiva de su inserción laboral.

Tabla 2

Correlaciones entre autoeficacia general y ansiedad estado

Variable	Ansiedad Total	Autoeficacia Total
Ansiedad Total	$r = 1$	$r = -.534^{***}$ $p < .001$
Autoeficacia Total	$r = -.534^{***}$ $p < .001$	$r = 1$

Nota. $N = 51$; $*** = p < .001$

A continuación, se realizó la comparación según variables sociodemográficas. Para explorar posibles diferencias en las variables de estudio según género y situación laboral, se utilizaron pruebas t de Student para muestras independientes. Previamente, se verificó el supuesto de homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene, cumpliéndose en todos los casos ($p > .05$).

Por un lado, al comparar los puntajes según el género, se observaron diferencias estadísticamente significativas en la variable Autoeficacia ($t(49) = -2.11, p = .040, d = -.91$). Al analizar los descriptivos, se observa que el grupo masculino presentó una media superior ($M = 34.7, DE = 2.50$) en comparación con el grupo femenino ($M = 31.5, DE = 3.51$). En cuanto a la Ansiedad Estado, no se hallaron diferencias significativas entre hombres y mujeres ($t(49) = -.21, p = .832$), indicando que ambos grupos experimentan niveles similares de ansiedad ante la inserción laboral. Eso se ve reflejado en la Tabla 3.

Tabla 3

Comparación de medias en autoeficacia y ansiedad según género

Variable	Femenino (n=45)	Masculino (n=6)				
	<i>M (DE)</i>	<i>M (DE)</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Autoeficacia	31.5 (3.51)	34.7 (2.50)	-2.11	49	.040*	-0.92
Ansiedad	43.0 (11.17)	44.0 (10.00)	-0.21	49	.832	-0.09
Estado						

Nota. *M* = Media; *DE* = Desviación Estándar; *t* = estadístico *t*; *gl* = grados de libertad; *p* = significancia estadística; *d* = *d* de Cohen. * $p < .05$.

También se evaluó si el hecho de poseer experiencia laboral previa, independientemente de si es actual o no, influía en las variables psicológicas. Los resultados de la prueba *t* de Student indicaron que no existen diferencias significativas ni en Autoeficacia ($t(49) = 0.22, p = .830$) ni en Ansiedad Estado ($t(49) = 0.09, p = .927$) (Tabla 4). Esto sugiere que el simple hecho de haber trabajado alguna vez no es un factor determinante para diferenciar los niveles de las variables en esta muestra.

Tabla 4

Comparación de medias según experiencia laboral previa

Variable	Con Experiencia (<i>n</i> =48)	Sin Experiencia (<i>n</i> =3)				
	<i>M</i> (<i>DE</i>)	<i>M</i> (<i>DE</i>)	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Autoeficacia	31.9 (3.55)	32.3 (4.16)	0.22	49	.830	0.13
Ansiedad Estado	43.1 (10.82)	43.7 (15.70)	0.09	49	.927	0.05

Nota. *M* = Media; *DE* = Desviación Estándar; *t* = estadístico *t*; *gl* = grados de libertad; *p* = significancia estadística; *d* = *d* de Cohen. Se comparó el grupo que posee experiencia laboral "Sí" con el que nunca ha trabajado "No".

A la hora de analizar la situación laboral actual de los estudiantes (Tabla 5), se encontraron diferencias altamente significativas en la Ansiedad Estado ($t(49) = 4.24, p < .001, d = 1.45$). Los estudiantes que no trabajan actualmente presentaron niveles de ansiedad considerablemente mayores ($M = 53.8, DE = 7.31$) en comparación con aquellos que sí se encuentran trabajando ($M = 40.1, DE = 9.94$). El tamaño del efecto observado ($d = 1.45$) es muy grande, lo que indica que la inactividad laboral actual es un factor fuertemente asociado a la ansiedad ante la futura inserción profesional. En cuanto a la Autoeficacia, no se registraron diferencias significativas entre quienes trabajan y quienes no ($p = .153$).

Tabla 5

Comparación de medias según situación laboral actual

Variable	Trabaja (n=40)	No Trabaja (n=11)				
	<i>M (DE)</i>	<i>M (DE)</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Autoeficacia	32.3 (3.70)	30.5 (2.58)	-1.45	49	.153	-0.49
Ansiedad Estado	40.1 (9.94)	53.8 (7.31)	4.24	49	< .001***	1.45

Nota. *M* = Media; *DE* = Desviación Estándar; *t* = estadístico *t*; *gl* = grados de libertad; *p* = significancia estadística; *d* = *d* de Cohen. *** $p < .001$.

Finalmente, se exploró si la experiencia laboral específica en el ámbito de la psicología generaba diferencias respecto a la experiencia en otros rubros o la falta de ella. El análisis no arrojó diferencias estadísticamente significativas en la Autoeficacia ($t(49) = 0.06, p = .953$) ni en la Ansiedad Estado ($t(49) = 1.38, p = .174$) (Tabla 6). Esto implica que la especificidad de la experiencia en el área psicológica no influye diferencialmente en cómo los estudiantes perciben su autoeficacia o su ansiedad ante el egreso.

