



1859



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación

Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior

Factores Asociados a la Inserción laboral de los profesionales en la Carrera de Psicología Educativa y Orientación

Trabajo de Titulación, previo a la obtención del título de Magíster en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior.

AUTORA:

Tatiana Johanna Medina Tene

DIRECTORA:

Mgtr. Cecilia del Carmen Costa Samaniego

LOJA – ECUADOR

2024

Certificación

Loja, 15 de febrero de 2024

Mgtr. Cecilia del Carmen Costa Samaniego
DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Factores Asociados a la Inserción laboral de los profesionales en la Carrera de Psicología Educativa y Orientación**, previo a la obtención del título de **Magíster en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior**, de la autoría de la estudiante **Tatiana Johanna Medina Tene**, con **cédula de identidad Nro. 1104752074**, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja, para el efecto, autorizo la presentación del mismo para su respectiva sustentación y defensa.

Dra. Cecilia del Carmen Costa Samaniego, Mgtr.
DIRECTORA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Autoría

Yo, **Tatiana Johanna Medina Tene**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1104752074

Fecha: 15 de febrero de 2024

Correo electrónico: tatiana.medina@unl.edu.ec

Teléfono: 09945022887

Carta de autorización por parte de la autora, para consulta, reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación

Yo, **Tatiana Johanna Medina Tene**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Factores Asociados a la Inserción laboral de los profesionales en la Carrera de Psicología Educativa y Orientación** como requisito para optar el título de **Magíster en Educación con mención en Docencia e Investigación en Educación Superior**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, suscribo, en la ciudad de Loja, a los quince días del mes de febrero del dos mil veinticuatro.

Firma:

Autora: Tatiana Johanna Medina Tene.

Cédula de identidad: 1104752074

Dirección: Carigán centro

Correo electrónico: tatiana.medina@unl.edu.ec

Teléfono: 0994502887

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Titulación: Dra. Cecilia del Carmen Costa Samaniego, Mgr.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi hija, que es el motor de mi vida, que me motiva a seguir formándome profesionalmente, es por ella y el ejemplo que quiero ser para su vida, esperando siempre que sea mejor.

Tatiana Johanna Medina Tene

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios, por iluminarme y rodearme de personas que han impartido en mí la experiencia necesaria para permitirme estar en donde estoy ahora.

De igual manera, expreso mi sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de manera significativa a la realización de esta investigación. Empezando por la directora de Tesis, Cecilia del Carmen Costa Samaniego, por su paciencia, guía y constante apoyo que fueron de vital importancia para la construcción de esta investigación. Al equipo de expertos de la Universidad Nacional de Loja, que contribuyeron con sus conocimientos para mi formación profesional.

Así mismo, agradezco a aquellas personas que me han apoyado con sus conocimientos y experiencia y así lograron enriquecer la comprensión del tema. A mi familia, por estar en los momentos de mi formación y por compartir las alegrías de los logros alcanzados.

Tatiana Johanna Medina Tene

Índice de contenidos

Autoría.....	iii
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tabla:.....	viii
Índice de figura.....	viii
Índice de anexos:.....	ix
2. Título.....	1
2. Resumen.....	2
Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	7
Factores Asociados a la Inserción Laboral.....	7
4.1.1. Prácticas preprofesionales.....	7
4.1.2. Competencias personales.....	10
4.1.3. Carencias académicas en relación a la exigencia laboral.....	13
4.1.4. Brecha de género.....	14
4.1.5. Formación profesional.....	16
Inserción laboral.....	18
4.1.6. Definición.....	18
4.1.7. Áreas de trabajo de los Psicólogos Educativos y Orientadores.....	19
4.1.8. Inteligencia Emocional.....	19
Universidad Nacional de Loja.....	20
4.1.9. Historia de la Universidad Nacional de Loja.....	20
4.1.10. Carrera de Psicología Educativa y Orientación.....	22
5. Metodología.....	24
6. Resultados.....	26
CRUCE DE DATOS.....	42
7. Discusión.....	54
8. Conclusiones.....	60
9. Recomendaciones.....	61
10. Bibliografía.....	62
11. Anexos.....	68
Anexo 1.	68
Anexo 2.	70

Índice de tabla:

Tabla 1. Género	26
Tabla 2. Inicio de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación	26
Tabla 3. Año de graduación de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación.....	28
Tabla 4. Nivel de formación académica	29
Tabla 5. Experiencia Laboral.....	30
Tabla 6. Área de trabajo actual	31
Tabla 7. Influencia de cursos de formación continua	33
Tabla 8. Estadística.....	34
Tabla 9. F.A.I.L: Prácticas preprofesionales	34
Tabla 10. Estadística.....	35
Tabla 11. F.A.I.L: Competencias personales.....	36
Tabla 12. Estadística.....	37
Tabla 13. F.A.I.L: Carencias académicas	37
Tabla 14. Estadísticas	39
Tabla 15. F.A.I.L: Brecha de género	39
Tabla 16. Estadística.....	40
Tabla 17. F.A.I.L: Formación profesional.....	41
Tabla 18. Resumen de procesamiento de casos.....	42
Tabla 19. Tabla cruzada: año de terminación de la carrera y prácticas preprofesionales	42
Tabla 20. Tabla cruzada: año de terminación de la carrera y competencias personales	44
Tabla 21. Tabla cruzada: año de terminación de la carrera y carencias académicas.....	46
Tabla 22. Tabla cruzada: año de terminación de la carrera y brecha de género.....	48
Tabla 23. Tabla cruzada: año de terminación de la carrera y formación profesional....	49
Tabla 24. Tabla cruzada: Género y trabajo actual	51

Índice de figura

Figura 1. Género.....	26
Figura 2. Inicio de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación	27
Figura 3. Año de graduación de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación	28
Figura 4. Nivel de formación académica.....	29
Figura 5. Experiencia Laboral	30
Figura 6. Área de trabajo actual	32
Figura 7. Influencia de cursos de formación continua	33

Figura 8. F.A.I.L: Prácticas preprofesionales.....	34
Figura 9. F.A.I.L: Competencias personales	36
Figura 10. F.A.I.L: Carencias académicas	38
Figura 11. F.A.I.L: Brecha de género.....	39
Figura 12. F.A.I.L: Formación profesional	41
Figura 13. Tabla cruzada: Terminación de la carrera y prácticas preprofesionales	43
Figura 14. Tabla cruzada: año de terminación de la carrera y competencias personales.....	45
Figura 15. Tabla cruzada: año de terminación de la carrera y carencias académicas ...	47
Figura 16. Tabla cruzada: año de terminación de la carrera y brecha de género	49
Figura 17. Tabla cruzada: año de terminación de la carrera y formación profesional ..	50

Índice de anexos:

Anexo 1. Encuesta	68
Anexo 2. Certificado de traducción del resumen.....	70

2. Título

Factores Asociados a la Inserción laboral de los profesionales en la Carrera de Psicología Educativa y Orientación

2. Resumen

Al tener un desconocimiento sobre el estado laboral de los profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación, de la Universidad Nacional de Loja, se tiene como necesidad conocer, cuáles son los factores asociados a la inserción laboral en esta población objetiva, cuyo objetivo general es: analizar los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales graduados en los últimos tres años; para lo cual se empieza con el primer objetivo específico: identificar los factores que inciden en la inserción laboral; a continuación, se analiza el estado actual de los graduados en relación a la inserción laboral para conocer si se encuentran trabajando dentro del área de formación; por último, se analiza mediante una tabla cruzada, para determinar la influencia de los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales, en especial a aquellos profesionales que se encuentran trabajando dentro del área de formación o de los que cuentan con experiencia dentro de la misma; la población objetiva son los profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación; esta investigación tiene un enfoque mixto, diseño descriptivo no experimental, tiene un alcance correlacional, la técnica es cualitativa con corte transversal y como instrumento se aplicó una encuesta; se conoce que el 34,50 % se encuentran trabajando dentro de otra área de formación; el 20,70 % no están trabajando; y, el 44,70 % se encuentran trabajando dentro del área de formación, entre los factores más influyentes se tiene a las competencias personales con un 31,10 %.

Palabras Clave: Inserción laboral; competencias personales; brecha de género; prácticas preprofesionales; formación profesional.

Abstract

The lack of knowledge about the employment status of professionals of the Educational Psychology and Guidance Career of the Universidad Nacional de Loja, it is necessary to know what are the factors associated with labor market insertion in this target population, whose general objective is: to analyze the factors associated with the labor market insertion of new professionals in the last three years; for which starts with the first specific objective: to identify the factors that influence labor market insertion; then, the current status of the graduated professionals in relation to labor market insertion is analyzed to know if they are working within the training area; finally, it is analyzed through a cross table, to determine the influence of the factors associated with labor market insertion of professionals, especially those professionals who are working within the training area or those who have experience within it; the target population are the professionals of the Educational Psychology and Guidance Career: This research has a mixed approach, non-experimental descriptive design, it has a correlational scope, the technique is qualitative with cross-sectional and a survey was applied as an instrument; it is known that 34.50 % are working in another training area; 20.70 % are not working; and 44.70 % are working in the training area, among the most influential factors are personal competencies with 31.10 %.

Keywords: Job placement; personal skills; gender gap; pre-professional internships; vocational training.

3. Introducción

En un mundo cada vez más competitivo para insertarse laboralmente, es importante conocer los factores que se asocian a la inserción laboral, resaltando los factores más conocidos como son las prácticas preprofesionales; competencias personales; carencias académicas en relación a la exigencia laboral; brecha de género; y, formación profesional. La inserción laboral hace referencia a una etapa de transición de una persona a sobrellevar su propia carga y responsabilidad de su vida económica, tomándola como una carrera laboral (Cendejas, 2013). En cierta medida, existen variedad de factores asociados a la inserción laboral y para esta investigación se toma los más mencionados y citados por varios autores.

Recalcando la importancia de conocer los factores que asocian a la inserción laboral, se lo relaciona con la línea de investigación: Organización, Dirección y Evaluación de Instituciones Educativas propuesta por la Maestría en Educación con mención en Docencia e Investigación en Educación Superior. Para comprender de mejor manera la relación entre la línea de investigación se va a desglosar de la siguiente manera; la organización educativa es una derivación de tareas específicas para cada integrante, las cuales sumadas lograrán un bien común (Parés, 2010). La evaluación de instituciones educativas busca que se cumplan los objetivos de la universidad, entre ellos una educación de calidad hacia los ciudadanos (Molina et al., 2017); en la cual se evidencia la relación del tema con la línea de investigación, ya que de esta manera se va conocer si la carrera de Psicología Educativa y Orientación ha cumplido con los objetivos de los profesionales graduados en los años 2021, 2022 y 2023.

Los factores asociados a la inserción laboral se relacionan a la disciplina del currículo de formación, tomando como referencia que entre los factores están, las competencias personales, las cuales se van formando a la par con los conocimientos dentro del salón de clases; las prácticas preprofesionales que se encuentran ligadas al currículo, por otro lado, la formación profesional abarca al currículo del área de estudio o de la carrera.

Al considerar cinco factores asociados a la inserción laboral, se toma distintas investigaciones que hacen énfasis a la importancia de esta investigación. Siendo así, que en un estudio realizado en España por Meglio et al. (2019) toman como gran importancia a las prácticas preprofesionales al momento de adentrarse a la vida laboral, ya que les ayudan con experiencia dentro de su formación, así como a crear relaciones sociales u obtener contactos sociales, aunque estas tienen un tiempo de seis meses de duración después de graduarse de la

carrera. Por otro lado, Martínez-Clares y González-Lorente (2021) en un estudio realizado en España toman como un gran factor influyente a las características personales al momento de adentrarse a la vida laboral y así mismo el mantenerlo.

De manera similar, Pérez y Ruesga (2019) entre los factores que se asocian a la inserción laboral toman a la brecha de género, aunque las mujeres con estudios de tercer nivel o mientras más estudios tengan, tienen mayor probabilidad de encontrar un buen empleo, aunque los puestos de mayor cargo jerárquico los ocupan los hombres. En otra investigación realizada por Corica y Alfredo (2021) que se enfocan en la falta de concordancia de lo recibido en las aulas y las exigencias laborales de los profesionales, mencionando a las carencias académicas en relación con las exigencias laborales. Para dar fin a los factores, se toma un estudio realizado en Europa por Espinoza et al. (2018) en la que mencionan a la formación profesional como un factor asociado a la inserción laboral en el que demuestra que mientras una persona tenía mayor formación académica existe mayor probabilidad de conseguir un empleo.

Los beneficios que generó esta investigación a nivel social son: el conocer que, a pesar de los avances como sociedad, aún se debe trabajar en la discriminación de género, ya que a pesar que existe poca brecha de género, aun es notoria, la misma que con educación se puede ir disminuyendo. Por otro lado, a nivel educativo ayudó a conocer que se debe evaluar y actualizar de manera continua el plan de estudios de las distintas carreras, para que estas se actualicen a la par de las exigencias laborales. Para terminar, se hace énfasis al beneficio económico, ya que con base a la agenda 2030 para mejorar la situación económica de la población, estos deben contar con un empleo, pero no solo el empleo, sino la remuneración, la cual debe estar relacionada con su formación académica, jornada y lugar y sobre todo el salario debe estar vinculado a su ejecución, siendo que los profesionales de psicología educativa se adentren al mundo laboral con un salario propicio a su trabajo.

El alcance de esta investigación hace énfasis al objetivo general que es: analizar los factores asociados en la inserción laboral de los graduados en las últimas tres promociones de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación de la Universidad Nacional de Loja, esto se efectivizó mediante una encuesta digital preelaborada que tuvo como propósito determinar los factores que influyen al momento de insertarse a la vida laboral, el cual permitió desarrollar los siguientes objetivos específicos a saber: identificar los factores que inciden al momento al momento de insertarse a la vida laboral de los profesionales mediante un análisis documental; determinar la situación laboral de los graduados de las tres últimas promociones de la Carrera

de Psicología Educativa y Orientación, mediante un análisis documental y encuesta pre elaborada para conocer si se encuentran trabajando dentro de su área de formación; y; definir la influencia que tienen los factores asociados a la inserción laboral de los graduados de las últimas tres promociones de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación de la UNL, mediante el análisis de la tabla cruzada en el *software* libre PSPP.

Con base a estos objetivos, se toman los cinco factores más repetitivos de distintas investigaciones para conocer su influencia en la inserción laboral de los profesionales, por otro lado, para conocer la inserción laboral de los profesionales se toma como referencia el Plan de Estudios con las áreas de trabajo en la que pueden desempeñarse los profesionales de Psicología Educativa y Orientación y para terminar se hace el cruce de datos para conocer de manera precisa la influencia de cada uno de los factores al momento de adentrarse a la vida laboral.

Para futuras investigaciones se puede realizar un estudio longitudinal de graduados, en la que se tendría que seguir la trayectoria laboral de graduados de ciertas carreras, lo cual permitirá evaluar la sostenibilidad de la inserción laboral y comprender mejor cómo evolucionan las carreras universitarias a lo largo del tiempo.

4. Marco Teórico

Factores Asociados a la Inserción Laboral

4.1.1. *Prácticas preprofesionales*

4.1.1.1. **Definición.**

Según el CES (2019), en el capítulo 1 artículo 53, indica que las prácticas preprofesionales en el tercer nivel ayudan a formar las competencias profesionales del estudiante mediante la aplicación de sus conocimientos de manera práctica, las cuales son realizadas de acuerdo al ámbito profesional de la carrera. Se subdividen en dos componentes: de prácticas laborales y servicios comunitarios. El resultado de las prácticas debe ser coherente con el perfil de egreso de la carrera, se pueden realizar en el sector público como privado, con algún tipo de compensación. El estudiante deberá ser afiliado al Instituto de Seguridad Social (IESS), pero no generarán alguna obligación laboral. La experiencia laboral será reconocida como las prácticas preprofesionales y las prácticas de vinculación con la comunidad, pero que estén vinculadas con el perfil de egreso.

Las prácticas preprofesionales se las conoce como un acercamiento a la vida laboral, se las realiza como requisito para la obtención de un título, las cuales según Di Meglio et al. (2019), considera que fomentaran una empleabilidad a futuro o un emprendimiento, en algunos casos los estudiantes se quedan trabajando en el lugar de prácticas o tienden a trabajar en algo similar en relación a las actividades que ejecutaron en las practicas preprofesionales ya que se sienten más seguros con los conocimientos que han adquirido.

Salvatierra y Otero (2020) dan un gran peso a las prácticas preprofesionales al momento de insertarse a la vida profesional, porque están formando su identidad profesional, para empoderarse de cómo va ser su rol en la vida laboral, la praxis ayuda a contribuir ideales psicosociales de las instituciones y a lograr experiencia laborar ya que en las aulas de clases lo ven en teoría.

Por su parte Guarnizo (2018) toma a las prácticas preprofesionales como una actividad académica que busca consolidar la relación que existe entre lo recibido dentro de las instituciones educativas en relación con la actividad laboral, de la misma manera se entiende que estas prácticas son importantes para la adquisición de experiencia laboral y habilidades prácticas, lo que permite que el pasante mejore su perfil profesional y en un futuro se haga más fácil la inserción laboral.

En la misma línea, Cedeño et al. (2019), hacen referencia a las prácticas preprofesionales como una actividad académica para poner en práctica los conocimientos adquiridos. En la mayoría de los estudios de nivel superior, estas prácticas son consideradas un requisito indispensable para la obtención del título. En algunas carreras, incluso suelen ser remuneradas, el objetivo de las prácticas preprofesionales es que los estudiantes adquieran experiencia laboral y desarrollen habilidades y competencias que le permitan enfrentarse a la vida laboral.

Los autores establecen una relación entre las prácticas preprofesionales y la inserción laboral, destacando la capacidad de los profesionales en aplicar los conocimientos y habilidades desarrolladas durante su primer contacto con el ámbito laboral, en este sentido, las prácticas preprofesionales representan el primer acercamiento a un entorno laboral real.

Guim y Morreno (2022) mencionan que, gracias a las prácticas preprofesionales, se desarrollan las siguientes competencias: visión interdisciplinaria, creatividad e innovación, utilización de tecnología y trabajo en equipo, las cuales son competencias claves para una futura inserción laboral.

