

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"DIFICULTADES PARA LA INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE
LA CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD
RAFAEL**

TESIS DE GRADO

CLAUDIA LISETT ORTEGA ALVARADO
CARNET 20830-11

SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA
ESCUINTLA, ENERO DE 2016

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD)

**"DIFICULTADES PARA LA INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE
LA CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD
RAFAEL**

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
CLAUDIA LISETT ORTEGA ALVARADO

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA
ESCUINTLA, ENERO DE 2016

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR:	P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA:	DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN:	ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:	LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL:	LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA:	MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO:	MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA:	MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. AMALIA ELIZABETH BATZ DE RIVAS

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. LUCRECIA ELIZABETH ARRIAGA GIRÓN DE ARIAS



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala

Sede Regional Escuintla
Teléfono: (502) 78892429
Escuela Oficial Urbana "15 Septiembre"
1a. Avenida 3-40 zona 1
Escuintla, 05001
sedeesc@url.edu.gt

Escuintla, 6 de noviembre del 2015

Consejo de Facultad
Universidad Rafael Landívar

Estimados señores:

Atentamente me dirijo a ustedes para informarles que he leído y revisado el estudio de Tesis de la alumna **CLAUDIA LISETT ORTEGA ALVRADO**, carné **20830-11**, quien actualmente cursa el último año de la carrera de Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, titulada: **"Dificultades para la inserción al mercado laboral de los egresados de la carrera de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Rafael Landívar sede de Escuintla."**

Después de revisar el trabajo de investigación, considero que el estudio antes mencionado llena los requerimientos establecidos por la Facultad; por tal motivo, solicito nombramiento de revisor para la evaluación del mismo.

Atentamente,

Licda. Amalia Batz
Asesor de Tesis
Código de Docente: 122351



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante CLAUDIA LISETT ORTEGA ALVARADO, Carnet 20830-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL (PD), de la Sede de Escuintla, que consta en el Acta No. 05582-2015 de fecha 14 de diciembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"DIFICULTADES PARA LA INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR SEDE DE ESCUINTLA."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 4 días del mes de enero del año 2016.

Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar



AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por darme la vida, y derramar muchas bendiciones en mí persona, por la sabiduría, fortaleza y la oportunidad de concluir tan importante meta.

A MIS PADRES: Norberto Ortega, Gloria Alvarado por su amor y apoyo incondicional. Gracias por estar siempre conmigo:

A MIS HERMANOS: Por su apoyo incondicional, alentarme a seguir adelante y por su cariño sincero.

A MIS AMIGOS: Por alentarme a seguir adelante y por su cariño, Stefanny González, Brenda Donis, Gloria Letona, Maritza Enríquez, Josué Morales.

A MI ASESORA: Amalia Batz por la orientación, apoyo y motivación para seguir adelante y principalmente por confiar en que alcanzaría mi meta.

INDICE

Contenido	Página
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	33
2.1 Objetivos.....	34
2.1.1 Objetivo General.....	34
2.1.2 Objetivos específicos.....	34
2.1.3 Variable de estudio.....	35
2.2 Definición de variables.....	35
2.2.1 Definición conceptual.....	35
2.2.2 Definición operacional.....	35
2.3 Alcances y límites.....	36
2.4 Aportes.....	36
III. MÉTODO.....	37
3.1 Sujetos.....	37
3.2 Instrumento.....	38
3.3 Procedimiento.....	44
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología.....	45
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	46
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	73
VI. CONCLUSIONES.....	76
VII RECOMENDACIONES.....	78
VIII. REFERENCIAS.....	79
ANEXOS	

RESUMEN

La presente investigación fue realizada con el objetivo de identificar las principales dificultades que encuentran los egresados de la carrera de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, Sede de Escuintla para insertarse en el mercado laboral. Se llevó a cabo con una muestra de 25 egresados comprendidos en un rango de edad de 20 a 25 años, la mayoría de género femenino.