Tabla 6

Comparación de medias según experiencia relacionada a la psicología

Variable	Exp. Psi (n=23)	Exp. No Psi / Ninguna (n=28)
----------	--------------------	---------------------------------

	<i>M (DE)</i>	<i>M (DE)</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
Autoeficacia	31.9 (3.33)	31.9 (3.76)	0.06	49	.953	0.02
Ansiedad	40.8 (10.65)	45.0 (11.02)	1.38	49	.174	0.39
Estado						

Nota. *M* = Media; *DE* = Desviación Estándar; *t* = estadístico *t*; *gl* = grados de libertad; *p* = significancia estadística; *d* = *d* de Cohen. El grupo "Exp. No Psi" incluye a quienes tienen experiencia en otros rubros o no tienen experiencia laboral.

Por otro lado, como complemento al análisis cuantitativo de la Escala de Autoeficacia General (EAG), se incluyó en la encuesta sociodemográfica una pregunta abierta de carácter obligatorio que indagaba directamente sobre la autopercepción del futuro rol profesional: “¿Cómo considera que será su desempeño profesional luego de graduarse?”.

El objetivo de este ítem fue explorar cualitativamente el constructo de autoeficacia precisamente sobre la creencia en la propia capacidad para ejecutar exitosamente las tareas propias de la psicología una vez insertos en el campo laboral. Se recopilaron las respuestas de los *N* = 51 participantes y se procedió a realizar un análisis de contenido temático. Las respuestas fueron codificadas y agrupadas en categorías emergentes según el grado de confianza y la perspectiva manifestada respecto al desempeño futuro.

El análisis permitió identificar una tendencia marcadamente positiva en las expectativas de los estudiantes. Las respuestas se clasificaron en tres categorías principales, que se detallan en

la Tabla 7 junto con las frecuencias y porcentajes, mientras que la transcripción total de las respuestas verbales se encuentra disponible en el Anexo 5.

El análisis cuantitativo de las frecuencias revela que el 64.7% de los participantes visualiza su futuro desempeño profesional de manera claramente positiva, utilizando calificativos como “Excelente”, “Muy bueno” u “Óptimo”. Un 19.6% mantiene una postura sujeta al aprendizaje continuo, reconociendo que el desempeño mejorará con la experiencia, por ello se habla de un “proceso”, “al principio difícil”. Finalmente, solo un 13.7% de la muestra expresó explícitamente sentimientos de incertidumbre o definió el futuro desempeño como “incógnita” o “difícil”.

Tabla 7

Categorización de las expectativas de desempeño profesional y su vínculo con la autoeficacia

Categoría Temática	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Expectativas Positivas	33	64.7%
Visión de Proceso	10	19.6%
Incertidumbre / Desafío	7	13.7%
Omitidos/Perdidos	1	2%
Total	51	100%

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de contenido.

Discusión

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general analizar los niveles de autoeficacia y ansiedad ante la inserción laboral en estudiantes de la carrera de Psicología de la Universidad de Flores próximos a finalizar sus estudios. A partir de los datos recolectados y analizados, fue posible establecer un diálogo entre los hallazgos empíricos de esta muestra y los antecedentes teóricos e investigativos presentados en el apartado del estado del arte.

En primer lugar, respecto a la relación entre las variables principales, se halló una correlación negativa y estadísticamente significativa de magnitud moderada ($r = -.53$) entre la Autoeficacia y la Ansiedad Estado. Este resultado confirma la hipótesis planteada y concuerda plenamente con la literatura internacional reciente. Específicamente, coincide con los hallazgos de Ng et al. (2020) en Malasia, y Elfina y Andriany (2024) en Indonesia, quienes demostraron que la autoeficacia actúa como un predictor significativo y un factor protector frente a la ansiedad. Al igual que en el estudio de Azizah y Yuwono (2024), los datos obtenidos ratifican que aquellos estudiantes que presentan mayor autoeficacia, es decir que confían más en sus capacidades para afrontar desafíos, experimentan menores niveles de ansiedad ante la proximidad del egreso.

Esta relación inversa se fundamenta teóricamente en los postulados de Bandura (1994), quien sostiene que quienes se perciben ineficaces tienden a ampliar la percepción de la gravedad de las amenazas, que en este caso están representadas por la inserción al mercado laboral, lo que termina por elevar su ansiedad. Por el contrario, la correlación hallada respalda la visión de Sharma y Kumra (2022), quienes también posicionan a la autoeficacia como una barrera protectora frente al estrés y la ansiedad.

Sin embargo, al analizar los niveles descriptivos de cada variable, surgió que mientras que los niveles de autoeficacia fueron mayoritariamente medios (62.7%), los niveles de ansiedad estado frente a la inserción laboral resultaron con un nivel alto (94.1%). Este nivel de ansiedad es superior al reportado en estudios similares, como el de Ng et al. (2020), donde los niveles de ansiedad eran moderados.