Como sostiene Peña et al. (2016) las prácticas resultan fundamentales para culminar la formación universitaria, dado que constituyen la única vía para poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos en el aula. A través de experiencias reales y comunes, los estudiantes tienen la oportunidad de desarrollar competencias y habilidades esenciales para su futura carrera, al tiempo que les permite establecer conexiones y redes sociales con profesionales vinculados a su ámbito. Cabe destacar la importancia de las prácticas, ya que proporcionan información valiosa acerca de las fortalezas y debilidades del proceso de enseñanza-aprendizaje, contribuyendo significativamente a elevar la calidad de la educación.

4.1.1.2. Prácticas preprofesionales en la Carrera de Psicología Educativa y Orientación.

De acuerdo a Aguilar et al. (2013) las actividades prácticas del Psicólogo Educativo y Orientador se llevan a cabo en un entorno marcado por la globalización y el neoliberalismo, factores que influyen en diversos aspectos de la realidad, como la situación socioeconómica, la orientación ideológico-política, el trasfondo histórico-cultural, el avance científico-técnico, el entorno medioambiental y los valores fundamentales.

Siendo así, que las prácticas son divididas en distintos tiempos, en tal sentido que en el ciclo V, se realiza 20 horas de prácticas de observación, por otro lado, en el ciclo VI, se realiza las prácticas preprofesionales de Orientación Educativa en 200 horas, en adelante en el ciclo

VII se realizan las prácticas de docencia en 20 horas y en el mismo ciclo las prácticas de Orientación Familiar en 120 horas y por último en el ciclo VIII se realiza 20 horas en Psicoterapia. Es importante mencionar que las prácticas están relacionadas con las materias que cursan en cada ciclo, de esta manera tendrán apoyo directo del docente. Al hacer un cálculo total de las prácticas preprofesionales, nos da 380 horas de prácticas en toda la carrera. (Aguilar et al., 2013)

4.1.1.3. Características de las prácticas preprofesionales.

Las características y componentes, según el Consejo Educación Superior (CES, 2019) son los siguientes, mencionado en el artículo 54:

- ✓ Cada carrera determinará la cantidad de horas o créditos de acuerdo a su malla profesional.
- ✓ Las horas podrán ser homologadas, siempre y cuando se hayan cumplido en su totalidad y puede transcurrir como máximo cinco años.
- ✓ En las carreras con internado rotativo, estas serán consideradas como prácticas preprofesionales.
- ✓ En la Carrera de Derecho, las prácticas realizadas en el Consejo de la Judicatura, serán consideradas como prácticas preprofesionales conforme a la normativa que emita el mismo Consejo de la Judicatura.

Las características mencionadas por Peña et al. (2016) son los siguientes:

- ✓ Espacios adecuados previas al egreso de la carrera, permitiendo a los estudiantes crear habilidades, fijar conocimientos, y promover actitudes idóneas hacia un futuro trabajo y desempeño profesional.
- ✓ Es un componente práctico, el cual es establecido en el currículo universitario, para equilibrar un aprendizaje, en la relación de la teoría con la práctica.
- ✓ Ofrecen tiempos precisos, para que el estudiante resuelva problemas reales bajo una reflexión fuera de la sala de clases, siendo lo más cercano a la vida laboral.
- ✓ Inciden en el auto descubrimiento de la conducta del estudiante, como: la ética, habilidades para la ejecución de actividades frente a situaciones reales y el manejo del conocimiento teórico.

- ✓ El proceso formativo se basa en el “aprender haciendo”.

Es importante mencionar el inicio de las características de las prácticas preprofesionales, mencionadas por DiLorenzo (1996), siendo:

- Cantidad de horas programadas.
- Puede ser remunerado en algunos casos.
- Se consiguen créditos.
- Deben ser supervisadas por un encargado de la universidad y uno de la institución de las prácticas.

4.1.2. Competencias personales

4.1.1.4. Definición.

De acuerdo a Martínez-Clares y Gonzales-Lorente (2019) consideran que las competencias personales consisten en la inteligencia emocional, la resiliencia, la autoeficacia, el poder trabajar en equipo, la comunicación y el liderazgo, siendo el contexto laboral lo que determine que competencias debe tener el trabajador. Sóle-Mora et al. (2018), afirman que las competencias laborales es la facilidad que tengan para adquirir las habilidades necesarias para la ejecución de un trabajo va depender de la formación universitaria. En contraste Braña y Antón (2007) consideran que el principal factor para que un joven pueda adentrarse a la vida laboral es la iniciativa personal por delante del nivel educativo.

Es importante que las competencias personales de los titulados se vayan formando dentro del salón de clase y estos vayan cambiando al mismo ritmo o a la par de las exigencias laborales (Silva-Cruz et al., 2020). Dentro de la misma línea Peña et al. (2016), considera que las aulas universitarias van más allá de desarrollar habilidades técnicas, sino también en el desarrollo de las habilidades personales y sociales, como es: la ética, responsabilidad, empatía y trabajo en equipo. Con base a lo mencionado, se puede afirmar que la universidad busca desarrollar competencias personales que complementen las habilidades técnicas, las cuales son importantes para el desempeño profesional exitoso.

Por otro lado Pérez y Pinto (2020), consideran que las competencias incluyen habilidades y conocimientos específicos relacionados con la profesión y su buena voluntad para adaptarse a las exigencias laborales, así como estar predispuestos en un aprendizaje continuo,

en la misma línea menciona Rabanal et al. (2020), dentro de la formación académica se encuentra la formación por competencias que van influir en su inserción laboral. No obstante, Di Meglio et al. (2019) no está de acuerdo, ya que las competencias adquiridas por los profesionales dentro de su formación académica como en sus prácticas preprofesionales no garantizará la inserción laboral en todas las áreas, pero sí en la carrera empresarial.

Con respecto a las competencias personales, así como las competencias laborales se desarrollan en las prácticas preprofesionales y en el trabajo, de acuerdo al enfoque constructivista, las prácticas contribuyen a desarrollar las competencias para una futura inserción laboral. (Guim y Marreno, 2022)

Arias y Gavilanes (2023) piensan que las competencias personales abarcan habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos que una persona posee y que le facilitan un desempeño efectivo en diversos entornos, tanto a nivel personal como profesional. Estas aptitudes engloban, tanto habilidades técnicas específicas vinculadas a un área de estudio o profesión como destrezas interpersonales, capacidades de liderazgo, aptitud para resolver problemas, creatividad y adaptabilidad.

Guim y Morreno (2022), basan la teoría de competencias al constructivismo, para que el estudiante construya sus propias competencias personales de acuerdo a las necesidades que se le presentan, no siendo las mismas en los estudiantes a pesar de encontrarse en el mismo contexto, ya que se relaciona con las habilidades adquiridas en el transcurso de su vida.

4.1.1.5. Importancia de las competencias personales.

Notablemente las competencias personales son muy trascendentales, tanto para el ámbito académico, así como la inserción laboral, al sumar las competencias personales con las sociales, estaría asegurando un éxito en el mundo laboral, ya que podría enfrentar las exigencias actuales, y por ende su inserción laboral fuera exitosa. (Rabanal et al., 2020)

Dentro de la misma línea, Pérez y Pinto (2020) considera crucial las competencias personales al momento de insertarse a la vida laboral ya que le va ayudar a adaptarse a las exigencias y al entorno laboral. No obstante, Di Meglio et al. (2019) no está de acuerdo, ya que las competencias adquiridas por los profesionales dentro de su formación académica como en sus prácticas preprofesionales no garantizará la inserción laboral en todas las áreas, pero si en la carrera empresarial.

En este sentido, las competencias personales contribuyen a un desempeño efectivo en diferentes contextos, ya sea en un ámbito laboral, educativo, social o personal, ya que estas competencias ayudan a una comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas, toma de decisiones, creatividad, adaptabilidad, inteligencia emocional, entre otras. (Rojas y Arévalo, 2022)

En relación con lo anterior Majewska (2022) toma a las competencias personales como un factor primordial para el progreso en cualquier ámbito, especialmente en el contexto, por lo tanto, es importante que los estudiantes desarrollen habilidades para aprender a aprender, en definitiva, hace referencia a los factores individuales relacionados con la personalidad, actitudes, motivaciones, valores, creencias, estilos cognitivos y tipos de personalidad que contribuyen a su identidad.

Dentro del contexto, Blanch et al. (2020) da gran importancia a las competencias personales en la formación de los futuros maestros, ya que estas competencias influyen en la construcción de la identidad profesional, laboral y personal, las cuales inciden en el desempeño profesional y en su capacidad para liderar cambios significativos en el ámbito educativo.

De la misma manera Pérez-Fuentes et al. (2019) en su estudio destaca la importancia de competencias como la disposición del optimismo, la sociabilidad, comprensión emocional, autoeficacia, siendo consideradas esenciales para un desempeño profesional positivo basado en la humanización.

4.1.1.6. Características de las competencias personales.

En el siguiente cuadro se establecen las características de las competencias personales que variados autores determinan, a saber:

CARACTERÍSTICAS	AÑO	AUTOR
Conciencia emocional		
Habilidades sociales		
Resiliencia	2020	Rabanal, R., Huamán, C., Murga, L. y Chauca, N.
Autogestión		
Empatía		
Inteligencia emocional		
La resiliencia	2019	Martínez-Clares y Gonzales- Lorente
La autoeficacia		

El poder trabajar en equipo
La comunicación
El liderazgo
Habilidades y conocimientos
específicos
Voluntad para adaptarse a las
exigencias laborales
Predispuesto a un
aprendizaje continuo

2020

Pérez y Pinto

Tomado de: Varios autores

Elaborado: Medina, T. 2024

Las características de las competencias personales, están basadas en cualidades de una persona que ayudan a una mejor adaptabilidad a las distintas exigencias de la vida, en este caso a las exigencias de la vida laboral, en la que la conciencia emocional acompañada de la resiliencia juega un papel importante, ya que es una base fuerte para poder adaptarse a los distintos cambios que se presentan.

4.1.3. Carencias académicas en relación a la exigencia laboral

4.1.1.7. Definición.

Rabanal et al. (2020), en una investigación realizada, asocian varios factores a la inserción laboral entre ellos, la diferencia que existe entre el mundo académico y el campo laboral, teniendo la formación que recibe el profesional dentro de las aulas universitarias y las carencias estudiantiles en relación a las exigencias laborales, teniendo la misma percepción con Pineda y Moreno (2019).

En Europa mediante estudios realizados se evidencia que la mayoría de profesionales de tercer nivel cuenta con un empleo, pero existe la opción de pensar que a medida que van pasando los años, esta situación no se puede mantener, ya que cada año los profesionales siguen en ascenso, y las fuentes de empleo no serán suficientes, en especial considerando que la educación dada por el nivel superior no cumple las exigencias del sector productivo. (Espinoza et al., 2018)

Las carencias académicas no determinan la inserción laboral, si no están ligadas a las habilidades y cualidades del profesional, lo cual se forma en las aulas de tercer y cuarto nivel,

de esta manera se baja la tasa de desempleo a mayor nivel de formativo. (Ortíz y Paredes de Maldonado, 2019)

4.1.4. Brecha de género

Al hacer referencia de brecha de género, se la conoce como disparidades y desigualdades que existen entre hombres y mujeres en diversos aspectos de la sociedad, como acceso a oportunidades, recursos, derecho y poder. Los cuales se manifiestan en distintos ámbitos, como empleo, educación, participación política y remuneración. (Pachano y Molina 2022)

Corica y Alfredo (2021) se refieren a las ideas y expectativas sociales que tienen sobre los roles y comportamientos que deben apadrinar hombres y mujeres en la sociedad. Estos estereotipos pueden limitar las oportunidades laborales de los egresados técnicos, especialmente de las mujeres, al condicionar sus elecciones educativas y profesionales y al generar barreras para su acceso y permanencia en ciertos ámbitos laborales.

Braña y Antón (2007) consideran el género como un factor asociado a la inserción laboral, ya que las mujeres tienen menor posibilidad de encontrar un buen empleo, pero es importante mencionar que las mujeres con titulación universitaria tienen mayor posibilidad de encontrar un buen cargo, comparten la misma idea Pérez y Ruesga (2019) ya que los puestos de mayor jerarquía lo ocupan los hombres, pero si tiene un peso positivo el estudio de tercer nivel de la mujer, así tendrá más probabilidades de encontrar trabajo.

Islandia se encuentra en primer puesto de ranking, ya que es el país con menos brecha de género con un porcentaje de 91,2 %, en este país existen más igualdades de género entre hombres y mujeres que el resto de países, y su brecha de género es inferior que el año 2022. Ecuador se encuentra en puesto 50 del ranking de brecha de género, con un porcentaje del 73,7 %, este valor es superior en relación al año 2022. (Foro Económico Mundial, 2023)

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326, numeral 4, menciona que: el derecho al trabajo se sustenta en que al trabajo de igual valor corresponde igual remuneración; y en el artículo 331 establece: que el Estado garantizará a las mujeres igual en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008)

En Ecuador la Asamblea Nacional (2018), ha creado la Ley Orgánica Integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres. La Constitución prescribe en el numeral 2 del artículo 11 que “todos los ciudadanos sin discriminación alguna gozaran de los mismos derechos y oportunidades” (p. 5). (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

Europa es uno de los países de mayor movilidad económica y gracias a los planes de acción de Comisión Europea se ha dotado para las regulaciones de las contrataciones, enfocándose al contrato al género femenino y disminuyendo la brecha de género de manera progresiva. (Sánchez et al., 2021)

4.1.1.8. Brecha laboral.

En el Código de Trabajo al hablar de igualdad, señala en el artículo 79:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica de la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta por los efectos de la remuneración. (Asamblea Nacional, 2005, p. 32)

En un estudio realizado por Pachano y Molina (2022), consideran unas causas que determinan la brecha laboral en Ecuador, las cuales son: connotación cultural, valoración social enfatizada al género y que el liderazgo de las mujeres es más emocional.

En Ecuador, mediante la Constitución enfoca la equidad de género, in embargo, de acuerdo a estadísticas de los organismos estatales se evidencia una disminución constante-lenta en la brecha de género (Sánchez et al., 2021).

Al hablar de brecha laboral también se está hablando de discriminación laboral, que hace énfasis en aquel trato distinto dentro del ámbito laboral, tomando en cuenta variadas características, entre ellas el género, en vez de tomar en cuenta distintas habilidades y desempeño laboral. (Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez, 2018)

En contraste según los datos estadísticos del Laboratorio de Dinámica Laboral Empresarial (LDLE) considera que no existe discriminación laboral en Ecuador, ya que en el sector público la participación en los puestos de trabajos es similar, pero si existe una diferencia en el sector privado, con un contraste de 2 a 1 en contrataciones. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC 2018). Teniendo otro contraste con el INEC (2023), en la que,

según la tasa de desempleo según el sexo, las mujeres tienen un desempleo de 4,6 % y los hombres un 2,7 %.

4.1.1.9. Brecha salarial.

Es aquella diferencia de sueldos que existen en el mismo puesto laboral, con las mismas funciones, pero entre hombres y mujeres, la cual es el resultado de la discriminación que aún existe, aunque también puede estar relacionada con la segregación ocupacional que se da debido a la interrupción de la carrera laboral por obligaciones familiares. (Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez, 2018).

En un estudio realizado en Ecuador por Sánchez et al. (2021), en la que se realiza una correlación entre la brecha salarial presentada en el 2007 y la presentada en el año 2019. Siendo así que en el 2007 tenía una brecha porcentual de 28,31 % y en el año 2019 una de 15,28 % reflejando una disminución significativa en 12 años, marcando un avance del 13,03 %, Hablando en dinero, se puede mencionar que en el año 2007 los hombres ganan 99,30 dólares más que las mujeres y en el año 2019 existe una diferencia de sueldos de 52,80 dólares entre los hombres y las mujeres, demostrándonos una disminución de diferencia salarial de 46,50 dólares.

Según el Instituto Nacional Estadístico de Censo en Ecuador (2023), existe una brecha salarial, ya que un hombre con empleo tiene un sueldo promedio de \$467,40, mientras que las mujeres con empleo tienen un ingreso de \$405,60, dándonos una brecha de \$61,80.

4.1.5. Formación profesional

Rodríguez y Gallardo (2020), definen la formación profesional como una habilidad para adquirir conocimientos, habilidades, competencias necesarias para desempeñarse en una determinada profesión o campo laboral. Este proceso puede incluir la formación formal, como la educación continua y experiencia laboral, por otro lado, también incluye el desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo, que son esenciales para el éxito de cualquier campo laboral.

Zárate et al. (2020) consideran de gran importancia la formación profesional para que puedan estar preparados a todos los desafíos que les espera dentro de su ámbito laboral relacionado a su formación académica.

Corica y Alfredo (2021) no consideran que la educación o la formación profesional les adentre o les garantice una fuente laboral, pero no descartan que siga siendo indispensable, dentro de la misma línea Braña y Antón (2007) tienen una idea similar, ya que el nivel de estudios no siempre es un variable al momento de adentrarse a la vida laboral, pero existe una gran coincidencia, ya que son los menos desempleados.

De modo idéntico en una investigación realizada en Ecuador por Perales (2020) toma la formación profesional como un puente al momento de insertarse a la vida laboral, ya que mientras la formación profesional sea de más alto nivel, existe mayor probabilidad de encontrar empleo. La inserción laboral hace referencia a una etapa de transición de una persona a sobrellevar su propia carga y responsabilidad de su vida económica, tomándola como una carrera laboral (Cendejas, 2013).

4.1.1.10. Estrategias.

Para mejorar la formación profesional según Rodríguez y Gallardo (2020) se debe:

- Incorporar la psicología positiva: esta se debe incorporar dentro de las aulas educativas, para contribuir al bienestar estudiantil, lo cual beneficiaría a promover emociones positivas, sentido de la vida y logro personal en el currículo escolar.
- Desarrollar modelos para el bienestar en contextos laborales: implica una mejor formación profesional con base a la elección de su carrera para mejorar competencias formativas y así una futura satisfacción laboral.
- Modernizar la orientación educativa: plantear alternativas de mejora para un aprendizaje más significativo, consiguiendo una formación profesional más exitosa.
- Enfoque holístico de aprendizaje inclusivo: la amplia gama de capacidades y la motivación de los estudiantes de la educación superior requieren un aprendizaje basado en experiencias de aprendizaje vivencial.