Para lograr los objetivos planteados se utilizó el cuestionario realizado por la investigadora para medir dificultades en la inserción laboral, que consta de 20 ítems con una escala tipo likert, la cual mide los factores de género y edad, experiencia laboral, credibilidad en la profesión, salario y formación académica.

La investigación fue de tipo descriptiva, con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento se realizó una tabulación de las frecuencias las cuales se consignan en las tablas y cuadros respectivos para generar las gráficas correspondientes que describen la frecuencia de cada respuesta en los distintos ítems y bloques del cuestionario de dificultades en la inserción laboral.

De acuerdo con los resultados, las principales dificultades que encuentran los egresados para insertarse en el mercado laboral se identifican así: factor género y edad, factor experiencia laboral, factor credibilidad en la profesión, factor salario y factor formación académica.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la inestabilidad laboral y el desempleo son temas recurrentes en Guatemala. Esta situación se evidencia en la escasez de oportunidades de empleo y se ve reflejada en los diferentes sectores laborales a nivel nacional. Si ésta realidad, anteriormente planteada, se estudia tomando en cuenta la actual situación de los egresados en todos los ámbitos profesionales de las diferentes universidades del país, muy posiblemente se podría demostrar que aunque existan oportunidades de empleo, muchas de estas no son cubiertas adecuadamente por diversos motivos que se busca explicar en la presente investigación.

Respecto al ámbito profesional del psicólogo, se puede inferir el desconocimiento que se tiene sobre el objeto de estudio y los aportes de la psicología para el desarrollo social y humano y por consiguiente la dificultad que encuentra el psicólogo industrial para insertarse en el mercado laboral, es una realidad que en varias empresas se desempeñan profesionales de otras carreras en actividades que corresponderían al psicólogo industrial.

El objetivo de esta investigación es identificar las principales dificultades que encuentran los egresados de la carrera de Psicología Industrial Organizacional al momento de insertarse en el mercado laboral. Como fundamento a lo expuesto, se ha hecho una revisión de las investigaciones, artículos y todo lo relacionado con el tema de inserción laboral de los egresados de una carrera universitaria, para contar con un punto de referencia para la presente investigación.

En cuanto a estudios nacionales se han realizado pocas investigaciones relacionadas con el tema, entre las que se pueden mencionar:

Hernández (2009) realizó una investigación de tipo cualitativa en la que se planteó como objetivo realizar un reportaje escrito que informe al lector sobre la importancia de la inserción de las personas con síndrome de down. Para dicha investigación se utilizó el reportaje escrito y una entrevista estructurada de 15 preguntas con respuestas abiertas. La muestra se conformó por 3 personas con síndrome de down, de género femenino y género masculino de edades entre 20 y 45 años. De acuerdo a los resultados se presenta la propuesta de reportaje escrito que se refiere a la inserción laboral de las personas con síndrome de down a la sociedad guatemalteca. No se utilizó metodología estadística porque a través de los reportajes realizados se describió el aporte. Al finalizar la investigación se concluyó que el reportaje escrito de inserción laboral para personas con síndrome de down contiene guías para la educación implementación de los talleres detallados para los alumnos, así como los elaborados para padres y maestros. Recomendó no subestimar las capacidades de estas personas aunque su proceso de aprendizaje sea más lento, los padres tienen la obligación de confiar en ellos.

De la misma manera Rodas (2014) llevó a cabo una investigación la cual fue de tipo descriptivo, con el objetivo de elaborar un reportaje escrito que contribuya a informar y sensibilizar a la población sobre la necesidad de la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Guatemala. Para fines del presente estudio, se elaboró una entrevista semiestructurada, se realizó una batería de preguntas previas, dirigidas al grupo de expertos y autoridades de asociaciones y de entidades gubernamentales de Guatemala.