Esta discrepancia podría explicarse por el contexto socioeconómico local. Tal como señalan Brown et al. (2024) y Muchacka y Dec (2023), las crisis de empleo y los cambios en las políticas públicas impactan directamente en la juventud. Debido a que la autoeficacia es media y las expectativas cualitativas son positivas, la ansiedad elevada en esta muestra no parece responder a una falta de confianza en las habilidades internas sino a la incertidumbre del entorno externo. Esto concuerda con lo expuesto por Ostroff (2019) sobre la complejidad de la inserción laboral en contextos de precarización.

En base a ello, resulta necesario integrar el análisis cualitativo realizado, ya que a pesar de la elevada ansiedad cuantitativa (94.1%), el 64.7% de los estudiantes manifestó expectativas positivas sobre su futuro desempeño profesional. Esta fragmentación sugiere una clara distinción entre la competencia profesional percibida -factor interno- y la incertidumbre laboral contextual -factor externo-. Es posible inferir que la formación académica de la UFLO ha logrado dotar a los estudiantes de la seguridad técnica necesaria, por lo que la ansiedad reportada es de carácter situacional, relacionado a la incertidumbre de las condiciones del país, más que una duda sobre la propia capacidad. Esto difiere parcialmente de lo planteado por Yazgan et al. (2022), quienes vinculan la ansiedad por desempleo con una menor competencia percibida, ya que en esta muestra, los estudiantes se sienten psicológicamente aptos gracias a su formación, pero contextualmente vulnerables ante la crisis económica.

En cuanto a las diferencias sociodemográficas, el análisis por género arrojó una diferencia significativa a favor de los hombres en los niveles de autoeficacia ($t = -2.11$), quienes presentaron una media superior a las mujeres. Este hallazgo está en total concordancia con el estudio de Zeng et al. (2022) en estudiantes chinos, donde se encontró que los hombres presentaban mayor esperanza y autoeficacia académica que las mujeres. No obstante, cabe destacar que, en cuanto a la ansiedad, no se hallaron diferencias significativas por género, lo que coincide con Muchacka y Dec (2023), quienes sugieren que la presión del mercado laboral afecta transversalmente a todos los géneros por igual.

Uno de los resultados más contundentes de esta investigación es el impacto de la situación laboral actual. Se encontró una diferencia altamente significativa ($p < .001$) y de gran tamaño del efecto ($d = 1.45$) en la ansiedad estado, donde aquellos estudiantes que no trabajan actualmente presentan niveles de ansiedad ante la inserción laboral marcadamente mayores ($M = 53.8$) que quienes sí lo hacen ($M = 40.1$). Este resultado acompaña a lo planteado por Yazgan et al. (2022) sobre la ansiedad por desempleo. En esta muestra, no es la experiencia previa lo que calma la ansiedad, dado que la variable experiencia laboral histórica no arrojó diferencias significativas, sino el hecho de estar inserto en el mercado laboral en el presente.

Esto sugiere que la actividad laboral actual actúa como un marco de estabilidad y seguridad que disminuye la incertidumbre de la vida después de la graduación. Quienes ya trabajan, aunque no sea en psicología, poseen una rutina y una seguridad económica que amortigua la ansiedad transicional descrita por Delabra Ríos (2023). Por el contrario, el estudiante que no trabaja enfrenta dos desafíos profundos y complejos, la finalización de la identidad estudiantil y la ausencia de una estructura laboral de contención.

Finalmente, no se encontraron diferencias significativas en función de la experiencia específica en psicología en comparación a la experiencia general. Esto podría interpretarse a la luz de lo expuesto por Casari et al. (2012) sobre el pluriempleo y la diversidad del campo laboral en Argentina, por lo cual los estudiantes parecen valorar las competencias laborales blandas adquiridas en cualquier empleo, como la responsabilidad o el trato interpersonal, lo que contribuye a su autoeficacia general, independientemente del rubro específico.

A modo de síntesis, los resultados obtenidos en este trabajo corroboran la teoría cognitivo social de Bandura (1986) al situar a la autoeficacia como un mecanismo regulador de la ansiedad, pero añaden la complejidad contextual de que, en un entorno de alta incertidumbre económica como el argentino, incluso estudiantes con buena autoeficacia y altas expectativas de desempeño pueden experimentar niveles críticos de ansiedad si no cuentan con un empleo actual que funcione como factor protector.

Conclusión

El presente trabajo permitió analizar la relación entre la autoeficacia y la ansiedad ante la inserción laboral en estudiantes de Psicología de la Universidad de Flores próximos a graduarse. A partir del recorrido realizado, se concluye que existe una relación inversa significativa entre ambas variables, por lo que se traduce a que el fortalecimiento de las creencias sobre las propias capacidades se asocia a una reducción del malestar emocional frente al futuro profesional.