Por otro lado, Zárata et al. (2020) nos brindan estrategias para formar buenos profesionales en el ámbito de la salud mental, que son:

- Incorporar la Ley de la Salud Mental en el Plan de Estudios de la Carrera de Psicología.
- Diseñar e implementar políticas destinadas a eliminar los efectos producidos por el estigma.
- Capacitar a los equipos de cátedra y a otras carreras afines, para derribar mitos y prejuicios de la salud mental.

Inserción laboral

4.1.6. Definición

La inserción laboral se refiere a la obtención de un empleo, pero va más allá de conseguir un empleo, es un paso trascendente para una persona, ya que este debe cumplir sus expectativas, formación, y trayectoria profesional, siendo conocido como empleabilidad. Pero el asunto no es solo conseguir un empleo, sino poderlo mantener e ir en avances en el trabajo, que dicho empleo ayude a una mejor formación profesional, crecer y desarrollarse en el entorno laboral. (Rabanal et al., 2020)

Pérez y Ruesga (2019), sostienen que la inserción laboral más allá de ser considerada una satisfacción económica o la estabilidad emocional de tener un trabajo, incluye más factores como la madurez en toma de decisiones y la disposición a mantener esta seguridad, lo cual representa un conjunto de aptitudes beneficiosas para el empleador.

De la misma forma, Rosales et al. (2017) hacen referencia a la inserción laboral de los graduados de Psicología Educativa de la Universidad de Cuenca, como una satisfacción emocional por trabajar dentro del área para la que fueron formados. Así mismo Rojas y Arévalo (2022), consideran que la inteligencia también implica la gestión efectiva del estrés, la empatía, la motivación y la habilidad para establecer y mantener relaciones saludables, lo cual ayuda a mantener un empleo.

Aunque Majewska (2022) piensa que las competencias personales ayudan a la inserción laboral, ya que sus competencias afluyen en la capacidad de adaptación, resiliencia, gestión de aprendizaje y sobre todo la capacidad de colaborar de forma constructiva y gestionar conflictos en un ambiente integrador y de apoyo.

Por otro lado, Arias y Gavilanes (2023) consideran que para mejorar la inserción laboral de los recién graduados de tercer nivel, se debe mejorar las estrategias como; prácticas preprofesionales, formar habilidades y competencias laborales, formación de habilidades y competencias laborales, fomentar la innovación y el emprendimiento, y mejorar la conexión entre la oferta y la demanda laboral, por otro lado sostienen que la inteligencia emocional y la asertividad son un complemento clave para la inserción laboral.

4.1.7. Áreas de trabajo de los Psicólogos Educativos y Orientadores.

Uno de los componentes más importantes dentro del Plan de Estudios, es la realización de ajustes curriculares desde la Comisión Académica Universitaria de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación y señala que; entre las oportunidades ocupacionales, los Psicólogos Educativos y Orientadores pueden adentrarse laboralmente a las instituciones públicas y privadas, cómo también en el ejercicio profesional citando entre otras, que las instituciones que requieren de su servicio profesional según Aguilar et al., (2013, p. 14) son:

- En el Ministerio de Educación, en el Departamento de Consejería Estudiantil DECE, ejerciendo la docencia en asignaturas de especialidad y afines, en aulas de recursos psicopedagógicos, en la gestión, planificación y administración educativas.
- En el Ministerio de Salud: En las Unidades de Salud Mental, Sexual y Reproductiva, entre otras.
- En el Ministerio de Inclusión Social: en los Centros de Rehabilitación Social, en los Centros de educación para Discapacitados y en los Centros de Producción y desarrollo de discapacitados y otros afines.
- En el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: integrando los departamentos de recursos humanos, de apoyo al jubilado y en atención de salud mental.
- En los Juzgados de la Niñez y la Adolescencia: en la Comisaría de la Mujer y la Familia, y en el Consultorio Jurídico Universitario, en la Dirección Nacional de Policía especializada en Niños y Adolescentes (DINAPEN).
- Ejercicio libre de la profesión en consultorios particulares.

4.1.8. Inteligencia Emocional

Al empezar hablar de Inteligencia Emocional (IE), se debe hacer mención a su origen, lo cual se empieza en el año de 1990 por Salovey y Mayer, aunque este concepto no recoge toda la información que conocemos hoy de inteligencia emocional, ya que distintos autores han ido aportando a su concepto, pero nos sirve como punto de partida ya que nos ayuda a comprender la forma en que se organizan las emociones en nuestra mente, y la forma en la que después se manifiestan por medio de nuestra conducta. (Mayer y Salovey, 2020)

De la misma manera, Arias y Gavilanes (2023) consideran que la IE nos ayuda a comprender las emociones y poderlas transmitir por medio de nuestras acciones, aunque también consideran que está relacionada con otros constructos psicológicos, ya que está relacionada con; la asertividad, autoestima y salud mental.

De la misma manera Moreno et al. (2023) hacen referencia a la IE como la capacidad de comprender, regular y controlar emociones propias y de los demás, y están relacionadas con el rendimiento académico de un estudiante y con la inserción laboral de un profesional.

Según Arntz y Trunce (2019), considera a la IE es un abanico de habilidades y cualidades, ya que tiene un sinnúmero de componentes; adaptabilidad al trabajo, es líder por naturaleza, aprende rápido, puede desenvolverse frente al público y puede hacerse comprender ante los demás. Dentro de este marco, Gilar-Corbi et al. (2019), lo comprende como un conjunto de habilidades que se desarrollan en el transcurso de la vida, las cuales se van perfeccionando mediante una formación continua, considerando que la IE es la capacidad para identificar, percibir y manejar sus propias emociones, así como la de los demás, siendo considerada muy importante para las relaciones interpersonales positivas, brindando un bienestar propio.

En este sentido se comprende que la IE, es importante en el campo laboral y que esta debe ser adquirida en la formación universitaria, distintas investigaciones han demostrado que la inteligencia emocional puede garantizar u obstaculizar el desempeño laboral, habilidades profesionales y actitud personal. De la misma manera se han identificado competencias emocionales que son de vital importancia en el área laboral, como son; el trabajar en equipo, la empatía, la resolución de conflictos y la adaptabilidad al cambio. (Castillo et al., 2021)

Así mismo, Pérez-Fuentes et al. (2019), destacan que la IE implica la capacidad de experimentar, comprender y gestionar eficazmente las emociones, lo que es fundamental para las interacciones en el entorno sanitario, además la IE requiere de un aprendizaje constante para así conseguir respuestas emocionales tanto propias como de otros y la capacidad de ajustar estas respuestas a las situaciones y agentes de interacción en la vida diaria, trabajo y las relaciones.

Universidad Nacional de Loja

4.1.9. Historia de la Universidad Nacional de Loja

Es importante adentrarse a la historia de la Universidad Nacional de Loja, en la cual, mediante la Comisión Editorial de la Universidad Nacional de Loja, (2009) “el 31 de diciembre

de 1859 se establece un Instituto de Instrucción Secundaria, con extensión universitaria, mediante el Decreto expedido por el Jefe y Militar, Señor Manuel Carrión Pinzano” (p. 5).

La Universidad Nacional de Loja (2023), es una organización de enseñanza superior que no está afiliada a ninguna religión, que opera de manera independiente bajo la ley, con identidad legal propia y sin objetivos financieros. Se destaca por una excelente educación mediante clases virtuales y presenciales, impulsando la resolución de cuestiones locales a través de investigaciones científicas y técnicas de alta eficacia, teniendo un compromiso firme hacia la calidad, relevancia e imparcialidad.

Es importante hacer referencia a la misión y visión, lo cual es mencionado en la página de Universidad Nacional de Loja (2023):

Misión:

La formación académica y profesional, con sólidas bases científicas y técnicas, pertinencia social y valores; la generación y aplicación de conocimientos científicos, tecnológicos y técnicos, que aporten al desarrollo integral del entorno y al avance de la ciencia; el fortalecimiento del pensamiento, la promoción, desarrollo y difusión de los saberes y culturas; y, la prestación de servicios especializados

Visión:

La Universidad Nacional de Loja al 2030 lidera y desarrolla, con pertinencia, responsabilidad social y de manera articulada: la formación del talento humano con alto nivel académico-científico, sensibilidad y compromiso humanista; la investigación colaborativa por dominios científicos, tecnológicos e innovación; y, la vinculación con la sociedad, a través de proyectos de transferencia de conocimientos en correspondencia con los requerimientos del desarrollo local, regional, nacional y binacional; en el marco de un modelo de gestión institucional innovado y de mejora continua.

Debe señalarse que la Universidad Nacional de Loja (2023), cuenta con 13841 estudiantes, en el año 2022 emitió 2683 títulos, cuenta con 37 carreras presenciales y 10 carreras a distancia, tiene entre sus ofertas académicas, las ofertas de grado, que son:

- Facultad de Agropecuaria y de Recursos Naturales Renovables: ofrece diversas carreras, entre las que se incluye Agronomía, Ingeniería Agrícola, Ingeniería Ambiental, Ingeniería Forestal y Medicina Veterinaria.

- Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación: ofrece diversas carreras relacionadas con el campo, como: Artes Visuales, Pedagogía de la Lengua y la Literatura, Comunicación, Educación Básica, Educación Especial, Educación Inicial, Pedagogía de la Actividad Física y Deporte, Pedagogía de las Ciencias Experimentales – Informática, Pedagogía de las Ciencias Experimentales – Matemáticas y la Física, Pedagogía de las Ciencias Experimentales – Química y Biología, Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros, Artes Musicales y Psicopedagogía.
- Facultad de la Energía, las Industrias y los Recursos Naturales no Renovables: ofrece múltiples carreras, que son: Computación, Electricidad, Electromecánica, Ingeniería Automotriz, Minas y Telecomunicaciones.
- Facultad Jurídica, Social y Administrativa: oferta diversas carreras cómo: Administración de Empresas, Administración Pública, Contabilidad y Auditoría, Derecho, Economía, Finanzas, Trabajo Social y Turismo.
- Facultad de Salud Humana: ofrece variadas carreras relacionadas al campo cómo; Enfermería, Laboratorio Clínico, Medicina, Odontología y Psicología Clínica.
- Unidad de Educación a Distancia y en Línea: oferta algunas carreras cómo: Pedagogía de las Ciencias Experimentales – Informática (Modalidad en línea), Educación Básica (Modalidad en línea), Administración de Empresas (Modalidad a Distancia), Agronegocios (Modalidad a Distancia), Comunicación (Modalidad a Distancia), Contabilidad y Auditoría (Modalidad a Distancia), Derecho (Modalidad a Distancia), Psicopedagogía (Modalidad a Distancia), Trabajo Social (Modalidad a Distancia) y Educación Inicial (Modalidad a Distancia).

4.1.10. Carrera de Psicología Educativa y Orientación

Es importante conocer la creación de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación en la Universidad Nacional de Loja, en la cual, en el Plan de Estudios ajustados en el año 2013, realizado por la Comisión Académica Universitaria de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación, menciona que: el 30 de abril del 2002, se da la Resolución RCP-S8 - N°. 116-02 y

aprobación del Proyecto Licenciatura en Psicología Educativa y Orientación Vocacional por el Consejo Nacional de Educación Superior.

En la actualidad se denomina como Carrera de Psicopedagogía, siendo una disciplina que explora los principios conceptuales, metodológicos, técnicos y herramientas de la psicología, educación, neurociencia, sociología, filosofía, enseñanza, ciencias políticas, lingüística, ética y demográfica (Universidad Nacional de Loja, 2023). Estos campos permiten cultivar aptitudes, habilidades y competencias relacionadas con el análisis, diseño, implementación y orientación psicopedagógica en temas vinculados al proceso educativo-psicológico, requisitos de estudiantes con necesidades especiales, atención a la diversidad, innovación en la pedagogía y ajustes curriculares. Esto abarca a educadores, alumnos y familias, fomentando inclusión, cohesión social, enfoque de género, valores e interculturalidad. (Universidad Nacional de Loja, 2023)

El objetivo de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación en el Área de Educación, el Arte y la Comunicación de la Universidad Nacional de Loja, radica en formar individuos capacitados de manera completa, que abarquen campos, como: científico, técnico, humanístico, psicopedagógico, didáctico y axiológico en la enseñanza, la psicología educativa, la orientación educativa, tanto vocacional como familiar y la educación sexual. (Aguilar et al., 2013)

Estos profesionales estarán capacitados para trabajar en todos los niveles del sistema educativo del país, implementando planes, programas y proyectos de investigación y de vinculación con la comunidad, y desempeñando un papel en la gestión tanto académica como administrativa en sus respectivas esferas de experticia.

5. Metodología

La presente investigación se llevó a cabo en Ecuador, en la ciudad de Loja; la institución de educación superior se ubica en la Avenida Pio Jaramillo Alvarado y Avenida Reinaldo Espinosa; en la Carrera de Psicología Educativa y Orientación, la que en la actualidad se denomina Psicopedagogía, en la Universidad Nacional de Loja, cuenta con profesionales graduados. Actualmente la Directora de la Carrera de Psicopedagogía es la Dra. Flora Edel Cevallos Carrión.



Fuente: Google mapa

El enfoque de la investigación es mixto, de tal forma que para la recolección y análisis de datos se utilizó el método cuantitativo como cualitativo. Este enfoque combina la objetividad del método cuantitativo con la comprensión profunda del método cualitativo, de esta manera se tuvo una comprensión más completa y profunda del fenómeno que se utilizó (Magri, 2009).

El tipo de esta investigación fue descriptivo, es decir: “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (Arias, 2012, p. 24). Considerando que se debió conocer cada variable a profundidad por separado para poder hacer una correlación.

La población de esta investigación son 110 graduados de la Universidad Nacional de Loja de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación, graduados en los años 2021, 2022 y 2023, la investigación es probabilística con un muestreo al azar simple, considerando que todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser elegidos como muestra (Arias, 2012).

Teniendo un alcance correlacional, que según Arias (2012), implica establecer una relación entre dos o más variables sin que exista una relación directa, sin embargo, contribuyen a una posible causa de un fenómeno. Si nos centramos en las variables de esta investigación, se quiere determinar cuáles son los Factores Asociados a la Inserción Laboral (FAIL) dentro del área para la que fueron formados los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

A la par, esta investigación tuvo diseño no experimental, debido a que no se influyó en ninguna variable para obtener resultados.

La técnica fue cualitativa, con corte transversal, según Magri (2009) el corte transversal es, analizar un periodo de tiempo sujeto a diferentes variables, considerando que en la investigación se tomó un baremo de tiempo pre limitado; y, cómo instrumento se aplicó una encuesta (anexo 1), la encuesta fue realizar un bosquejo de preguntas metódicas, que dieron como consecuencia una estadística descriptiva (Magri, 2009).

Partiendo de estas definiciones, se aplicó como instrumento la encuesta que es una herramienta precisa para recopilar toda la información necesaria en esta investigación, la misma que se aplicó de forma virtual a los profesionales de Psicología Educativa y Orientación. Otra técnica es el análisis documental, la cual es seleccionar ideas relevantes de un tema a fin de expresar su contenido de una manera precisa (Arias, 2012) y cómo elemento se utilizará, computadora y sus análisis de almacenamiento.

6. Resultados

Tabla 1.

Género de los encuestados profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación de los años 2021, 2022 y 2023

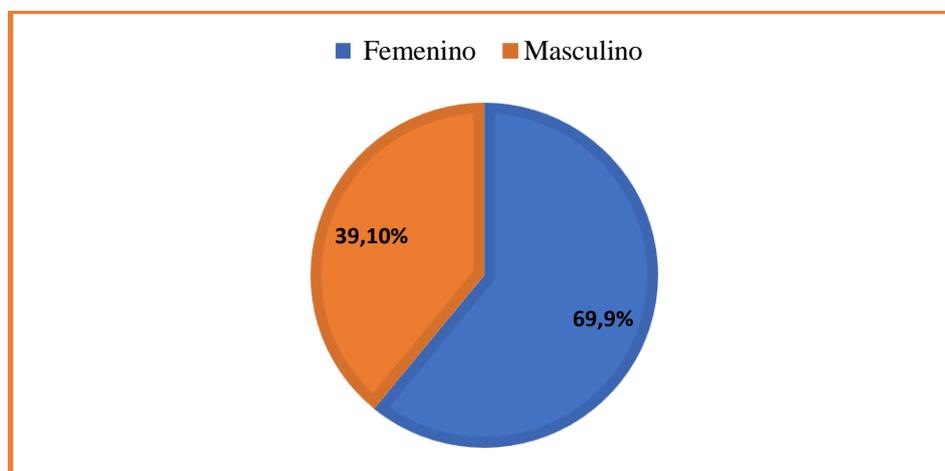
Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Femenino	53	60,9%	60,9%	60,9%
Masculino	34	39,1%	39,1%	100,0%
Total	87	100,0%		

Elaborado por: Tatiana Johanna Medina Tene

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 1.

Género de los encuestados profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación de los años 2021, 2022 y 2023



En la figura 1, los resultados que se puede evidenciar son el 39,10 % corresponde al género masculino y el 69,9 % representa al género femenino siendo esta la mayor representación en la población objetiva.

Se puede evidenciar que las mujeres son las que más optan por la Carrera de Psicología Educativa y Orientación con base a los resultados obtenidos de los graduados dentro de los años 2021, 2022 y 2023.

Tabla 2.