Se trabajó con una muestra conformada con 10 personas guatemaltecas con discapacidad auditiva, comprendidas entre las edades de 18 a 41 años de edad, hombres y mujeres, aptas para laborar, con escolaridad profesión de sexto primaria, perito en electrónica, bachiller en computación, cuarto año administración de empresas, sin escolaridad ni profesión, bachiller en ciencias y letras, tercero básico, técnico en carpintería, profesorado universitario, maestría universitaria. No se utilizó metodología estadística porque a través de los reportajes realizados se describió el aporte. Concluyó que la discriminación que sufren las personas sordas, en su familia y en la sociedad, es la mayor dificultad a la que se enfrentan desde su nacimiento, la ignorancia por parte de las personas de no reconocer que lejos de ser menos, las personas sordas son personas con retos y necesidades especiales. Recomendó crear centros especializados de educación superior para personas sordas, con el fin de incrementar y diversificar sus oportunidades laborales.

Así mismo Coronado (2012) realizó una investigación de tipo descriptiva, teniendo como objetivo determinar cuáles son las oportunidades de inserción laboral que existen actualmente para los comunicadores egresados de la Universidad Rafael Landívar. Se aplicó un cuestionario con preguntas cerradas y abiertas con varias opciones de respuesta. Los sujetos de estudio se definieron en base a dos muestras se trabajó con graduados de los últimos cinco años. En ese sentido la población de estudio estuvo conformada por 171 ex alumnos graduados de la carrera de ciencias de la comunicación del año 2007 hasta el 2011, de estos se extrajo una muestra aleatoria estratificada de 50 ex alumnos graduados de ambos sexos, comprendidos en el rango de edades de 19 a 30 años. El método estadístico utilizado fue el programa “stats” para generar cifras aleatorias, se aplicó la distribución de frecuencias representadas a manera de porcentaje acumulado a cada pregunta respondida. La investigación demostró que la mayoría están ubicados en el área empresarial de producción, representando al 44.12% de los encuestados quienes están

insertados en el campo de la comunicación. Se concluyó que los egresados muestran datos favorables para quienes aspiran ejercer en el campo de la comunicación, pues la tendencia señaló que de 10 graduados siete están inmersos en el campo profesional. Dentro de sus recomendaciones se mencionó crear un vínculo con los medios de comunicación para poder facilitar la inserción de los alumnos.

Seguidamente Bedregal, (2012) realizó una investigación de tipo cuantitativo correlacional-comparativa, con un diseño no experimental. Su objetivo fue determinar si los índices de expectativas de inserción laboral y el índice de valoración del itinerario educativo universitario estaban correlacionados y si diferían entre hombres y mujeres. Para recolectar la información se ha utilizado un cuestionario con 33 reactivos para medir las reacciones de los sujetos de estudio en cinco categorías, basadas en la escala de Likert. La muestra que se utilizó es de 199 personas cuyas edades oscilan entre las edades de 19 y 25 años los sujetos de estudio fueron estudiantes de ambos sexos de la universidad del valle, que cursan el tercero, cuarto y quinto año de carrera inscritos en las facultades de ingeniería, humanidades, ciencias sociales y educación. La metodología estadística utilizada fue una comparación de medias entre los índices de expectativas de inserción laboral y el índice de valoración del itinerario educativo universitario. Los resultados mostraron que sí existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre los índices planteados, no se encontraron diferencias significativas en las expectativas de inserción laboral entre hombres y mujeres. Se concluyó que en los estudiantes predominó una actitud neutral, o apática tanto hacia las expectativas de inserción laboral como hacia la valoración del itinerario educativo universitario. Se recomendó seguir investigando los itinerarios educativos y la inserción laboral en jóvenes universitarios para determinar su concepción en torno al trabajo, sus profesiones, sus estrategias de transición al trabajo así como sus trayectorias laborales, tomando en cuenta atributos étnicos, de género, estrato socioeconómico y área geográfica de residencia.