Sin embargo, la conclusión más relevante de este estudio es la prevalencia de niveles muy altos de ansiedad estado en la población estudiada ante la inserción laboral, que coexiste con una autopercepción positiva del futuro desempeño profesional. Esto permite concluir que la

ansiedad ante la inserción laboral en este contexto no es un reflejo de baja autoeficacia, sino una respuesta adaptativa ante un escenario de incertidumbre contextual.

Asimismo, se concluye que la situación laboral actual es el factor sociodemográfico más determinante, ya que el pertenecer al mercado laboral funciona como el principal amortiguador de la ansiedad, superando en relevancia a la experiencia pasada o la edad.

Aportes Y Contribuciones De La Investigación

La investigación llevada a cabo realiza un aporte significativo al campo de la psicología educacional y la orientación vocacional en el contexto local, al brindar evidencia empírica actualizada sobre la población de estudiantes universitarios de la carrera de psicología situados frente a la inserción laboral profesional.

El aporte más original del trabajo se basa en la combinación de datos psicométricos cuantitativos con el análisis cualitativo de expectativas de autoeficacia laboral. Esto permitió develar la paradoja de estudiantes que, pese a tener niveles de ansiedad que rozan lo clínico - 94% alta-, mantienen una autoeficacia profesional intacta y proyectan un muy buen desempeño futuro.

A su vez, el estudio contribuye a la ciencia al diferenciar entre "experiencia laboral" -pasada- y "situación laboral" -presente-, demostrando que es la actividad actual la que verdaderamente protege la salud mental del graduando, lo cual no siempre es abordado en la literatura clásica.

Limitaciones De La Investigación

Es necesario reconocer ciertos obstáculos metodológicos que condicionan la generalización de los resultados. En primer lugar, el tamaño de la muestra fue de 51 participantes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, que, si bien permitió realizar el análisis estadístico, resulta limitado en términos de representatividad poblacional y termina por impedir la generalización de los hallazgos a la totalidad de los estudiantes de psicología de la Argentina. Esto se debe a que, al ser una selección de participantes no aleatoria, no todos los estudiantes de la población de estudio tuvieron la misma probabilidad de ser elegidos.

En segundo lugar, existe un desbalance de género debido a la escasa representatividad del género masculino ($n= 6$) en comparación con el femenino ($n= 45$), que, si bien es representativa de la demografía habitual en la carrera de Psicología, limita la robustez de las comparaciones estadísticas realizadas por género.

Y, por último, al tratarse de una medición con diseño transversal, en un único momento temporal, no es posible establecer relaciones de causalidad ni observar cómo evolucionan la ansiedad y la autoeficacia a medida que el estudiante se acerca a la fecha exacta de su graduación o en los primeros meses de egreso.

Líneas De Investigación Futuras

A partir de los hallazgos y limitaciones, con la finalidad de continuar profundizando en la temática se sugiere realizar estudios longitudinales en el que se efectúe un seguimiento de los

estudiantes desde el último año de la carrera hasta los primeros seis meses de ejercicio profesional, para evaluar si la autoeficacia percibida se condice con el desempeño real, y si la ansiedad disminuye al concretar la inserción.

A su vez, el replicar el estudio comparando universidades públicas y privadas podría aportar claridad sobre si el perfil institucional influye en la percepción de preparación para el mercado laboral.

Además, aunque Bandura (1994) advierte que la autoeficacia se construye socialmente, el hecho de que los hombres posean mayores niveles de autoeficacia en comparación a las mujeres podría reflejar diferencias en los procesos de socialización profesional o en la autopercepción de competencia en contextos competitivos. Por lo cual podrían implementarse entrevistas en profundidad o grupos focales para indagar en las causas de la diferencia de autoeficacia, con el fin de comprender si responde a factores culturales, de formación o de deseabilidad social.

Propuestas De Intervención

Las propuestas de intervención aquí desarrolladas se sustentan en la evidencia empírica recolectada, buscando trasladar los hallazgos académicos a la práctica. Esto permite generar herramientas concretas en el campo de la psicología educacional y vocacional, orientadas a la prevención y al fortalecimiento de los recursos personales de los estudiantes, para así alcanzar una transición laboral más consciente y menos ansiosa.

En función de las conclusiones obtenidas, se proponen acciones institucionales para la Universidad de Flores, tales como talleres de "Primeros Pasos Profesionales". Esto es debido a

que como la ansiedad proviene en gran medida de la incertidumbre contextual, se propone crear espacios curriculares o extracurriculares enfocados en aspectos prácticos de la inserción como lo son los aspectos legales, el armado de consultorio y marketing personal para psicólogos. Esto ayudaría a combatir directamente la sensación de falta de herramientas prácticas.

También, dado que los estudiantes que no trabajan presentan los mayores niveles de ansiedad, se sugiere implementar grupos de orientación laboral específicos para este subgrupo, para que les sea brindada contención emocional y estrategias de búsqueda activa antes del egreso.

Podrían, a su vez, diseñarse talleres que trabajen el empoderamiento y la confianza profesional con perspectiva de género, dado que las mujeres reportaron niveles significativamente menores de autoeficacia que sus pares varones.