Año en el que iniciaron la Carrera de Psicología Educativa y Orientación los graduados del año 2021 y 2022 a investigar

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
2011	1	1,1%	1,1%	1,1%
2013	1	1,1%	1,1%	2,3%
2014	3	3,4%	3,4%	5,7%
2015	5	5,7%	5,7%	11,5%
2016	20	23,0%	23,0%	34,5%
2017	44	50,6%	50,6%	85,1%
2018	13	14,9%	14,9%	100,0%
Total	87	100,0%		

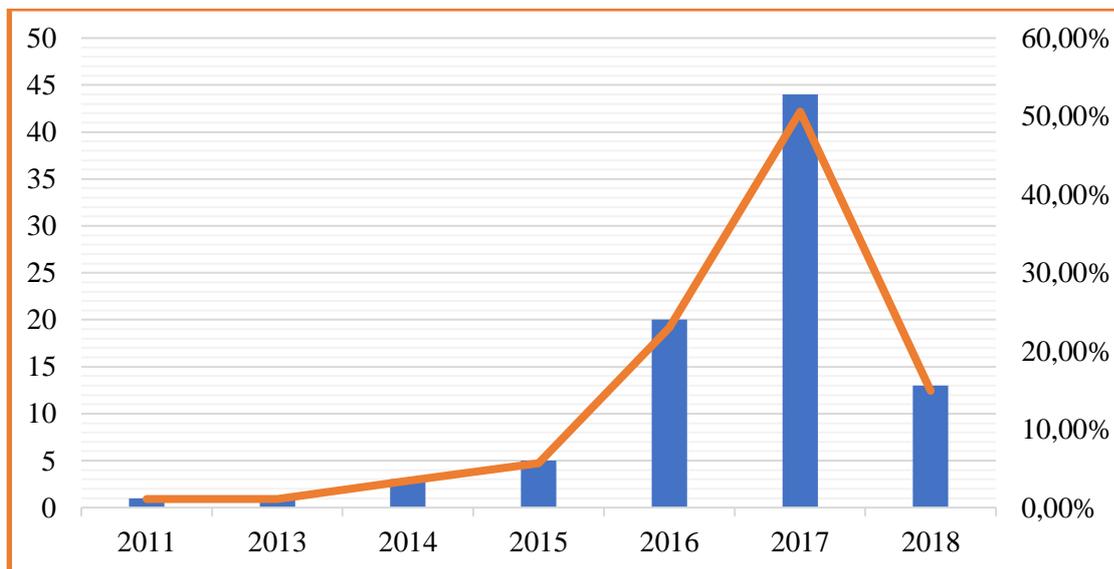
Nota: Año de inicio de estudios de los graduados en la Carrera de Psicología Educativa de la muestra de estudio.

Elaborado por: Tatiana Johanna Medina Tene

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 2.

Año en el que iniciaron la Carrera de Psicología Educativa y Orientación los graduados del año 2021 y 2022 a investigar



De acuerdo a la figura 2, se puede evidenciar que, dentro de la población objetiva, el 11 % empezaron sus estudios en el año 2011 y 2013, siendo la población mínima dentro de este estudio; el 34 % iniciaron sus estudios en el año 2014; el 5,7 % en el 2015; el 23 % en el año 2016; el 50,6 % en el año 2017, los cuales representan la mayor cantidad de población; y, el 14,9 % inició sus estudios en el año 2018.

Se evidencia que la mayor cantidad de profesionales, que representan la población de este estudio, son de aquellos que iniciaron sus estudios en el año 2017, seguidos por los que empezaron en el año 2016 y la mínima población son de aquellos que iniciaron en el año 2011 y 2013.

Tabla 3.

Año en el que se graduaron de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación los graduados a investigar

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
2021	60	69,0%	69,0 %	69,0%
2022	22	25,3%	25,3 %	94,3%
2023	5	5,7%	5,7 %	100,0%
Total	87	100,0%		

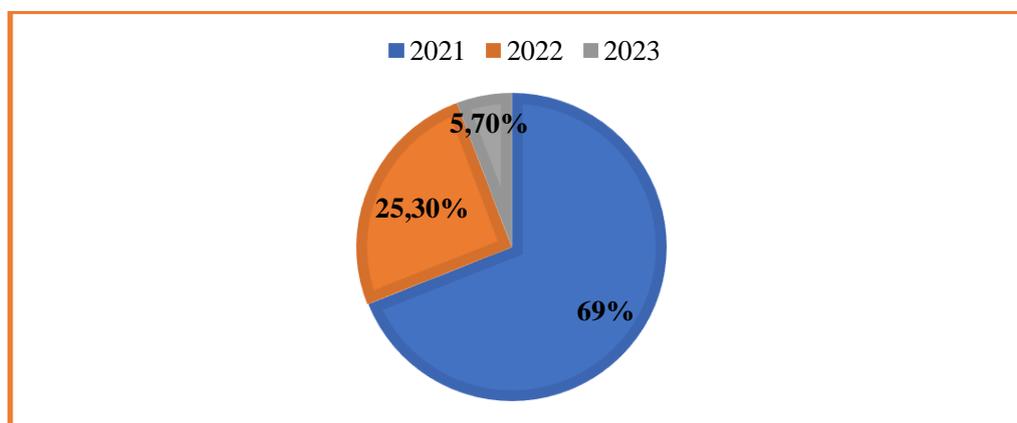
Nota: Año en el que se graduaron los profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación.

Elaborado por: Tatiana Johanna Medina Tene

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 3.

Año en el que se graduaron de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación los graduados a investigar



La población objetiva para este estudio se tomó la base de datos de los graduados de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación, de los graduados en el año 2021, que representan en el 69 % siendo la mayor población representativa; los del año 2022 representan el 25,30 % de

la población de estudio; y, en el año 2023 representan el 5,70 % que es la mínima población de la muestra de estudio.

La mayor cantidad de profesionales tomados para este estudio, son de aquellos graduados en el año 2021, teniendo una buena base de estudio, para conocer los factores asociados a la inserción laboral, ya que para hacer el seguimiento a graduados se debe hacer a partir del año de graduación, y este estudio es similar a un seguimiento a graduados.

Tabla 4.

Nivel de formación académica de los graduados en los años 2021 al 2023 de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Licenciatura	83	95,4%	95,4%	95,4%
Maestría	4	4,6%	4,6%	100,0%
Total	87	100,0%		

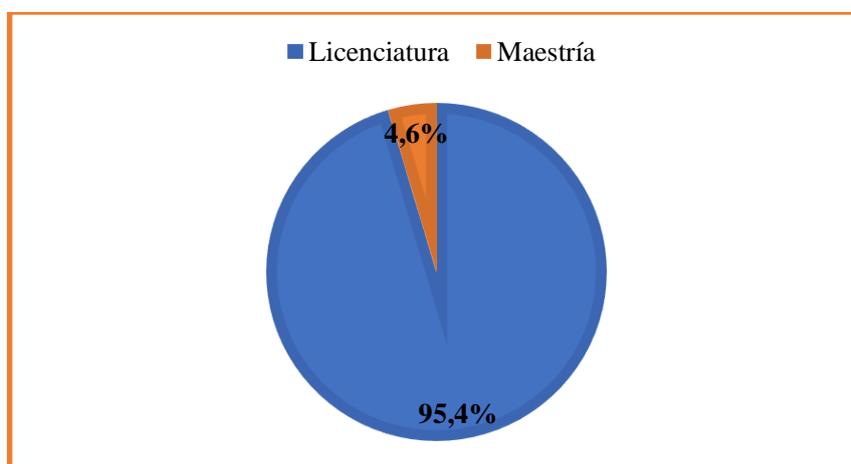
Nota: Formación académica considerada de acuerdo a las fechas de graduación de la población objetiva, datos obtenidos de acuerdo al registro de la SENESCYT.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 4.

Nivel de formación académica de los graduados en los años 2021 al 2023 de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación



De acuerdo a la figura 4, la mayor población objetiva es el 95,4 %, las cuales cuentan con el título de tercer nivel en Licenciatura en Ciencias de la Educación, mención Psicología Educativa y Orientación, y el 4,6 % ya cuenta con un título de cuarto nivel.

Es importante mencionar que con base a la fecha de graduación de la mayoría de profesionales, es entendible que aún no cuenten con un título de cuarto nivel y es por ello que existe una minoría que siguieron sus estudios y ya cuentan con maestría.

Tabla 5.

Tiempo de experiencia de los graduados en los años 2021 al 2023 de los profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación dentro del área de formación

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
De uno a dos años	34	39,1%	39,1%	39,1%
Mas de dos años	8	9,2%	9,2%	48,3%
Menos de un año	28	32,2%	32,2%	80,5%
No tengo experiencia laboral, dentro de mi área de formación.	17	19,5%	19,5%	100,0%
Total	87	100,0%		

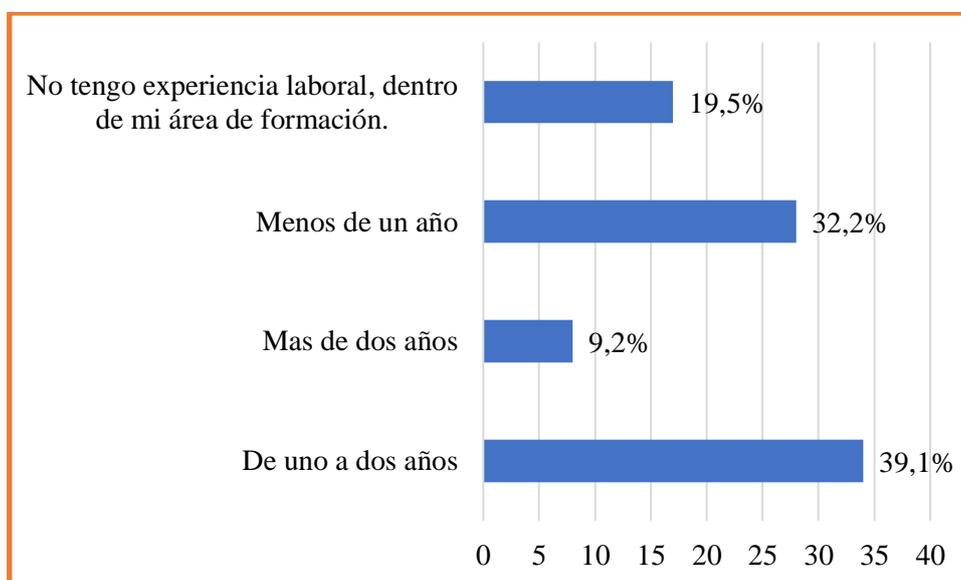
Nota: Valores tomados de acuerdo a los años de graduación de la población objetiva.

Elaborado por: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 5.

Tiempo de experiencia de los graduados en los años 2021 al 2023 de los profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación dentro del área de formación



De acuerdo a la figura 5, el 19,5 % no tienen experiencia dentro del área de formación; el 32,2 % cuentan con menos de un año de experiencia; el 9,2 % cuentan con más de dos años; y, el 39,1% cuentan con la experiencia de uno a dos años.

Se evidencia que el 80.5 % ya cuentan con experiencia dentro del área de formación, mientras que el resto aún no tiene experiencia, revelando una buena inserción laboral después de graduarse en la Carrera de Psicología Educativa y Orientación.

Tabla 6.

Área de trabajo actual de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación graduados en los años 2021 al 2023

Siglas:

Otro trabajo: Otro trabajo fuera de mi área de formación.

Sin trabajo: No me encuentro trabajando.

Libre ejercicio: Libre ejercicio de la profesión en consultorios particulares.

DINAPEN: Juzgados de la Niñez y la Adolescencia (Comisaría de la Mujer y la Familia, Consultorio Jurídico Universitario, Dirección Nacional de Policía especializada en Niños-as y Adolescentes).

DECE: Ministerio de Educación (Departamento de Consejería estudiantil DECE, ejerciendo la docencia en asignaturas de especialidad y afines, en aulas de recursos psicopedagógicos, en la gestión, planificación y administración educativas.)

MIES: Ministerio de Inclusión Social (Centros de Rehabilitación Social, en los Centros de Educación para Discapacitados y en los Centros de Producción y Desarrollo de Discapacitados y otros afines.)

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Otro trabajo.	30	34,5%	34,5%	34,5%
Sin trabajando.	18	20,7%	20,7%	55,2%
Libre ejercicio.	21	24,1%	24,1%	79,3%
DINAPEN	1	1,1%	1,1%	80,5%
DECE	14	16,1%	16,1%	96,6%
MIES	3	3,4%	3,4%	100,0%
Total	87	100,0%		

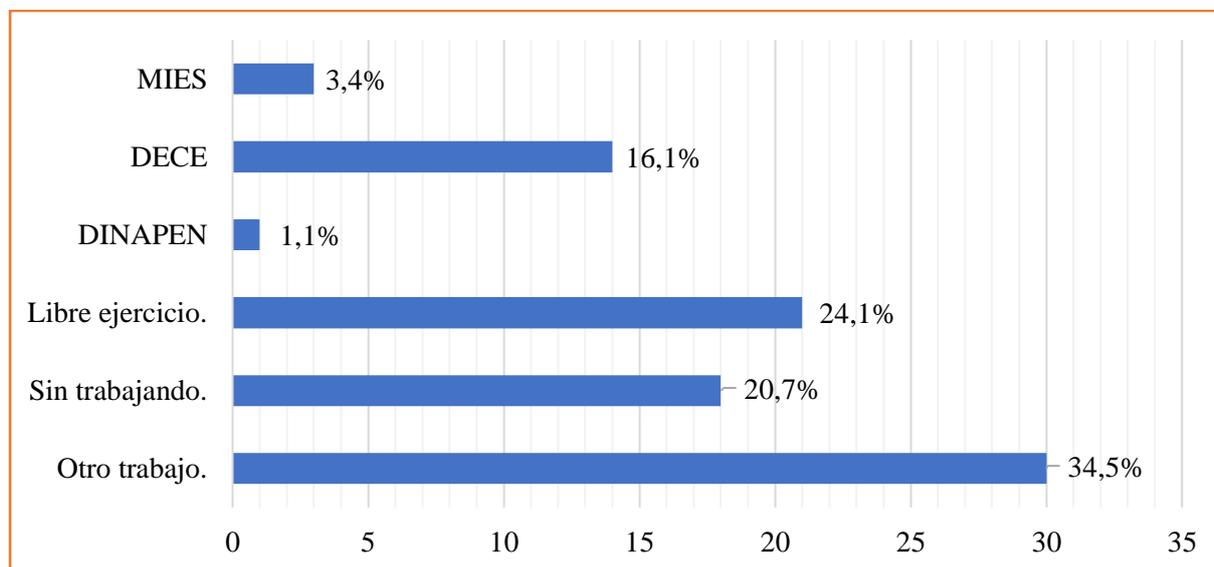
Nota: Los lugares de trabajo fueron tomados del Plan de Estudios, 2013 de la carrera de Psicología Educativa y Orientación.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 6.

Área de trabajo actual de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación graduados en los años 2021 al 2023



De acuerdo a la figura 6, el 3,4 % de la población objetiva trabaja dentro del Ministerio de Inclusión Social (Centros de Rehabilitación Social, en los Centros de Educación para Discapacitados y en los Centros de Producción y Desarrollo de Discapacitados y otros afines); el 16,1 % trabajan dentro del Ministerio de Educación (Departamento de Consejería Estudiantil DECE, ejerciendo la docencia en asignaturas de especialidad y afines, en aulas de recursos psicopedagógicos, en la gestión, planificación y administración educativas); 1,1 % trabajan dentro del Juzgados de la Niñez y la Adolescencia (Comisaría de la Mujer y la Familia, Consultorio Jurídico Universitario, Dirección Nacional de Policía especializada en Niños-as y Adolescentes (DINAPEN); el 24,10 % trabajan dentro del libre ejercicio de la profesión en consultorios particulares; el 20,70 % no se encuentran trabajando; y, el 34,50 % se encuentran laborando en un trabajo fuera del área de formación del perfil del Psicólogo Educativo, siendo esta la población más significativa dentro de la población objetiva de estudio.

Se evidencia que el 50,2 % no cuentan con un trabajo relacionado a su profesión, evidenciando que no han logrado mantener el primer trabajo dentro del área de formación, considerando que solo el 19,5 % no han conseguido un trabajo por primera ocasión, y se

evidencia un buen porcentaje en libre ejercicio de profesión y una mínima parte en la DINAPEN.

Tabla 7.

Considera que la participación en capacitaciones como cursos incide en la obtención de un empleo

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
SI	75	86,2%	86,2%	86,2%
NO	12	13,8%	13,8%	100,0%
Total	87	100,0%		

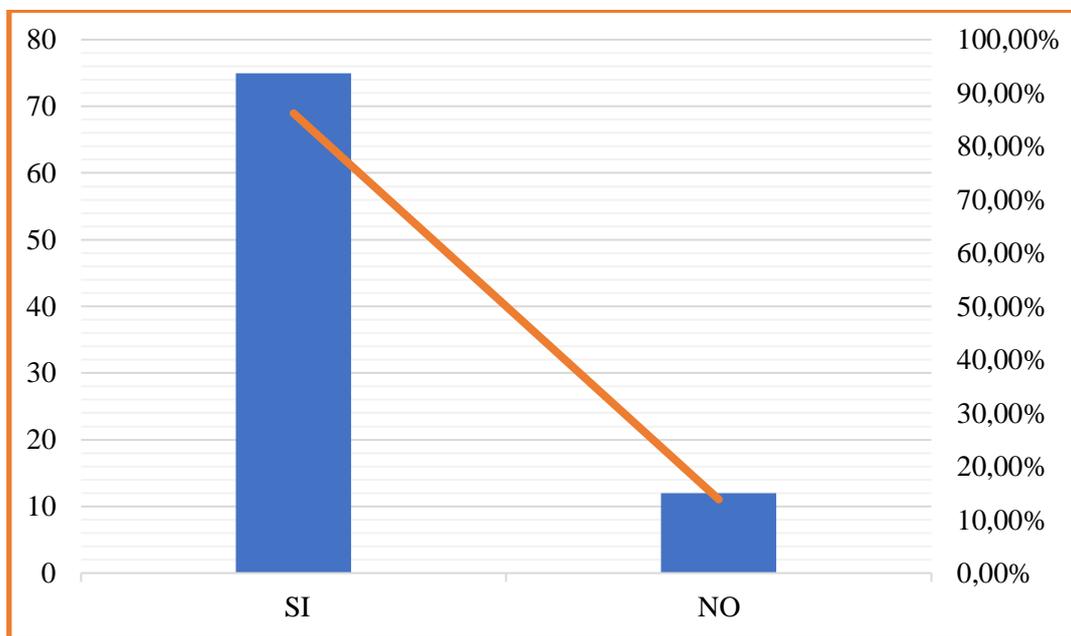
Nota: Resultados de la percepción de los graduados de los últimos años de la población objetiva.

Elaborado por: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 7.