Por su parte Funes, (2011) quien realizó un estudio de tipo cuantitativo teniendo como objetivo diseñar un programa de orientación e inserción laboral que cuente con un servicio de información, formación y asesoramiento dirigido a mujeres víctimas de violencia de género a fin de conseguir su independencia económica. Se aplicó un cuestionario para obtener la información del estudio, la muestra que se utilizó fue de 94 mujeres que oscilan en las edades de 18 a 40 años de las cuales su estado civil es: solteras casadas, divorciadas y en pareja. La metodología estadística consistió en elaborar gráficas con los datos y presentar los porcentajes para cada uno de los hallazgos. El estudio demostró que las mujeres víctimas de violencia de género mejoraron significativamente, tanto el trastorno de estrés postraumático como la sintomatología concomitante, mejoría que se mantuvo en los seguimientos realizados al mes, tres y seis meses tras la finalización de la intervención. Se concluyó que existen diversas dificultades para el ingreso de las mujeres al mundo laboral, que provienen tanto del ámbito del trabajo como de la familia. La presencia de hijos/as pequeños, las posibilidades de contar con formas adecuadas de cuidado infantil y el apoyo de la pareja, actúan como factores gravitantes para su participación en el mundo laboral. Recomendó al instituto de la defensa pública penal la ejecución de medidas de formación y sensibilización para las mujeres a fin de descubrir la importancia del trabajo fuera del hogar, remunerado y que aporta a las mujeres un importante desarrollo personal.

En cuanto a las investigaciones internacionales se encontraron los siguientes estudios que están relacionados con la inserción laboral y egresados de la universidad estas son:

Vicente (2012) realizó una investigación de tipo descriptiva en España, teniendo como objetivo analizar la relación entre las distintas características personales de tipo socio-emocional en una muestra representativa de estudiantes universitarios pertenecientes a titulaciones los

ámbitos profesionales empresariales y/o económicos y educativos. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionario TMMS-24, EQi de Bar-On, NEO y Factor g de Cattell & Cattell la muestra que se utilizó para esta investigación fue de 339 egresados siendo estos 222 mujeres y 117 hombres con edades de 23 a 57 años de áreas científico tecnológico, socio económico, jurídico, educativo, biosanitario y humanidades. La muestra se eligió siguiendo un muestreo aleatorio estratificado. En cuanto a la metodología estadística se utilizó el programa estadístico SPSSV-19 y frecuencias absolutas. Los principales resultados de la investigación señalan que en la muestra, existe una tendencia ligeramente mayor a desarrollar patrones de inteligencia interpersonal e intrapersonal, así como a considerarse optimistas, energéticos y automotivados. Se concluyó que el conjunto de variables de carácter socio – emocional, personal e intelectual consideradas en el trabajo no explican, en gran medida, la inserción laboral y el logro profesional del egresado universitario perteneciente a diversas ramas científico – profesionales impartidas desde la universidad de Alicante. Recomendó seguir avanzando en el diálogo entre empresa y universidad, para lograr llevar a la práctica la conjunción entre formación en conocimientos y desarrollo en habilidades, destrezas y/o competencias, que son la base del espacio Europeo de educación superior y mejorar también de ese modo la empleabilidad de los estudiantes.

Así mismo Campos (2010) realizó una investigación en España de tipo cuantitativo cuyo objetivo fue describir la formación permanente que realizan los egresados de magisterio de la especialidad de educación física después de terminar sus estudios, y las motivaciones hacia la misma. El instrumento utilizado fue un cuestionario denominado E.E.F.U.S. sobre la inserción laboral de los maestros especialistas en educación física egresados en la facultad de ciencias de la educación de la universidad de Sevilla. La muestra que se utilizó fue de 104 sujetos los cuales se dividen en 72 hombres 32 mujeres con edades de 27 y 30 años, de diferente estado civil, y provincia de residencia. La metodología estadística consistió en el programa SPSS y una

comparación de medias. Los resultados de la investigación demostraron que casi una totalidad de los graduados se insertaba en el mercado laboral en lo cual no necesariamente contaban con las competencias demandadas. Se concluyó que más de la mitad de los egresados de magisterio de la especialidad de educación física acceden a estos estudios universitarios utilizando como vía de acceso la selectividad. Recomendó un seguimiento de los primeros egresados de grado especialistas en educación física, con el objetivo de comparar los egresados de ambas titulaciones haciendo especial hincapié en las diferencias y similitudes de las competencias que adquieren para desenvolverse en el mercado laboral.