Y para finalizar, de crear un programa de mentorías en el que se vincule a los estudiantes de último año con graduados recientes de la UFLO que ya estén insertos laboralmente. El modelado -experiencia vicaria- es una de las fuentes principales de la autoeficacia según Bandura (1994), por lo que ver a un par tener éxito podría reducir la ansiedad anticipatoria.

Referencias

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Alonzo, C. H., Lavatelli, L., y Sendra, R. (2021). *Programa de orientación laboral para futuros graduados de psicología (UBA)* [Presentación en congreso]. XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, Buenos Aires, Argentina. <https://www.aacademica.org/000-012/776>
- American Psychological Association. (2020). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*.
- Arghode, V., Heminger, S., & McLean, G. N. (2021). Career self-efficacy and education abroad: Implications for the future global workforce. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 1-13. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0034>
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales: DSM-5* (5° ed.). Editorial Médica Panamericana.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64(6), 359–372. <https://doi.org/10.1037/h0043445>
- Azizah, A. W., & Yuwono, S. (2024). The role between self-efficacy and emotional intelligence on anxiety about facing the workfield. *International Journal of Advanced Research in Education and Society*, 6(2), 847-860. <https://doi.org/10.55057/ijares.2024.6.2.74>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. En V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71–81). Academic Press.

- Barlow, D. (2002). *Ansiedad y sus trastornos: La naturaleza y el tratamiento de la ansiedad y el pánico* (2^a ed.). Guilford Press.
- Brenlla, M. E., Aranguren, M., Rossaro, M. F., y Vázquez, N. (2010). Adaptación para Buenos Aires de la Escala de Autoeficacia General. *Interdisciplinaria*, 27(1), 77-94.
- Brown, B., Giosa Zuazúa, N., y Rodríguez Enríquez, C. (2024). Mercado de trabajo y género durante el siglo XX. Un análisis sobre las causas de la feminización de la política asistencial en Argentina. *Revista de Estudios Sociales*, (88), 79-97.
- Casari, L., Espeche, V., y Bustos, M. G. (2012). Inserción laboral en una muestra de egresados recientes de la carrera de psicología en Argentina. *Revista Diálogos*, 3(2), 69-86.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/206784>
- Chakraborty, A. (2024). Navigating career anxiety in the modern age: Understanding its roots and remedies. *International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology*, 2(1), 13-24. <https://www.psychopediajournals.com/index.php/ijiap/article/view/472/362>
- Cia, A. (2002). *La ansiedad y sus trastornos*. Polemos.
- Clark, D., y Beck, A. (2012). El modelo cognitivo de la ansiedad. En D. Clark, & A. Beck (Eds.), *Terapia Cognitiva para los Trastornos de Ansiedad* (pp. 69-109). Descleé de Brouwer.
- Cohen, H. (2022). La ley de salud mental en Argentina. *Medicina (Buenos Aires)*, 82(5), 760-763. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802022000900760&lang=es

- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4.^a ed.). SAGE Publications.
- Dadoo, N., & Medhi, B. (2024). Addressing career and future anxiety. *International Journal of Interdisciplinary Approaches in Psychology*, 2(1), 150–157.
<https://www.psychopediajournals.com/index.php/ijiap/article/view/483/373>
- Delabra Ríos, B. Á. (2023). Experiencias de inserción laboral de egresados de psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México. *Psicología y Diálogo de Saberes*, 2(1), 88-105. <https://doi.org/10.33936/psidial.v2i1.5738>
- Elfina, M. L., & Andriany, D. (2023). Career self-efficacy and future career anxiety on Indonesian fresh graduates during pandemic. *Jurnal Kajian Bimbingan dan Konseling*, 8(1), 24-32. <https://doi.org/10.17977/um001v8i12023p24-32>
- Etherton, K., Steele Johnson, D., Salvano, K., & Kovacs, N. (2020). Resilience effects on student performance and well-being: the role of self-efficacy, self-set goals, and anxiety. *The Journal of General Psychology*. <https://doi.org/10.1080/00221309.2020.1835800>
- Filippi, G. (2010). *Psicología y trabajo: una relación posible*. Eudeba.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6^o ed.). McGraw-Hill Education.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. En R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-211). Hemisphere.
- Leibovich de Figueroa, N. B. (1991). Ansiedad: algunas concepciones teóricas y su evaluación. En M. M. Casullo, N. B. Leibovich de Figueroa, & M. Aszkenazi (Eds.), *Teoría y técnicas de evaluación psicológica* (pp. 123-155). Psicoteca Editorial.