Considera que la participación en capacitaciones como cursos incide en la obtención de un empleo



De acuerdo a la figura 7, el 86,2 % considera que si influye las capacitaciones o los cursos que tenga para la obtención de un empleo y por otro lado el 13,8 % piensa que no influye que cuenten o no con cursos para la inserción laboral.

Los cursos o capacitaciones continuas para la gran mayoría de profesionales son importantes y dan peso en su hoja de vida al momento de querer insertarse a la vida laboral, ya que en la mayoría de trabajadores solicitan cursos acorde al trabajo postulado, los mismos que debe contar con un tiempo mínimo de 40 horas, para que tenga una validez importante y peso

en su hoja de vida. Es importante hacer mención que en la mayoría de trabajos piden certificados de capacitaciones de los últimos 5 años, en el cuál se evidencia una capacitación y actualización constante del profesional.

Tabla 8.

Estadística

Valor	FAIL Prácticas preprofesionales
Válido	70
Perdidos	17
Modo	05

Nota: Los valores perdidos son de aquellas personas que no han tenido experiencia dentro del área de formación y tampoco se encuentran trabajando en áreas dentro de su perfil profesional.

Elaborado por: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Tabla 9.

Prácticas preprofesionales como factor asociado a la inserción laboral de los profesionales en Psicología Educativa y Orientación

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
1	9	10,30%	12,70%	12,70%
2	10	11,50%	14,10%	26,80%
3	20	23,00%	28,20%	54,90%
4	10	11,50%	14,10%	69,00%
5	21	24,20%	31,00%	100,00%
Perdidos	17	19,50%	0%	0%
Total	87	100,00%		

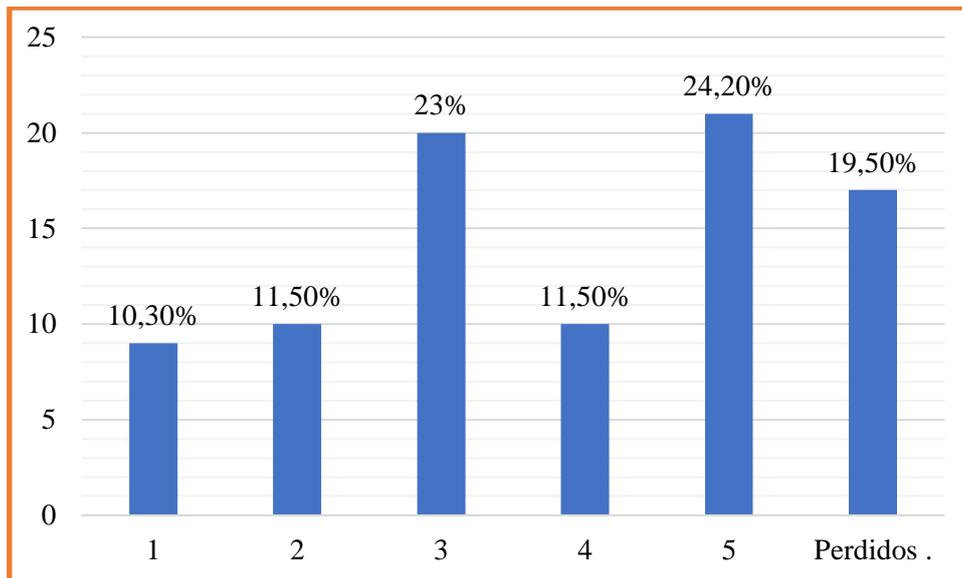
Nota: En la columna de valor, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que siempre influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 8.

Prácticas preprofesionales como factor asociado a la inserción laboral de los profesionales en Psicología Educativa y Orientación



En la figura 8, se evidencia que el 10,30 % considera que las prácticas preprofesionales no influyeron en su inserción laboral, otorgándoles un valor de 1; un 11,50 % las valora con un 2, indicando una percepción baja de influencia en la inserción laboral; además, el 23 % las califica con un 3 como valor medio en cuanto a su influencia; mientras que otro 11,50 % les asigna un valor de 4 como una influencia media alta en la inserción laboral; y, finalmente, el 24,20 % les otorga un valor de 5, considerándolas altamente influyentes en la inserción laboral. El 19,50 % corresponde a aquellos profesionales que no están trabajando dentro del área de formación y no tienen experiencia dentro de su área de formación.

La mayoría de profesionales consideran a las prácticas preprofesionales como una total influencia al momento de insertarse en la vida laboral, esto se puede deber a que en el momento de las prácticas hacen redes sociales, las cuales les sirven para una futura contratación laboral, en algunos casos, existen profesionales que son contratados en la institución en donde realizan sus prácticas.

Tabla 10.

Estadísticas

Valor	FAIL	Carencias académicas	relación exigencias laboral
Válido		70	
Perdidos		17	
Modo		03	

Nota: Los valores perdidos son de aquellas personas que no han tenido experiencia dentro del área de formación y tampoco se encuentran trabajando en áreas dentro de su perfil profesional.

Elaborado por: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Tabla 11.

Competencias personales como factor asociado a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
1	3	3,4%	4,2%	4,2%
2	6	6,9%	8,5%	12,7%
3	21	24,1%	30%	42,7%
4	13	14,9%	18,6%	61,3%
5	27	31,1%	38,6%	100,0%
Perdidos	17	19,5%		
Total	87	100,0%		

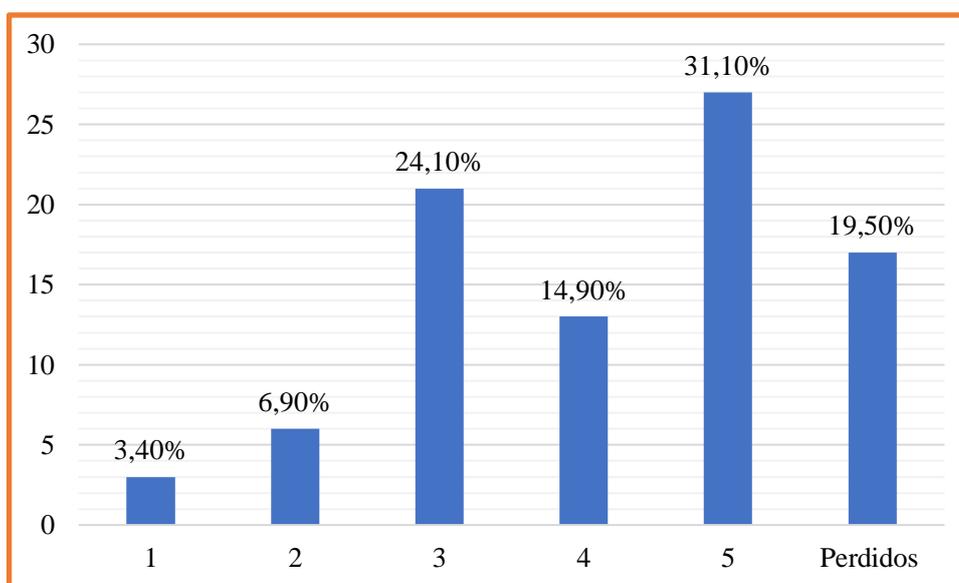
Nota: En la columna de valor, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que siempre influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 9.

Competencias personales como factor asociado a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación



De acuerdo a la figura 9, el 3,4 % lo valoran con 1, considerando como no influyente a las competencias personales en la Inserción laboral; el 6,9 % valoran con 2 a las competencias

personales en la inserción laboral, considerándola como baja influencia; el 24,10 % lo valoran con 3, siendo una influencia media de las Competencias Personales en la Inserción laboral; el 14,90 % lo valoran con 4, como alta influencia de las competencias personales en la inserción laboral; y, el 31,10 % lo valoran con 5, considerándolo como un alto factor influyente en la inserción laboral. El 19,50 % corresponde a aquellos profesionales que no están trabajando dentro del área de formación y no tienen experiencia dentro de su área de formación.

En una gran mayoría de los profesionales encuestados, consideran que las competencias personales son un gran factor influyente al momento de insertarse a la vida laboral, mientras que una minoría no los considera como influencia al momento de conseguir un empleo.

Tabla 12.

Estadísticas

Valor	FAIL Carencias académicas en relación a la exigencia laboral.
Válido	70
Perdidos	17
Modo	03

Nota: Los valores perdidos son de aquellas personas que no han tenido experiencia dentro del área de formación y tampoco se encuentran trabajando en áreas dentro de su perfil profesional.

Elaborado por: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Tabla 13.

Carencias académicas en relación a la exigencia laboral al momento de insertarse a la vida laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
1	11	12,6%	15,7%	15,7%
2	18	20,7%	25,7%	41,4%
3	27	31,0%	38,6%	80,0%
4	10	11,5%	14,3%	94,3%
5	4	4,6%	5,7%	100,0%
Perdidos	17	19,5%		
Total	87	100,0%		

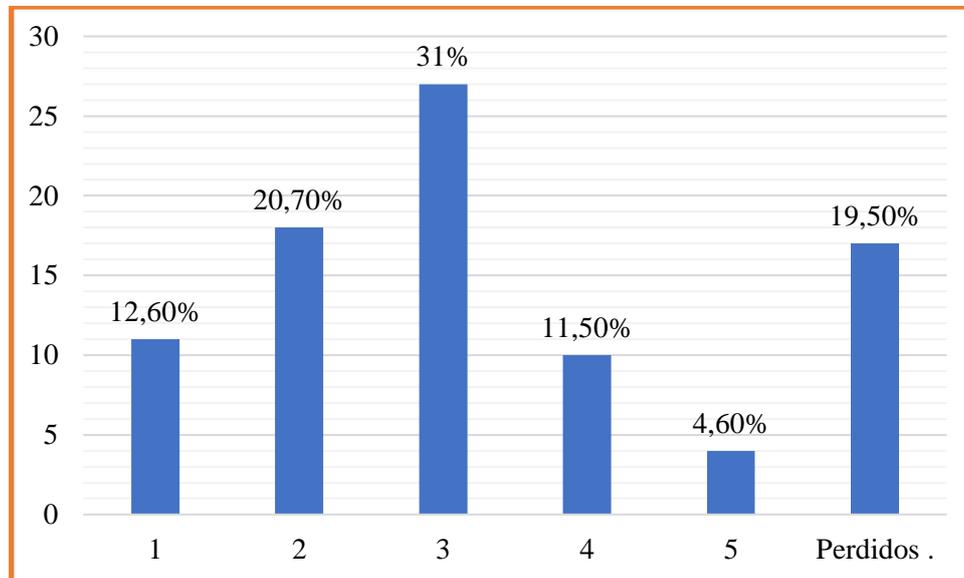
Nota: En la columna de valor, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 10.

Carencias académicas en relación a la exigencia laboral al momento de insertarse a la vida laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación



De acuerdo a la figura 10, el 12,60 % de la población objetiva lo valoran con 1, considerando que las carencias académicas no influyen en las exigencias laborales; el 20,70 % lo valoran con 2, considerándolo poco influyente en la inserción laboral; el 31 % lo valoran como 3, como medianamente influyente a la inserción laboral; el 11,50 % lo valoran como alta la influencia en la inserción laboral; y, el 4,6 % lo valoran con 5, como totalmente influyente en la inserción laboral. En esta gráfica también se representa el 19,5 % de los valores perdidos, de aquella población que no trabaja dentro del área de formación y tampoco tiene experiencia dentro del área de formación.

La mayoría de profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación encuestados, consideran como medianamente influyente a las carencias académicas al momento de insertarse a la vida laboral, teniendo como referencia una buena formación académica en la Universidad Nacional de Loja. Siendo importante hacer mención que esta respuesta es dada por aquellos profesionales que ya cuentan con experiencia en áreas de trabajo propuestas por el Plan de Estudios de la carrera en el año 2013.

Tabla 14.

Estadísticas

Valor	FAIL Brecha de género
Válido	70
Perdidos	17
Modo	1

Nota: En la columna de valor, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Tabla 15.

Brecha de género como factor asociado a la Inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
1	31	35,6%	44,3%	44,3%
2	20	23,0%	28,6%	72,9%
3	10	11,5%	14,3%	87,1%
4	5	5,7%	7,1%	94,3%
5	4	4,6%	5,7%	100,0%
Perdidos	17	19,5%		
Total	87	100,0%		

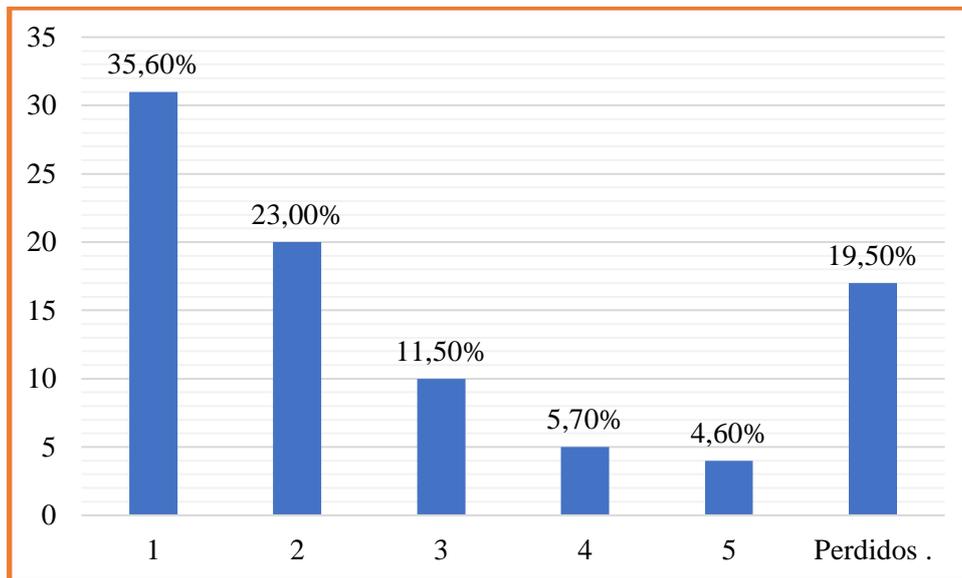
Nota: En la columna de valor, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 11.

Brecha de género como factor asociado a la Inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación



De acuerdo a la figura 11, el 35,60 % de la población objetiva lo valoran con 1, considerando que la brecha de género no es un factor influyente para la inserción laboral; el 23 % lo valoran con 2 como poca influencia en la inserción laboral; el 11,50 % lo valoran con 3, considerandolo como un factor medio en la influencia de la inserción laboral; el 5,7 % lo valoran como alto en la influencia en la inserción laboral; y, el 4,60 % lo valoran como 5, dandole como factor influyente en la inserción laboral. El 19,50 % corresponde a aquellos profesionales que no están trabajando dentro del área de formación y no tienen experiencia dentro de su área de formación.

De los profesionales de Psicología Educativa y Orientación que ya tienen experiencia dentro del área de formación no consideran a la brecha de género como un factor influyente al momento de insertarse a la vida laboral, teniendo una minoría que considera un factor influyente o han sentido discriminación al momento de adentrarse a una plaza de trabajo.

Tabla 16.

Estadísticas

Valor	FAI Formación profesional
Válido	70
Perdidos	17
Modo	5

Nota: En la columna de valor, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología

Educativa y Orientación.

Tabla 17.

Formación Profesional como factor asociado a la Inserción Laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación

Valor	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
1	4	4,6%	5,7%	5,7%
2	4	4,6%	5,7%	11,4%
3	24	27,6%	34,3%	45,7%
4	12	13,8%	17,1%	62,9%
5	26	29,9%	37,1%	100,0%
Perdidos	17	19,5%		
Total	87	100,0%		

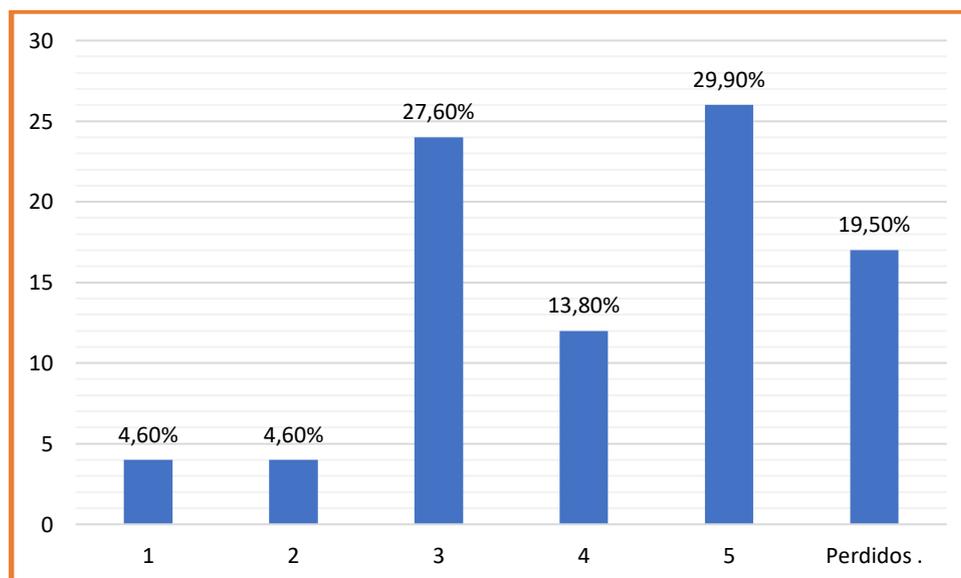
Nota: En la columna de valor, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 12.

Formación Profesional como factor asociado a la Inserción Laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación



De acuerdo a la figura 12, el 4,6 % de la población objetiva lo valoran con 1, considerándolo como no influyente en la inserción laboral; de la manera el 4,6 % lo valoran con 2, como poco influyente en la inserción laboral; el 27,60 % lo valoran con 3, lo consideran

como media en la influencia en la inserción laboral; el 13,80 % lo valoran con 4, como alta en la influencia en la inserción laboral; y, el 29,90 % lo valoran con 5, consideran que la formación profesional es un gran factor en la inserción laboral. El 19,50 % corresponde a aquellos profesionales que no están trabajando dentro del área de formación y no tienen experiencia dentro de su área de formación.

Se cuenta con una gran mayoría de profesionales que considera a la formación profesional como un atenuante al momento de insertarse a la vida laboral, ya que consideran que mientras más formación académica tengan, se les hará más sencilla la inserción laboral.

CRUCE DE DATOS

Tabla 18.

Resumen de procesamiento de casos

Año de terminación de carrera y FAIL	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
	70	80,5%	17	19,5%	87	100,0%

Nota: Los datos perdidos son de aquellas personas que no están trabajando dentro del área de formación y no cuentan con experiencia laboral de acuerdo a su ámbito de formación. Las siglas FAIL hacen mención a los factores asociados a la inserción laboral.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Tabla 19.

Tabla cruzada del año de terminación de la carrera con el FAIL Prácticas Preprofesionales

Año de terminación de la carrera.		Escala					Total
		1	2	3	4	5	
2021	Recuento	5	7	13	7	17	49
	% del total	7.1%	10%	18.6%	10%	24.3%	70%
2022	Recuento	3	2	6	3	3	17
	% del total	4.3%	2.8%	8.6%	4.3%	4.3%	24.3%
2023	Recuento	1	1	0	0	2	4
	% del total	1.4%	1.4%	0%	0%	2.9%	5.7%
Total		9	10	19	10	22	70

12.9% 14.3% 27.1% 14.3% 31.4% 100%

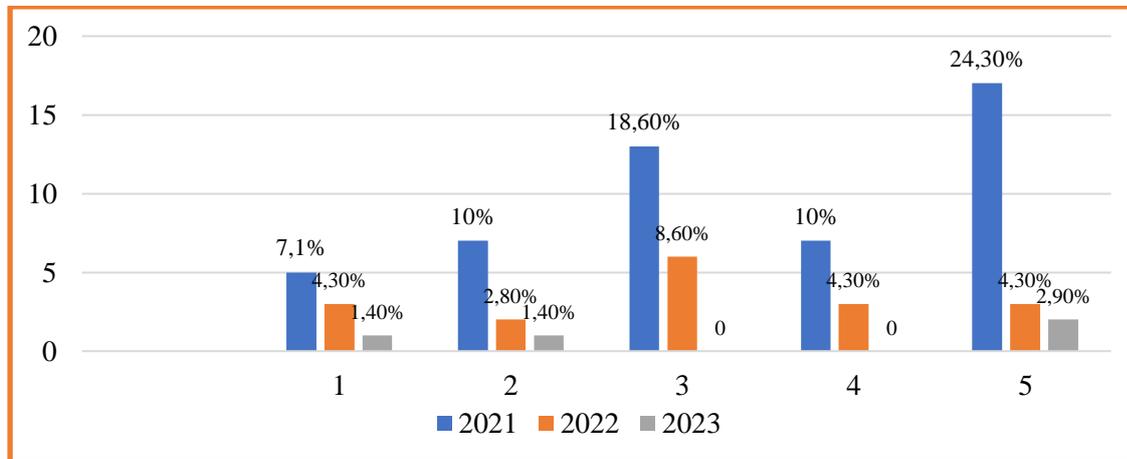
Nota: En la columna de escala, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 13.

Tabla cruzada: año de terminación de la carrera con Prácticas preprofesionales



En la figura 13, se busca visualizar y expresar de manera específica la relación entre los profesionales y su año de graduación con respecto a su percepción sobre el uso de las prácticas preprofesionales en sus respectivas áreas laborales. Es fundamental señalar que la mayoría de la población objetivo son los graduados en el año 2021, identificados por el color azul, ya que representan el 70 % del total de la población. De esta manera, el 7,1 % de ellos considera que las prácticas preprofesionales no influyeron en su inserción laboral; por otro lado, el 10 % de los graduados sostiene que estas prácticas tuvieron una influencia baja en su inserción laboral; mientras que el 18,60 % las percibe como medianamente influyentes; Un 10 % adicional las considera altamente influyentes; y, el 24,30 % opina que tienen una influencia total en su inserción laboral.

El 24,3 % de la población corresponde a los graduados en el año 2022, identificados en la gráfica por el color naranja. Dentro de este grupo el 4,3 % sostiene que las prácticas preprofesionales no tuvieron ninguna influencia en su inserción laboral; además, el 2,8 % opina que estas prácticas influyeron en menor medida en su inserción laboral; mientras que el 8,6 % considera que tuvieron una influencia de nivel medio; asimismo, el 4,3 % de los profesionales graduados en 2022 perciben que las prácticas preprofesionales tuvieron una influencia significativa en su inserción laboral, ya que las catalogan como de alta relevancia. Otro 4,3 %

de este grupo considera que las prácticas preprofesionales fueron un factor determinante en su inserción laboral en su totalidad.

Los profesionales graduados en el año 2023 constituyen el 5,7 % de la población total objetiva, y están representados en el gráfico mediante el color gris. Dentro de este grupo, el 1,4 % considera que las prácticas preprofesionales no tienen ninguna influencia en su inserción laboral; mientras que otro 1,4 % las valora como de poca influencia en dicho proceso. Ningún profesional graduado en 2023 las calificó como de influencia media o alta en su inserción laboral; en contraste, el 2,9 % de los graduados en este año perciben las prácticas preprofesionales como un factor de influencia total en su inserción laboral.

En definitiva, se puede concluir que los graduados en el año 2021 consideran a las prácticas preprofesionales como un factor total al momento de insertarse a la vida laboral, mientras que los profesionales graduados en el año 2022, piensan que es un factor medio al momento de insertarse a la vida laboral y los graduados en el año 2023 concuerdan en que las prácticas preprofesionales ayudan en gran medida al momento de insertarse en la vida laboral.

Tabla 20.

Tabla cruzada del año de terminación de la carrera con el FAIL Competencias Personales

Año de terminación de la carrera		Escala					Total
		1	2	3	4	5	
2021	Recuento	1	5	14	8	21	49
	% del total	1,4%	7,1%	20%	11,4%	30%	70%
2022	Recuento	0	1	6	5	5	17
	% del total	0,0%	1,4%	8,6%	7,1%	7,1%	24,3%
2023	Recuento	2	0	0	0	2	4
	% del total	2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	5,7%
Total	Recuento	3	6	20	13	28	70
	% del total	4,3%	8,5%	28,6%	18,6%	40%	100,0%

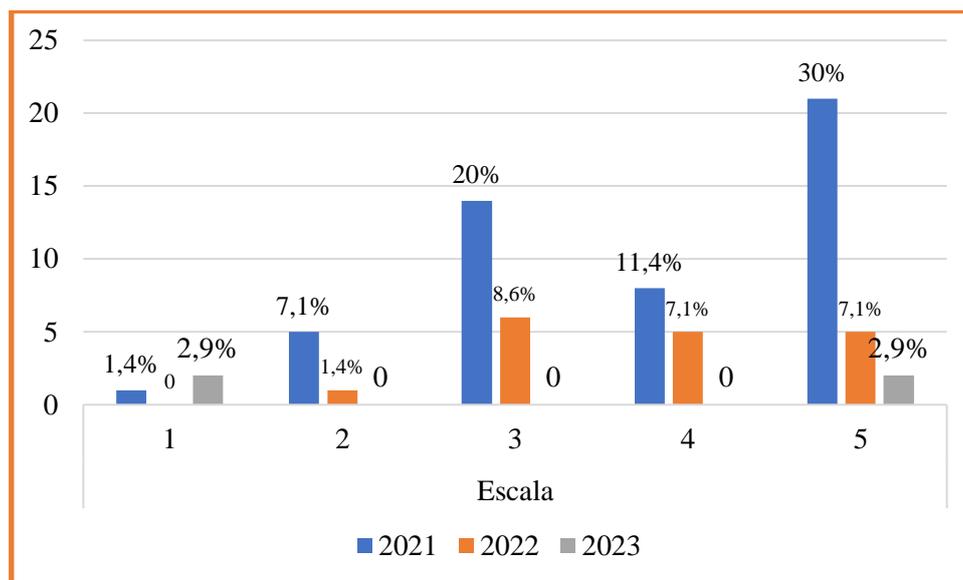
Nota: En la columna de escala, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 14.

Tabla cruzada: Terminación de la carrera y competencias personales



Con base a la figura 14, se puede evidenciar que el 70 % de los profesionales representa a los graduados en el año 2021, identificados por el color azul. En este grupo, el 1,4 % no considera las competencias personales como un factor influyente en la inserción laboral; por otro lado, el 7,1 % valora estas competencias como de poca influencia en la inserción laboral; además, el 20 % de los profesionales considera que las competencias personales tienen un valor medio en la inserción laboral; un 11,4 % las califica como de una influencia alta en la inserción laboral. Es importante destacar que el 30 %, siendo la mayoría de la población, opina que las competencias personales son un factor influyente total en la inserción laboral.

Los profesionales graduados en el año 2022, representado de color naranja, representan el 24,3 % del total de mi población objetiva. De los cuales el 0 % consideran que no influye en la inserción laboral; el 1,4 % lo consideran como poca influencia de las competencias personales en la inserción laboral; así mismo el 8,3 % lo valora como de influencia media en la inserción laboral; el 7,1 % lo consideran como alto factor influyente de las competencias personales en la inserción laboral. De la misma manera el 7,1 % considera como total factor influyente de las competencias personales en la inserción laboral.

El 5,7 % de la población total objetiva son los profesionales graduados en el año 2023, visualizados de color gris, de los cuales sus respuestas en la influencia de las competencias personales en la inserción laboral se encuentran en los dos extremos, siendo el 2,9 % que lo considera como no influencia en la inserción laboral; y el 2,9 % lo considera como total factor

influyente en la inserción laboral. En el resto de valores no se encuentran cantidades representativas.

Resumiendo lo planteado, se alude que los graduados en el año 2021 consideran que las competencias personales son una influencia total al momento de insertarse a la vida laboral, a diferencia de los graduados en el año 2022 piensan que las competencias personales influyen de manera media al momento de insertarse a la vida laboral, sin embargo aquellos graduados en el año 2023 tienen un contraste en ideas ya que la misma cantidad piensan que las competencias personales tienen total y nula influencia.

Tabla 21.

Tabla cruzada del año de terminación de la carrera con el FAIL Carencias académicas en relación a las exigencias laborales

Año de terminación de la carrera		Escala					Total
		1	2	3	4	5	
2021	Recuento	9	12	17	7	4	49
	% del total	12,9%	17,1%	24,3%	10,0%	5,7%	70,0%
2022	Recuento	2	4	8	3	0	17
	% del total	2,9%	5,7%	11,4%	4,3%	0,0%	24,3%
2023	Recuento	0	2	2	0	0	4
	% del total	0,0%	2,9%	2,9%	0,0%	0,0%	5,7%
Total	Recuento	11	18	27	10	4	70
	% del total	15,7%	25,7%	38,6%	14,3%	5,7%	100,0%

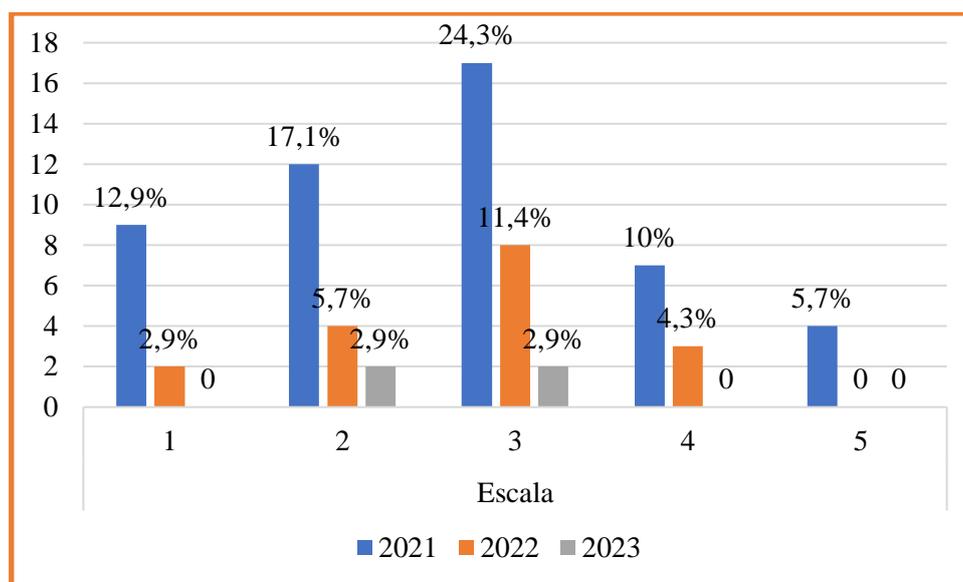
Nota: En la columna de escala, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que sí influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 15.

Tabla cruzada: Terminación de la carrera y carencias académicas en relación a las exigencias laborales



Con base a la figura 15, se puede observar que el 70 % de los profesionales representa a los graduados en el año 2021, identificados por el color azul, siendo una representación significativa de mi población objetivo. En cuanto a la carencia académica en relación con las exigencias laborales experimentadas durante su inserción laboral, el 12,9 % considera que no hubo carencias académicas; por otro lado, el 17,1 % reconoce haber tenido algunas carencias académicas en relación con las exigencias laborales experimentadas; asimismo, el 24,3 % las valora como un punto medio en la carencia académica respecto a la exigencia laboral; El 10 % las considera como una alta carencia académica en relación con dicha exigencia; y, mientras que el 5,7 % las percibe como una total carencia académica experimentada en relación con las exigencias laborales.

Los profesionales graduados en el año 2022 representan el 24,3 % del total de la población objetivo y están identificados por el color naranja. En relación a la carencia académica experimentada en función de las exigencias laborales, el 2,9 % no considera haber experimentado ninguna carencia académica; por otro lado, el 5,7 % reconoce haber experimentado una carencia académica baja en relación con las exigencias laborales; además, el 11,4 % la valora como un punto medio de carencia académica en relación con dichas exigencias laborales; el 4,3 % considera haber experimentado una alta carencia académica durante su inserción laboral; y, cabe destacar que ningún profesional graduado en este año

piensa que haya experimentado una carencia académica total en relación con las exigencias laborales.

El 5,7 % representado de color gris en la gráfica, son los profesionales graduados en el año 2023, siendo la parte más minoritaria de la población total objetiva. El 0 % de la población no consideran que experimentaron una carencia académica en relación a la exigencia laboral; el 2,9 % lo consideran como poca y una valoración media en la carencia académica que experimentaron en relación a la exigencia laboral; y, ningún profesional lo consideran como alta y total carencia académica en relación a la exigencia laboral.

En resumen englobado, los graduados de los años en estudio, consideran a las carencias académicas como un problema medio en relación a las exigencias laborales de la actualidad.

Tabla 22.

Tabla cruzada del año de terminación de la carrera con el FAIL Brecha de Género

Año de terminación de la carrera		Escala					Total
		1	2	3	4	5	
2021	Recuento	22	13	6	4	4	49
	% del total	31,4%	18,6%	8,6%	5,7%	5,7%	70,0%
2022	Recuento	6	6	4	1	0	17
	% del total	8,6%	8,6%	5,7%	1,4%	0,0%	24,3%
2023	Recuento	3	1	0	0	0	4
	% del total	4,3%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,7%
Total	Recuento	31	20	10	5	4	70
	% del total	44,3%	28,6%	14,3%	7,1%	5,7%	100,0%

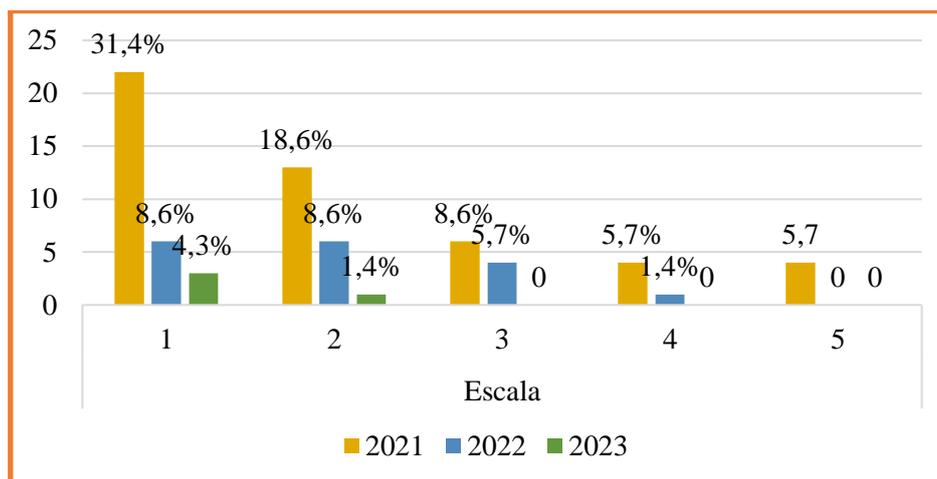
Nota: En la columna de escala, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 16.

Tabla cruzada: Terminación de la carrera y brecha de género



Con base a la figura 16, se puede evidenciar que el 70 % de profesionales representa a los graduados en el año 2021, los cuales se encuentran de color amarillo, de los cuáles el 31,4 % consideran que la brecha de género no es un factor que afecta a su inserción laboral; el 18,6 % lo consideran como poca afectación en la inserción laboral; por otro lado el 8,6 % lo consideran como un factor medio en la inserción laboral; además, el 5,7 % lo consideran como alta afectación en la inserción laboral; y, de la misma manera el 5,7 % lo consideran como un factor total en la inserción laboral.

Los profesionales graduados en el año 2022, representan el 24,3 % del total de mi población objetiva, representados de color azul. De los cuales el 8,6 % no lo consideran como un factor asociado a la inserción laboral; de la misma manera el 8,6 % lo consideran como poca afectación en su proceso de inserción laboral; el 5,7 % lo valora como media en su influencia; y, por último, el 1,41 % lo considera como alta influencia, ya que como influencia total no se encuentra valor alguno.

De los profesionales graduados en el año 2023, los mismos representados de color verde, de los cuales el 4,3 % no lo considera como factor influyente en la inserción laboral; por otro lado, el 1,4 % lo valoran como poca influencia; y, no se visualizan porcentajes en la numeración de la escala 3, 4 y 5.

Los graduados en los años 2021, 2022 y 2023 concuerdan en que la brecha de género no es un factor influyente al momento de insertarse a la vida laboral.

Tabla 23.