- Ley 23.277 (1985). Ejercicio profesional de la psicología. *Boletín Oficial de la República Argentina*, N.º 25.806, 6 de noviembre de 1985.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Muchacka, B., & Dec, B. (2023). Determinants of feelings of anxiety in students entering the job market. *LABOR et EDUCATIO*, 11, 119-139.
<https://doi.org/10.4467/25439561LE.23.009.19214>
- Neffa, J. C., Panigo, D. T., Pérez, P. E., y Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. CEIL-CONICET.
https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Ng, A., & Lovibond, P. F. (2020). Self-efficacy moderates the relationship between avoidance intentions and anxiety. *Emotion*, 20(6), 1098–1103. <https://doi.org/10.1037/emo0000594>
- Ng, W. M., Ravindran, D., Iruthianatham, V. J., Phoon, J. Y., Lee, M. L., Yusof, J., & Sow, F. (2020). Self-efficacy and anxiety among undergraduate university students. *Journal of Social Transformation and Regional Development*, 2(2), 37-41.
<https://doi.org/10.30880/jstard.2020.02.02.005>
- Organización Mundial de la Salud. (8 de octubre de 2025). *Salud mental*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Trastornos de ansiedad*.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>

- Ostroff, D. G. (2019). *Percepciones de los jóvenes sobre su proceso de inserción laboral* [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Digital Institucional Universidad de Buenos Aires.
- Pozzo, M. I. R., Rosso, F., Marina, S., y Ricou, M. (2022). La identidad de la Psicología en Argentina. *Psicodebate*, 22(2), 32-46.
- Ran, Z. O. U., Zeb, S., Nisar, F., Yasmin, F., Poulouva, P., & Haider, S. A. (2022). The impact of emotional intelligence on career decision-making difficulties and generalized self-efficacy among university students in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 865–874. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S358742>
- Resolución 1254/2018: Anexo XXXIII. Ministerio de Educación. (2018). Actividades profesionales reservadas a los títulos de Licenciado/a en Psicología y Psicólogo/a. *Boletín Oficial de la República Argentina*.
- Ruiz Dodobara, F. (2005). Influencia de la autoeficacia en el ámbito académico. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 1(1), 1-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=498573055003>
- Savugathali, A. F., Mustafa, M. B., & Jusoh, A. J. (2025). Self-efficacy in career decision-making and outcome expectation among final year students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 15(1), 40-49. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v15-i01/23624>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2022). Relationship between mindfulness, depression, anxiety and stress: Mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 186. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111363>

- Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., y Lushene, R. E. (2011). *Manual STAI, Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo* (8.ª ed.) (G. Buena-Casal, A. Guillén-Riquelme & N. Seisdedos Cubero, adapts.). TEA Ediciones.
- Universidad de Flores. (s.f.-a). *Nuestra identidad*.
<https://www.uflouniversidad.edu.ar/seccion/institucional/nuestra-identidad/>
- Universidad de Flores. (s.f.-b). *Licenciatura Psicología*.
<https://www.uflouniversidad.edu.ar/carrera/psicologia/>
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548–573. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.92.4.548>
- Yazgan, A. E., Şendoğdu, A., & Karadağ Ak, Ö. (2022). Mediating role of unemployment anxiety in the relationship between general self-efficacy and job searching competence level. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 9(3), 1938-1958. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.1035351>
- Zeng, Q., He, Y., Li, J., Liang, Z., Zhang, M., Yi, D., & Quan, J. (2022). Hope, future work self and life satisfaction among vocational high school students in China: The roles of career adaptability and academic self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 199, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111822>

Anexos

Anexo 1. Formulario de Consentimiento Informado

Autoeficacia y Ansiedad ante la Inserción Laboral en estudiantes de Psicología de la UFLO



B *I* U ↺ ↻

Para comenzar con la encuesta por favor leer atentamente y responder el siguiente consentimiento informado:

Me ha sido explicado que los miembros de la Facultad de Psicología de UFLO Universidad desean conocer mis niveles de autoeficacia y ansiedad ante la inserción laboral profesional. Es por esta razón que se está realizando un trabajo de investigación cuya finalidad es conocer e indagar sobre las variables mencionadas.

Mi participación en la investigación consiste en responder con sinceridad a la administración de los cuestionarios que se me entregarán a continuación.

La participación es voluntaria y en cualquier momento puedo dejar sin efecto la presente autorización, retirándome del presente acto.

Se me ha dicho que mis respuestas u opiniones serán confidenciales y sólo de conocimiento para el equipo de investigación, resguardando mi privacidad y los resultados no serán ligados a mi información que se coloca al pie del presente consentimiento.

Asimismo, se me ha explicado que los resultados globales de la investigación serán presentados en la Facultad de Psicología y que podrán ser expuestos también en congresos y/o publicados en revistas científicas preservándose siempre mi identidad, conforme a la ley 25.326.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio o sobre mis derechos a participar en el mismo, puedo contactar a la Secretaría de Investigación y Desarrollo UFLO, a sinvestydes@uflo.edu.ar.

El estudio está dirigido exclusivamente a estudiantes universitarios mayores de edad que cursen la Licenciatura en Psicología en la UFLO, y que estén en su último año o que hayan finalizado la cursada pero estén previos a la instancia de presentación del Trabajo Final Integrador.

La encuesta está compuesta por dos cuestionarios y preguntas sociodemográficas complementarias, con una duración estimada de 10/15 minutos.

¡Muchas gracias por su colaboración y tiempo!

Habiendo comprendido lo que se me ha explicado, acepto participar en este trabajo de investigación.

*

Si

No

Anexo 2. Inventario de Ansiedad Estado-Rasgo (STAI)

Cuestionario 2

Abajo aparecen algunas expresiones que la gente usa para describirse a sí misma, lo importante es **contextualizarlo ante la idea de enfrentar la inserción laboral profesional.**

Lea cada frase y coloque una cruz en el casillero que indique cómo se siente EN ESTE MOMENTO. No hay respuestas buenas o malas. No utilice mucho tiempo para responder cada frase, pero trate de elegir la respuesta que mejor describa SUS SENTIMIENTOS AHORA.

Con respecto a la inserción laboral:

	Nada	Un poco	Bastante	Mucho
1. Me siento calmado.....				
2. Me siento seguro.....				
3. Estoy tenso.....				
4. Me siento disgustado (contrariado)				
5. Me siento cómodo (estoy a gusto).....				
6. Me siento alterado.....				
7. Estoy preocupado ahora por posibles desgracias futuras				
8. Me siento descansado.....				
9. Me siento angustiado.....				
10. Me siento cómodo.....				
11. Tengo confianza en mí mismo.....				
12. Me siento nervioso.....				
13. Me siento agitado.....				
14. Me siento atado (como oprimido)				
15. Estoy relajado/a.....				
16. Me siento satisfecho.....				
17. Estoy preocupado.....				
18. Me siento aturdido.....				
19. Me siento alegre				
20. En este momento me siento bien				

Anexo 3. Escala de Autoeficacia General (EAG)

Cuestionario 3

No hay respuestas correctas, ni incorrectas. Lea cada una de las afirmaciones, y marque la respuesta que considere conveniente.

#	AFIRMACIONES	Nunca	Pocas veces	A veces	Siempre
		1	2	3	4
1	Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero aunque alguien se me oponga.				
2	Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente				
3	Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4	Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.				
5	Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas.				
6	Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo (a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.				
7	Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo				
8	Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario				
9	Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer				
10	Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				
TOTAL PUNTUACIONES					

Anexo 4. Cuestionario sociodemográfico

Cuestionario sociodemográfico

Género: *

- Femenino
- Masculino
- No binario / Otra

Edad: *

- 20-25
- 26-30
- 31-35
- 36-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56-60
- 61-65
- 66 en adelante

¿Trabaja actualmente? *

Si

No

¿Tiene experiencia laboral? *

Si

No

¿Está vinculada a la Psicología? *

Si

No

Anexo 5. Matriz de análisis cualitativo de expectativa de autoeficacia laboral

A continuación, se detallan las respuestas textuales brindadas por los participantes y la categoría analítica asignada a cada una.

ID Sujeto	Por último, ¿Cómo considera que será su desempeño profesional luego de graduarse?	Categoría Asignada
------------------	------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------

1	<p>Una búsqueda esperando que aparezca la oportunidad correcta y al iniciar siento que será un proceso de aprendizaje donde cuento con algunas herramientas por la facu pero tal vez no las suficientes ya que la carrera es bastante teórica así que asumo que también tendré que incorporar nuevas herramientas ligado a tareas más prácticas.</p>	<p>Incertidumbre / Desafío</p>
2	<p>Bueno!! Tengo muchas ganas!!</p>	<p>Expectativas Positivas</p>
3	<p>Creo que es un proceso donde uno va ganando confianza con la práctica, pero creo tener buenas herramientas para enfrentar lo que viene con entusiasmo, curiosidad, respeto y responsabilidad.</p>	<p>Visión de Proceso</p>
4	<p>Bueno, aunque continuaré formándome profesionalmente</p>	<p>Visión de Proceso</p>
5	<p>Ya estoy desempeñándome profesionalmente con otra formación, la licenciatura en psicología, va a aportar mayor confianza y seguridad al trabajo que vengo realizando</p>	<p>Expectativas Positivas</p>

6	Excelente	Expectativas Positivas
7	Tengo expectativas de tener un excelente desempeño profesional	Expectativas Positivas
8	Como un proceso muy largo y dificultoso, con demasiada meritocracia	Visión de Proceso
9	Óptimo	Expectativas Positivas
10	Me gustaría que sea óptimo, con mucho compromiso y creatividad. Siendo genuina y acompañando desde el saber y el amor.	Expectativas Positivas
11	Muy bueno	Expectativas Positivas
12	Creo que al principio va a ser complicado comenzar a ejercer, dependiendo de qué puertas se abran y que oportunidades se presenten hasta poder lograr una estabilidad emocional, mental y económica ejerciendo la psicología. Asumir esa responsabilidad tan grande de ayudar con herramientas genera un poco de miedo a no	Visión de Proceso