Tabla cruzada del año de terminación de la carrera con el FAIL Formación profesional

Año de terminación de la carrera	Escala					Total	
	1	2	3	4	5		
2021	Recuento	3	4	17	7	18	49
	% del total	4,3%	5,7%	24,3%	10,0%	25,7%	70,0%

2022	Recuento	0	0	7	4	6	17
	% del total	0,0%	0,0%	10,0%	5,7%	8,6%	24,3%
Año de terminación de la carrera		Escala					Total
		1	2	3	4	5	
2023	Recuento	1	0	0	1	2	4
	% del total	1,4%	0,0%	0,0%	1,4%	2,9%	5,7%
Total	Recuento	4	4	24	12	26	70
	% del total	5,7%	5,7%	34,3%	17,1%	37,1%	100,0%

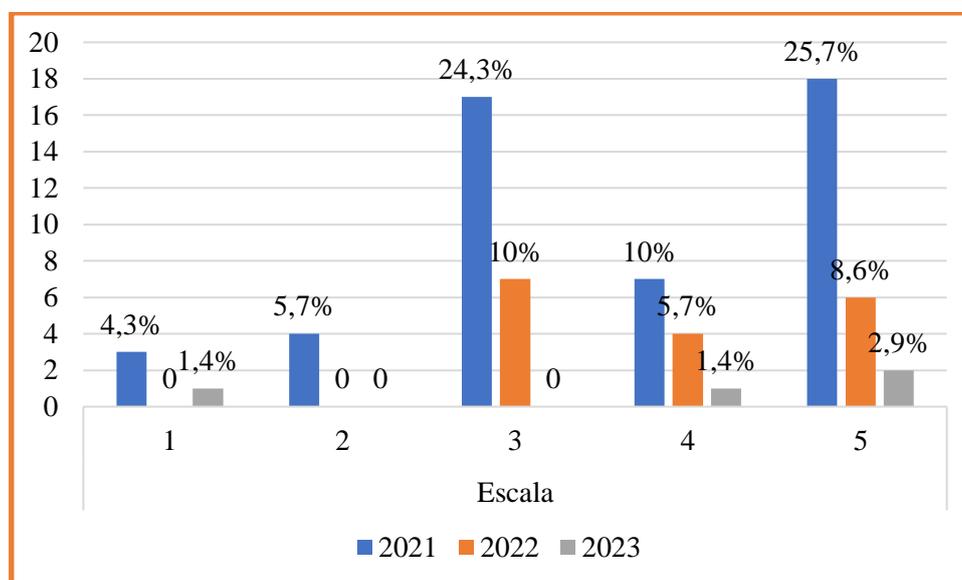
Nota: En la columna de escala, existe una escala de valores, siendo el valor de 1 considerado como que nunca influyó en la inserción laboral y 5 que si influyó.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

Figura 17.

Tabla cruzada: Terminación de carrera y formación profesional



Como se observa en la figura 17, el 70 % de la población objetiva la cual se encuentra representada de color azul es la de los profesionales graduados en el año 2021. En la que el 4,3 % considera que la formación profesional es una arista al momento de insertarse en la vida laboral; por otro lado, el 5,7 % lo considera como poca influencia de la formación profesional; el 24,3 % le dan un valor medio a la formación profesional en su inserción laboral; en contraste, el 10 % lo considera como alta influencia de la formación profesional; y, el 25,7 % siendo el valor más alto lo considera que la formación profesional es un factor total de la inserción laboral.

Los profesionales graduados en el año 2022, representan el 24,3 % del total de la población objetiva representada de color naranja, de los cuáles ninguno lo considera como poca influencia de la formación profesional; en contraste el 10 % lo valora como un punto medio en la influencia de la formación profesional en la inserción laboral; el 5,7 % lo valora como alta influencia; y, el 8,6 % lo consideran como total influencia en su inserción laboral.

El resto de población son los graduados en el año 2023, visualizados de color gris, de los cuales el 1,4 % no lo considera como un factor asociado a la inserción laboral, ningún profesional lo toma como poca o mediana influencia; el 1,4 % lo valoran como alta influencia; y, el 2,9 % lo toman como un factor total de influencia a la formación profesional.

En síntesis, la mayoría de graduados de los años 2021 y 2023 consideran como un factor total a la formación profesional para insertarse a la vida laboral, por contraste los graduados en el año 2022 valoran a la formación profesional como punto medio al momento de insertarse a la vida laboral.

Tabla 24.

Tabla cruzada del género y el área de trabajo actual

Siglas:

Otro trabajo: Otro trabajo fuera de mi área de formación.

Sin trabajo: No me encuentro trabajando.

Libre ejercicio: Libre ejercicio de la profesión en consultorios particulares.

DINAPEN: Juzgados de la Niñez y la Adolescencia (Comisaría de la Mujer y la Familia, Consultorio Jurídico Universitario, Dirección Nacional de Policía especializada en Niños-as y Adolescentes).

DECE: Ministerio de Educación (Departamento de Consejería estudiantil DECE, ejerciendo la docencia en asignaturas de especialidad y afines, en aulas de recursos psicopedagógicos, en la gestión, planificación y administración educativas.)

MIES: Ministerio de Inclusión Social (Centros de Rehabilitación Social, en los Centros de Educación para Discapacitados y en los Centros de Producción y Desarrollo de Discapacitados y otros afines.)

Género	Área de trabajo actual						Total
	Otro trabajo.	Sin trabajando.	Libre Ejercicio.	DINAPEN	DECE	MIES	
Femenino	18	13	12	0	9	1	53
% del total	34%	24.5%	22.6%	0%	17%	1.9%	100%
Masculino	12	5	9	1	5	2	34
% del total	35.3%	14.7%	26.5%	2.9%	14.7%	5.9%	100%
Total	30	18	21	1	14	3	87
% del total	34.5%	20.7%	24.1%	1.2%	16.1%	3.4%	100%

Nota: Las áreas de trabajo son tomados desde el Plan de Estudio 2013, de la carrera de Psicología Educativa y Orientación de la Universidad Nacional de Loja.

Elaborado: Tatiana Johanna Medina Tene.

Fuente: Encuesta sobre los factores asociados a la inserción laboral de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación.

De acuerdo a la tabla 24, se intenta conocer el porcentaje de profesionales en correlación con su género que se encuentran trabajando en el área laboral para la que fueron formados, es importante hacer mención que la mayoría de profesiones son del sexo femenino, es por ello que para tomar los porcentajes se lo realiza de acuerdo a su totalidad por género.

Así, se observa que, en términos porcentuales, existe más hombres que mujeres trabajando fuera del área para la que fueron formados, ya que el 35,3 % son hombres y el 34 % mujeres. Por otro lado, los profesionales desempleados son más el sexo femenino representadas por 24,5 % en correlación con el masculino que es el 14,7 % que se encuentran desempleados.

En el caso de los profesionales que prestan sus servicios de manera libre, son más hombres que mujeres, ya que los hombres representan el 26,5 % y las mujeres el 22,6 % de los profesionales en libre ejercicio de la profesión.

En cuanto a los profesionales que se encuentran trabajando en el Juzgado de la Niñez y la Adolescencia (Comisaría de la Mujer y la Familia, Consultorio Jurídico Universitario, Dirección Nacional de Policía especializada en Niños-as y Adolescentes (DINAPEN) es el sexo masculino, representado por el 2,9 % y en las cuales ninguna mujer graduada en los años 2021, 2022 y 2023 se encuentra trabajando.

En contraste en el Ministerio de Educación (Departamento de Consejería Estudiantil DECE, ejerciendo la docencia en asignaturas de especialidad y afines, en aulas de recursos psicopedagógicos, en la gestión, planificación y administración educativas.) la mayor cantidad

representativa en porcentajes se encuentra el sexo femenino, siendo representado por el 17 %, ya que los hombres están representados por el 14,7 %.

Por otro lado, en el Ministerio de Inclusión Social (Centros de Rehabilitación Social, en los Centros de Educación para Discapacitados y en los Centros de Producción y Desarrollo de Discapacitados y otros afines) los hombres son mayoritarios en esta población, siendo el sexo masculino representado por el 5,9 % ya que las mujeres cuentan con el 1,9 %.

Por último, se puede evidenciar que dentro de las áreas laborales de los profesionales de Psicología Educativa y Orientación se evidencia que de los profesionales graduados en porcentajes los hombres ingresaron más a fuentes de trabajo que las mujeres, evidenciándose una brecha de género notoria.

7. Discusión

Seguidamente se presentará el resultado de la encuesta digital formulada a los profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación, graduados en los años 2021, 2022 y 2023, la que permite plantear la siguiente discusión, con base al objetivo general, que menciona: Analizar los factores asociados en la inserción laboral de los graduados en los últimos tres años de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación de la Universidad Nacional de Loja, la que tuvo como propósito determinar los factores que influyeron al momento de insertarse a la vida laboral.

Para atender este componente del informe de titulación y de acuerdo al **objetivo específico primero** que menciona: Identificar los factores que inciden al momento de insertarse a la vida laboral de los profesionales mediante un análisis documental, para el cuál se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los factores que inciden en la inserción laboral? Del cual se da respuesta mediante la revisión bibliográfica, en la que se determina que cierta cantidad de autores como Di Meglio, Pérez y Ruesga, Braña y Antón, Martínez-Clares y Gonzales-Lorente, Sóle-Mora, Silva-Cruz, Pérez y Pinto, Rabanal, Corica y Alfredo, entre otros, mencionan que existen algunos factores que se encuentran asociadas a la inserción laboral, entre ellos se hace énfasis a los que se toma para esta investigación, como las prácticas preprofesionales; competencias personales; carencias académicas en relación a la exigencia laboral; brecha de género; y, formación profesional.

Es importante mencionar que estos factores son visibles en varias investigaciones que hacen referencia a la inserción laboral, siendo esta la razón por la que fueron tomados en esta investigación y que nos lleva a conocer que tan influyentes son para los profesionales a investigar.

Se continúa con el **segundo objetivo específico** el que hace mención a: Determinar la situación laboral de los graduados de las tres últimas promociones de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación, mediante un análisis documental y encuesta preelaborada para conocer si se encuentra trabajando dentro de su área de formación, el mismo que hace referencia a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el estado situacional laboral en el que se encuentran los graduados de las últimas tres promociones de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación?

El mismo que se da respuesta gracias a la encuesta emitida a los profesionales graduados en los años 2021, 2022 y 2023, siendo los profesionales del año 2021 la mayor cantidad representados por el 69 % del total de la muestra; el 44,70 % se encuentra trabajando dentro del área de formación, es decir las áreas de trabajo propuestas en el Plan de Estudios (2013) de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación. Lo indicado guarda estrecha relación con un estudio realizado por Martínez-Clares y González-Lorente (2021), en la que la tasa de desempleo es de 32,2 % entre los más jóvenes, convirtiéndose en uno de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con la tasa más elevada, tan solo superada por España y Grecia.

Por otro lado, Paredes y Ortiz (2019) en un estudio realizado en Paraguay consideran que la mayoría de los profesionales consiguen un empleo relacionado a su área de formación, después de seis meses de haberse graduado y logran mantener el empleo por al menos un año. Por otro lado, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2023) la tasa de desempleo abierto y oculto a nivel nacional se encuentra en el 3,4 %; se debe aclarar a que hace referencia el desempleo abierto, el cual alude a aquellas personas que en el momento del levantamiento de información no se encontraban trabajando, pero hicieron alguna gestión para conseguirlo, mientras que los desempleados ocultos no se encontraban laborando en la semana de referencia y tampoco hicieron alguna gestión de búsqueda para conseguir un empleo.

Con base a lo mencionado se puede evidenciar que la mayoría tienen experiencia en el área para la que fueron formados, aunque existen profesionales que no mantuvieron su empleo, concordando con Paredes y Ortiz ya que la mayoría consiguió un trabajo dentro del área de formación después de su graduación, dando un buen peso a la carrera cursada, ahora lo que se tendría que conocer es la razón de la desvinculación de su primer empleo relacionado a su carrera.

El *tercer objetivo específico*, pretendió: Definir la influencia que tienen los factores asociados a la inserción laboral de los graduados de las últimas tres promociones de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación de la UNL, mediante el análisis de la tabla cruzada en el *software* libre PSPP, el cual se da respuesta mediante la pregunta: ¿Qué factores de la inserción laboral influyen con mayor frecuencia en los graduados de las tres últimas promociones de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación?

Con base a las respuestas obtenidas mediante la encuesta y el cruce de datos realizado se concuerda que entre los cinco factores que se toma para la investigación, el factor más

influyente a la inserción laboral son las competencias personales, que son representados con el 31,10 % considerada total influencia al momento de insertarse a la vida laboral. Rabanal et al. (2020) en un estudio realizado en Perú señalan que las universidades deben aplicar una formación de competencias personales y sociales, los cuáles servirán para una buena inserción laboral ya que se adentrará a sus exigencias. Martínez-Clares y González-Lorente (2019) en su estudio realizado en España con 931 estudiantes universitarios consideran que todo el esfuerzo se debe basar en la formación de competencias en la educación superior, para que sean capaces de tomar decisiones sobre las alternativas profesionales más acordes a su formación superior. Siendo así, las competencias personales se deben moldear de mejor manera en la educación superior ya que se encuentran a un paso de la universidad, de esta manera podrá sobrellevar su profesión.

Dentro de este mismo parámetro, Silva-Cruz et al. (2020) en el estudio realizado en Cuba considera que las competencias personales de los titulados deben irse formando dentro del salón de clases y que vayan cambiando al mismo ritmo o a la par de las exigencias laborales. Dentro de la misma línea Peña et al. (2016) en su estudio realizado en Venezuela, ponen de manifiesto que las aulas universitarias van más allá de desarrollar habilidades técnicas, es decir, que también se deben encargarse de desarrollar las habilidades personales y sociales, como son la ética, responsabilidad, empatía y trabajo en equipo.

Siendo así, se puede decir que las competencias personales son muy importantes para los profesionales encuestados, así como para los distintos autores, ya que las competencias personales se deben formar, moldear y adaptar a cada estudiante, de esta manera se formará un gran profesional que podrá enfrentarse de mejor manera a las distintas adversidades que se le presenten en la vida laboral y de esta manera podrá mantener su empleo más tiempo así como ir mejorando sus habilidades y destrezas dentro del ámbito laboral.

Otro factor asociado a la inserción laboral que se debe hacer realce es la brecha de género, ya que existe una contradicción entre la pregunta directa aplicada en el formulario, que no consideran que existe influencia de su género en la inserción laboral, pero al realizar el cruce de datos con las mujeres trabajando dentro del área de formación del total de mujeres y hombres encuestados, se evidencia una diferencia pequeña pero notoria.

El 50 % de hombres de su total están trabajando dentro de las áreas de formación y de las mujeres con base a su total el 41,5 %. Braña y Antón (2007) en un estudio realizado en España, consideran que las mujeres mientras mayor formación académica tengan, tienen mayor

probabilidad de encontrar un empleo, con base a esta idea, se puede afirmar que por ello existe una diferencia no muy alta, ya que, en este sentido, todas las mujeres tienen formación académica de tercer nivel. Por otro lado, el Foro Económico Mundial (2023) menciona que Ecuador se encuentra en el puesto 50 del *ranking* de brecha de género, con un porcentaje del 73,7 %, este valor es superior en relación al año 2022, dándonos a conocer que la brecha de género ha ido en aumento.

De acuerdo a las estadísticas de los organismos estatales mencionadas por Sánchez et al. (2021) en su estudio en Ecuador, evidencian una disminución constante-lenta en la brecha de género. Por otro lado, según los datos estadísticos del Laboratorio de Dinámica Laboral Empresarial (LDLE) considera que no existe discriminación laboral en Ecuador, ya que en el sector público la participación en los puestos de trabajos es similar, pero si existe una diferencia en el sector privado, con un contraste de dos a uno en contrataciones. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018)

Con relación a este factor de brecha de género, se evidencia que las mujeres tanto como los hombres, no reconocen la discriminación a la mujer al momento de querer insertarse al mundo laboral, es por ello sus respuestas directas. Aunque, por otro lado, al ser todas las mujeres encuestadas profesionales con tercer nivel cuentan con mayor probabilidad de encontrar un trabajo, así como lo menciona Braña y Antón. Pese a la poca brecha de género existente en esta investigación se debe dar un seguimiento continuo.

Del mismo modo la formación profesional se ubica como el tercer factor más influyente al momento de adentrarse a la vida laboral, teniendo dentro de la población total de encuestados el 29,9 % que consideran una total influencia. De la misma manera Zárate et al. (2020) es su estudio en Argentina también consideran de gran importancia a la formación profesional para que los profesionales puedan estar preparados a todos los desafíos que le espera la vida laboral relacionada a su formación académica.

Contrastando con una investigación realizada en Argentina por Corica y Alfredo (2021) no consideran que la educación o la formación profesional les adentre o les garantice una fuente laboral, pero no descartan que siga siendo indispensable, dentro de la misma línea Braña y Antón (2007) en su estudio en España tienen una idea similar, ya que el nivel de estudios no siempre es una variable al momento de adentrarse a la vida laboral, pero existe una gran coincidencia, ya que son los menos desempleados.

La formación profesional es muy importante al momento de insertarse a la vida laboral, es por ello que la mayoría de profesionales encuestados consiguió un empleo relacionado a su formación, pero el mantenerlo ya depende de sus habilidades y adaptabilidad.

Por otro lado, las prácticas preprofesionales es un factor que se ubica en cuarto lugar dentro de los cinco tomados en esta investigación, ya que el 24,20 % de los profesionales lo considera como una total influencia al momento de adentrarse a la vida laboral. De manera similar Salvatierra y Otero (2020) en su estudio realizado en Argentina dan un peso significativo a las prácticas preprofesionales ya que de esta manera forman su identidad profesional.

Dentro de la misma línea, en Ecuador en un estudio realizado por Guarnizo (2018) las considera importantes para adquirir experiencia laboral y crear habilidades profesionales ya que de esta manera podrá insertarse de mejor manera en el mundo laboral. Así mismo, Peña et al. (2016) en su estudio realizado en Venezuela toma las prácticas preprofesionales como una base fuerte para realizar conexiones y redes sociales con profesionales dentro de área de formación, los cuáles le ayudarán para una futura inserción laboral.

Con base a lo mencionado, las prácticas preprofesionales son importantes en una medida significativa, tanto para adquirir mayores conocimientos prácticos, experiencia laboral, conexiones o redes sociales, todo esto sumado, bien manejado por el estudiante en su momento, puede ayudar a conseguir un empleo acorde a su profesión.