	<p>estar a la altura. Pero considero que una vez que me adapte tendré un buen desempeño. Las incertidumbres y falta de confianza van a ir yéndose de a poco y me daré cuenta que el conocimiento que adquirimos en la carrera dará sus frutos. De igual manera estoy mentalizada en seguir aprendiendo, volver a leer los libros para usarlos en la práctica y estudiando siempre para seguir capacitándome. Entiendo que son normales los nervios pero considero que la carrera nos preparó bien para desenvolvernos en la práctica.</p>	
13	Espero poder hacer un buen trabajo, ayudar y guiar.	Expectativas Positivas
14	Desafiante e interesante	Expectativas Positivas
15	Muy bueno	Expectativas Positivas
16	EXCELENTE	Expectativas Positivas

17	Espero que sea bueno. Considero que me falta mas experiencia para que sea bastante bueno	Visión de Proceso
18	Bueno	Expectativas Positivas
19	Me preocupa el tiempo de dedicación en relación a costo/beneficio	Incertidumbre / Desafío
20	Espero que sea favorable para las personas con las que voy a trabajar y para las personas que voy a atender	Expectativas Positivas
21	Considero que será un proceso de aprendizaje continuo, buscando desempeñarme de manera responsable y comprometida con la profesión.	Visión de Proceso
22	Muy bueno	Expectativas Positivas
23	Esperemos que bien.	Expectativas Positivas
24	Intentaré ser el mejor profesional posible	Expectativas Positivas

25	Increíble!!!!	Expectativas Positivas
26	Creo que será exitoso, ya que la universidad me brindó las herramientas para ser una excelente profesional.	Expectativas Positivas
27	Si encuentro trabajo en el área que quiero (laboral), mi desempeño va a ser muy bueno. Si me apasiona lo que hago, soy una persona muy eficiente	Incertidumbre / Desafío
28	Creo que será bueno, siempre y cuando continúe formándome	Visión de Proceso
29	Muy bueno	Expectativas Positivas
30	Será bueno. Estoy preparado	Expectativas Positivas
31	Espero que me vaya bien	Expectativas Positivas
32	Excelente	Expectativas Positivas

33	No sé qué pasará; ojalá sea bueno	Incertidumbre / Desafío
34	Difícil. Incómodo. Desafiante.	Incertidumbre / Desafío
35	Muy bueno.	Expectativas Positivas
36	Bueno	Expectativas Positivas
37	-	-
38	Sé que luego de graduarme debo seguir especializándome así ganaré la confianza necesaria tanto en mi como en mis conocimientos. Pero considero que tendré un buen desempeño, sobre todo porque ya cuento con otros profesionales que serán mi guía al inicio.	Visión de Proceso
39	Muy bueno y original	Expectativas Positivas
40	Supongo que mejor que el de ahora!	Expectativas Positivas

41	Arduo pero ameno	Visión de Proceso
42	Hermosa!	Expectativas Positivas
43	Una incógnita. Pero con la confianza de que el camino que sea para mi, se abrirá naturalmente	Incertidumbre / Desafío
44	<p>Considero que mi desempeño al principio puede causarme inseguridad, ya que sería la primera vez en insertarme laboralmente por lo que me genera la duda de si podré desenvolverme bien y hacer frente a las adversidades, o hasta incluso si lo que elegí es en lo que quiero trabajar siempre. A pesar de todas las herramientas adquiridas tengo la sensación de que no soy lo suficientemente capaz o que no voy a tener el mejor desempeño y que me falta mucho por aprender pero al mismo tiempo considero que podría suceder, quizás primero en un entorno en el que me sienta más acompañada y segura, para luego ganar confianza y poder ir superándome y especializándome más en aquello que me guste para mejorar y desempeñarme mejor.</p>	Visión de Proceso

45	<p>Considero que mi desempeño luego de graduarme puede ser positivo ya que en mi ciudad hay mucha demanda en cuanto a salud mental, y tengo muchas ganas de llevar a cabo tareas relacionadas a mis estudios y dejar el lugar donde me encuentro trabajando actualmente</p>	<p>Expectativas Positivas</p>
46	<p>Fundamentalmente, espero que el ejercicio profesional se realice con plena conciencia de la importancia de actuar desde la ética. Aun sabiendo que el error es una posibilidad inherente a toda práctica, entiendo que cuando se obra éticamente, el impacto de esos errores puede ser significativamente menor</p>	<p>Expectativas Positivas</p>
47	<p>Muy bueno</p>	<p>Expectativas Positivas</p>
48	<p>Considero que va a ser bastante bueno y satisfactorio porque me siento preparada</p>	<p>Expectativas Positivas</p>
49	<p>Excelente. He esperado mucho tiempo por este momento. No solo tengo experiencia y capacidad tambien tengo otras herramientas y sé resolver problemas y en situaciones difíciles se igual estar de pie y no perder el foco en lo más importante</p>	<p>Expectativas Positivas</p>

50	Incierto, confío en mis conocimientos y habilidades pero siento mucho nerviosismo en este nuevo comienzo profesional	Incertidumbre / Desafío
51	Lo haré de manera ética y con mucho compromiso. Por eso considero que mi desempeño será bueno, cuidadoso, respetuoso y empático.	Expectativas Positivas