Como último factor asociado a la inserción laboral, se encuentra considerado las carencias académicas con relación a las exigencias laborales, los encuestados no lo consideran como factor influyente al momento de adentrarse a la vida laboral, pero el 31 % lo consideran con una valoración media al momento de insertarse a la vida laboral. En contrapartida Espinoza et al. (2018) en el estudio realizado en Chile consideran que las aulas universitarias no cumplen las exigencias del sector productivo, teniendo una idea similar en Perú en el estudio de Rabanal et al. (2020) ya que la formación que reciben los estudiantes es distinta a las exigencias progresivas del campo laboral. Por otro lado, en Paraguay en el estudio de Ortiz y Paredes de Maldonado (2019) piensan que las carencias académicas no influyen en la inserción laboral, sin embargo, estas están ligadas a las habilidades y cualidades del profesional que van a influir de manera significativa.

En último término, las carencias académicas no han influido de manera significativa en la inserción laboral de los profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación, ya que su inserción laboral más dependió de las competencias personales las cuales están

ligadas a factores de la identidad del profesional, las prácticas preprofesionales y la formación profesional.

8. Conclusiones

- De acuerdo al análisis documental y la revisión bibliográfica se concluye que los factores más influyentes en la inserción laboral son las Prácticas preprofesionales; Competencias personales; Carencias académicas en relación a la exigencia laboral; Formación profesional; y, Brecha de género.
- De la población de profesionales de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación de la Universidad Nacional de Loja investigada, un poco menos de la mitad se encuentran trabajando dentro del área de formación; la tercera parte del total no se encuentran trabajando dentro de las áreas propuestas por el Plan de Estudios de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación; y, el resto no se encuentran laborando.
- La mayor población está representada por los graduados en el año 2021 y la influencia que tienen los factores asociados a la inserción laboral dentro de esta población se maneja en el siguiente rango de influencia, encabezando por las competencias personales, continuando con la brecha de género gracias a la tabla cruzada con el aplicativo PSPP con las mujeres y hombres trabajando dentro del área de formación, con la que se evidencia una brecha de género pequeña pero notoria, ya que más hombres que mujeres de acuerdo a su porcentaje tienen un trabajo acorde a su profesión; seguidamente por la formación profesional, siendo una arista al momento de insertarse a la vida laboral; las prácticas preprofesionales como un factor influyente a la inserción laboral; terminando con el factor menos influyente, que son las carencias académicas en relación a la exigencia laboral ya que una mínima población lo considera como total influencia al momento de adentrarse a la vida laboral.

9. Recomendaciones

Con base a la investigación realizada, se sugiere a las universidades evaluar de manera continua El Plan de Estudios para asegurar que esté alineado con las demandas y exigencias del mercado laboral, de la misma manera, ofrecer servicios de orientación laboral y apoyo a aquellos graduados que aún no han encontrado empleo, de esta manera estarán garantizando el apoyo constante a aquellos profesionales graduados en la Universidad Nacional de Loja.

Implementar programas y talleres que fortalezcan las competencias personales de los estudiantes en la educación superior, fomentar el desarrollo de habilidades emocionales, comunicativas, y de trabajo en equipo durante la formación académica, ya que se evidencia que las competencias personales es un gran factor influyente al momento de adentrarse al mundo laboral.

Para futuras investigaciones se puede realizar un estudio longitudinal de graduados, en la que se tendría que seguir la trayectoria laboral de graduados de ciertas carreras, lo cual permitirá evaluar la sostenibilidad de la inserción laboral y comprender mejor cómo evolucionan las carreras universitarias a lo largo del tiempo.

De la misma manera se puede ampliar la investigación sobre la brecha de género, explorando cómo esta disparidad varía en diferentes carreras o sector laboral, teniendo la percepción de hombres y mujeres, pero realizando cruce de datos con el lugar, puesto de trabajo y tiempo en el mismo.

10. Bibliografía

- Aguilar, N., Cosios, S., Sizalina, S. y Añazco, D. (2013). *Plan de estudios ajustado*. <https://bit.ly/3MnYx5i>
- Albuja-Echeverría, W. y Enríquez-Rodríguez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 78, 13-41. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Almansa-Martínez, A., Fonseca, O. & Castillo-Esparcia, A. (2013). Social Networks and Young People. Comparative Study of Facebook between Colombia and Spain. *Comunicar*, 20(40), 127–135. <https://doi.org/10.3916/c40-2013-03-03>
- Arias, F. (Edis.). (2012). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme.
- Arias, L. y Gavilanes, D. (2023). Inteligencia emocional y asertividad en estudiantes universitarios. *Revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1031-1060. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.317>
- Arntz Vera, J., y Trunce Morales, S. (2019). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios de nutrición. *Investigación en educación médica*, 8(31), 82-91. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2019.31.18130>
- Blanch, S., Edo, M. y París, G. (2020). Improving personal and prosocial competencies implementing Service Learning Projects during internships at University. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 18(1), 123-142. <https://doi.org/10.4995/redu.2020.13076>
- Braña, F. y Antón, J. (2007). Determinantes de la inserción laboral de los jóvenes en España. Revisión y nueva evidencia empírica. *Ride*, 11(21), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Castillo, G., Pérez, L. y Becerra, N. (2021). Inteligencia Emocional en los Psicólogos en Formación. *Psicología Iberoamérica*, 29(2), 1-22. <https://doi.org/10.48102/pi.v29i2.403>
- Cedeño, G., Soto, D. y Tejeda, R. (2019). Las prácticas pre-profesionales desde un enfoque de inserción laboral. *Opuntia Brava*, 11(4), 305-316. <https://acortar.link/VoZtni>

- Cendejas, J. (2013). *Universidad y mercado de trabajo en Cataluña: un análisis de la inserción laboral de los titulados universitarios* [Tesis Doctoral en Sociología].
- Corica A. y Alfredo M. (2021). ¿Afinidad o integralidad? Procesos de inserción laboral de Egresados técnicos en Argentina. *Educ. Soc., Campina*, 42, 1-17. <https://doi.org/10.1590/ES.230380>
- Di Meglio, G., Barge-Gil, A., Carmiña, E. y Moreno, L. (2019). El impacto de las prácticas en empresas en la Inserción Laboral: Un análisis aplicado a los grados de economía y administración y dirección de empresas. *Educación XXI*, 22(2). 235-266. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70666696010>
- DiLorenzo-Aiss, J. y Richard, M. (1996). Marketing de la educación superior: Models of marketing internship programs as tolos for the recruitment and retention of undergraduate majors. *Journal of Marketing for Higher Education* 7(1): 71-84.
- Economía Social Asturias. (2020, septiembre 24). La Inteligencia Emocional según Salovey y Mayer. <https://acortar.link/uS9YI8>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. <https://acortar.link/KTgFc>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial 167. <https://vlex.ec/vid/codigo-trabajo-631473899>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2018). Ley Órgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Registro Oficial Suplemento 175. <https://acortar.link/a3VybZ>
- Espinoza, O., Gonzáles, L., Sandoval, L. y Castillo, D. (2018). Valoración de la Formación Académica y de la Inserción Laboral en Titulados de Pedagogía en Educación Básica en Chile. *Educação em Revista*. 34, 01-27. <http://dx.doi.org/10.1590/0102-4698188596>
- Foro Económico Mundial. (20 de septiembre de 2023). *Informe global sobre la brecha de género 2023: Más mujeres lideran en América Latina, pero se necesita avanzar más*. <https://goo.su/B8gbCVL>

- García, L. y Díaz, C. (2009). Relaciones entre la nota de egreso de los titulados universitarios y su inserción laboral. *European Journal of Education and Psychology*, 2 (3), 169 - 180. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129312574001>
- Gilar-Corbi, R., Pozo-Rico, T. y Castejón-Costa, L. (2019). Desarrollando la inteligencia emocional en educación superior: evaluación de la efectividad de un programa en tres países. *Educación XXI*, 22(1), 161-187. <https://doi.org/10.5944/educXX1.19880>
- Guim, P., y Marreno, Y. (2022). Desarrollo de competencias en prácticas pre-profesionales y la inserción laboral de egresados universitarios en Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(6), 212-227. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28073815015>
- Guarnizo, S. (2018). Importancia de las prácticas pre profesionales para los estudiantes de educación superior en la Universidad de Guayaquil. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 14-25. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.717>
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2018). *Discriminación Salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. www.ecuadorencifras.gob.ec
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (noviembre de 2023). *Discriminación Salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. www.ecuadorencifras.gob.ec
- Martínez-Clares, P. & González-Lorente, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: Validación de una escala. *RELIEVE*, 25(1), 1-18. <http://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>
- Martínez-Clares, P. y González-Lorente, C. (2021). Satisfacción del universitario en su camino hacia la inserción socio-laboral: un estudio de caso. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 27(2), 1-18. <https://doi.org/10.30827/relieve.v27i2.20998>
- Majewska, R. (2022). Los marcos fundamentales de la integración en el sistema educativo AICLE (CLIL) Parte 3: Las competencias personales integradas del alumno. *Foro Filológico Ateneum*, 1(10), 265-290. [https://doi.org/10.36575/2353-2912/1\(10\)2022.265](https://doi.org/10.36575/2353-2912/1(10)2022.265)

- Magri, A. (2009). *La elaboración del proyecto de investigación: guía para la presentación de proyectos de monografías de grado en ciencia política*. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Uruguay/icp-nr/20170112025613/pdf_570.pdf
- Molina, L., Rey, C., Vall, A. y Clery, A. (2017). La evaluación de instituciones de educación superior. *Revista electrónica en Educación y Pedagogía*, 1(1), 43-58. <https://acortar.link/VsLRHs>
- Moreno, N., Mena, I., Rodríguez, B., Roldán, B. y Castillo, M. (2023). Inteligencia Emocional en el aula: Una Revisión de Prácticas y Estrategias para promover el Bienestar Estudiantil. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2), 1461-1478. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5413
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.
- Ortíz, L. y Paredes, M. (2019). Formación Universitaria e Inserción Laboral. La inquietud por la empleabilidad. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 7 (2), 28-42. <https://doi.org/10.34070/rif.v7i1>
- Pachano, A y Molina, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5 (1), 179-186. <https://orcid.org/0000-0003-3785-7916>
- Peña, T., Castellano, Y., Díaz, D. y Padrón, W. (2016). Las prácticas profesionales como potenciadoras del perfil de egreso. Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de la Universidad de Zulia. *Paradigma*, 37(1), 211-230. <https://acortar.link/6D8Dih>
- Pérez, J. y Ruesga, S. (2019). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. El caso de España. *Atlantic Review of Economics ARoEc*, 2(2), 1-24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7093230>
- Pérez-Fuentes, M., Molero, M., Herrera, I., Oropesa, N. y Gázquez, J. (2019). Propuesta de un Modelo de Humanización basado en las Competencias Personales: Modelo HUMAS, *European Journal of Health Research*, 5(1), 63-77.
- Pérez, O. y Pinto, R. (2020). Determinación de la inserción laboral en egresados Universitarios Mexicanos. *RIDE*, 11(21), 1-16. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>

- Pineda, R. y Moreno, G. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. *Revista Científica Hallazgos21*, 4(2), 173- 189. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/>
- Perales, F. (2020). Estudio de egresados en un programa de posgrado en educación. *Alteridad*, 15(2), 256-269. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.9>
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, L. y Chauca, N. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revistas de Ciencias Sociales RCS*, 27(2), 250-258. <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/html/>
- Riofrío, J y Mogrovejo, T. (2009). Reseña Histórica del Origen y Evolución de la Universidad Nacional de Loja. *Revista Universitaria*, <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/475>
- Rodríguez, N. y Gallardo K. (2020). El bienestar y la orientación educativa enfocados en las nuevas generaciones. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 31(2), 7-18. <https://doi.org/xx.xxxxxxxxxx>
- Rojas, S. y Arévalo, R. (2022). Inteligencia emocional y desempeño del docente universitario en tiempos de virtualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 1603-1619. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3172
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. y Buñay, M. (2017). Estudio histórico del seguimiento a graduados en la carrera de Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Cubana Educación Superior*, 2, 126-141.
- Sáenz, P. (2020). *Factores Prevalentes que Influyen en la Inserción Laboral de los Egresados del Pregrado de Universidades Públicas y Privadas del Perú 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://goo.su/ieYVx6>
- Salvatierra, M. y Otero, M. (2020). La Experiencia De Las Prácticas Pre-Profesionales: Del Oficio De Estudiante Al Quehacer Profesional. *Psicología UNC*, 5(4), 53-69. www.revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp
- Sánchez, P., Uriguen P. y Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración por brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. DOI: 10.26423/rctu.v8i1.544

- Sóle-Mora, M., Sánchez-Torres, J. y Arroyo-Cañada, F. (2018). Los Egresados Universitarios Y la Inserción Laboral: Un Acercamiento al Panorama Latinoamericano y Español. *Revista CEA*, 4(8), 67-75. <https://doi.org/10.22430/24223182.1048>
- Silva-Cruz, M., Enríquez-Roche, S. y Soler-Sánchez, E. (2020). La inserción laboral de los estudiantes de Licenciatura en Educación Construcción. *EduSol*, 20(73), 29-38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475765806003>
- Universidad Nacional de Loja. (2023). <https://unl.edu.ec/>
- Zamora-Torres, A. y Thalheim, L. (2020). El Modelo Mexicano de formación Dual como modelo educativo en pro de inserción laboral de los jóvenes en México. *Revista iberoamericana de educación superior RIES*, 11(31), 48-67. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299166156003>
- Zárate, J., Davila, A., Illanes, M., Gioacchini, C., Sananez, G., Hunziker, C., Gonzalez, B., Díaz, S. y Denti, C. (2020). Salud Mental y Estigma: Análisis sobre la formación profesional en Psicología. *Ciencias y Profesión*, 5(6), 153-167. <https://acortar.link/rSkdip>

11 Anexos

Anexo 1.

Encuesta para los profesionales graduados de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación

Mucho agradeceré se sirva contestar la siguiente encuesta virtual, la misma que tiene como objetivo principal determinar cuáles son los factores que han influido en su inserción laboral, después de obtener su título de tercer nivel. Las respuestas serán anónimas y servirán para la elaboración de la Tesis previa a la obtención del título de Magíster en el Programa de Maestría en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior.

Anexo 1.

1. Género.

- Femenino
- Masculino

2. Año de inicio de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación:

- _____

3. Año de graduación de la Carrera de Psicología Educativa:

- 2021
- 2022
- 2023

4. Nivel de formación académica:

- Licenciatura
- Especialidad
- Maestría

5. Área de trabajo actual:

- Ministerio de Educación (Departamento de Consejería Estudiantil DECE, ejerciendo la docencia en asignaturas de especialidad y afines, en aulas de recursos psicopedagógicos, en la gestión, planificación y administración educativas.)

- Ministerio de Salud (En las Unidades de Salud Mental, Sexual y Reproductiva, entre otras.)
- Ministerio de Inclusión Social (Centros de Rehabilitación Social, en los Centros de Educación para Discapacitados y en los Centros de Producción y Desarrollo de Discapacitados y otros afines.)
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (Recursos Humanos, Apoyo al Jubilado y en Atención de Salud Mental.)
- Juzgados de la Niñez y la Adolescencia (Comisaría de la Mujer y la Familia, Consultorio Jurídico Universitario, Dirección Nacional de Policía especializada en Niños y Adolescentes (DINAPEN).)
- Ejercicio libre de la profesión en consultorios particulares.
- Otro trabajo fuera de mi área de formación.
- No me encuentro trabajando.

6. Factores asociados a la inserción laboral: ¿Qué factores considera que influyeron en su inserción laboral? (Seleccione los que corresponda).

Factores asociados a la inserción laboral	Definiciones	Después de graduarse				
		Primer empleo	Segundo empleo	Tercer empleo	Trabajo actual	No se encuentra trabajando
Prácticas preprofesionales	Es un requisito para la obtención del título de tercer nivel, siendo el primer acercamiento a la vida laboral, poniendo en praxis todo lo aprendido dentro de las aulas académicas, brindándonos experiencia laboral.					
Competencias personales de los titulados.	Cualidades y habilidades individuales, como adaptabilidad a las exigencias laborales, trabajan en equipo, son empáticos y aprenden rápido.					

Carencias académicas en relación a la exigencia laboral.	Posible discrepancia entre la formación académica y las demandas laborales, lo que puede llevar a una sobre cualificación de los profesionales en su puesto laboral.					
Brecha de Género	Influencia del género en la oportunidad de empleo. Observando que las mujeres mientras más formación académica tengan, tienen mayor oportunidad de acceder un empleo.					
Formación profesional	La formación académica específica y su nivel educativo como factor influyente en la inserción laboral.					

Enlace: <https://forms.gle/CLWT3XWk7fwQZMMY9>

Anexo 2.

CERTIFICADO DE TRADUCCIÓN

Loja, 15 de febrero de 2024

Yo, **Adriana Elizabeth Cango Patiño** con numero de cedula 1103653133, Máster en Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros. Mención en Enseñanza de Inglés; Máster en Educación y Desarrollo Social.

CERTIFICO:

Haber realizado la traducción de español al idioma inglés del resumen del trabajo de titulación denominado: **“Factores Asociados a la Inserción laboral de los profesionales en la Carrera de Psicología Educativa y Orientación.”**, de Tatiana Johanna Medina Tene con número de cédula 1104752074, estudiante de la Facultad de la Educación, el Arte y la Comunicación de la Universidad Nacional de Loja. Dicho estudio se encontró bajo la dirección de la Dra. Cecilia del Carmen Costa Samaniego Mgtr. previo a la obtención del título de Máster en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación Superior. Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, y autorizo al interesado hacer uso del documento para los fines académicos correspondientes.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:
ADRIANA ELIZABETH
CANGO PATINO

Mg. Sc. Adriana Elizabeth Cango Patiño
Máster en Pedagogía de los Idiomas Nacionales y Extranjeros. Mención en Enseñanza de Inglés; Máster en Educación y Desarrollo Social.
Registro Senescyt 1049-2022-2589539
Celular: 0989814921
Email: adrianacango@hotmail.com