Continuando Flores y Gutiérrez (2011) llevaron a cabo un estudio en Madrid de tipo descriptivo censal con el objetivo de alcanzar una comprensión del nexo que se da entre el mundo académico y el laboral, y más específicamente, del estudio del proceso de inserción laboral de los egresados, identificando las tendencias más comunes y las diferentes vías que exploran ellos y ellas en su primera etapa como trabajadores tras titularse, además de las condiciones y circunstancias laborales que se les presentan. El instrumento consistió en un cuestionario elaborado para recopilar la información. La muestra la conformaron alumnos de las titulaciones y promociones de los años 2008, 2009, 2010, 2011 tanto para diplomados como para graduados. Se decidió realizar un estudio censal ya que era factible en cuanto a tiempo y coste el realizar el cuestionario a todos los individuos de la población sin necesidad de muestrear. En cuanto a la metodología estadística, se confeccionó en una primera etapa una base de datos en excel con la información de todas las variables.

Como segundo estadio se creó, a partir de esta misma información, otro archivo de datos en SPSS 19 con el fin de realizar análisis estadísticos más complejos. También se estableció una retroalimentación entre ambos documentos, creándose nuevas variables en SPSS como las que recogían los diferentes clusters o conglomerados de trabajadores que posteriormente se

incorporaban al excel. Como resultado principal se obtuvo que la mitad de los titulados compaginaran trabajo y estudio de forma habitual y que en total simultanearon trabajo y estudio sumando los que lo hacen esporádicamente tres cuartas partes de los titulados. Se concluyó que tres cuartas partes de los egresados que trabajan tienen un puesto fijo o indefinido en los sectores profesionales se observó que los dos sectores principales donde trabajaban los egresados eran administración pública y economía y finanzas aglutinando al 19% y 16% respectivamente. A manera de recomendación se señala que en un contexto socioeconómico de crisis como el actual, es necesaria la evaluación del proceso de inserción laboral de los egresados por parte de sus correspondientes centros universitarios de igual manera señalan los procesos de inserción.

Por su parte Villalobos, Ruiz, Delgado y Chamorro (2012) realizaron en España un estudio de tipo descriptivo, cuyo objetivo fue analizar la inserción laboral de los egresados en todas las titulaciones de la Universidad de Extremadura durante el año 2008. El instrumento que se utilizó fue una encuesta por medio de llamadas telefónicas asistidas con ordenador. La encuesta se ha dividido en cuatro bloques diferenciados cuyo desarrollo transcurre siguiendo una lógica temporal: Bloque uno de datos personales y de cuestiones académicas sobre los estudios que el encuestado realizó durante la etapa universitaria. Bloque dos: sobre aspectos generales deseables por los egresados relacionados con el empleo. Bloque tres: con preguntas relacionadas con el primer empleo del egresado. Bloque cuatro: con cuestiones sobre el empleo actual. La muestra utilizada para este estudio fue de 848 egresados con edades que oscilan entre 23 y 28 donde predominan las mujeres ya que de cada diez encuestados, seis son del sexo femenino. La metodología estadística empleada consistió en un muestreo aleatorio simple estratificado (con un error del 3% y un nivel de confianza del 95%, considerando la hipótesis de máxima varianza). Para el almacenamiento de las respuestas de los egresados se utilizó una base de datos MySQL y en el tratamiento estadístico de los datos se emplearon los programas excel y access y los programas estadísticos R y SPSS 15.

En los resultados de la investigación se demuestra que más del 65% de los egresados del año 2006 está trabajando en el momento de realizar la encuesta, siendo los de titulaciones técnicas los que lo hacen en mayor porcentaje, consiguiendo alcanzar un 82% los de humanidades, ciencias de la salud y experimentales se quedan en valores entre el 61% y el 68%, mientras que los de ciencias sociales son los que en menor proporción están trabajando, con un 57% de ocupados en el momento de complementar la encuesta. Se llegó a la conclusión que los egresados de ciencias de la salud y de técnicas son los más satisfechos con la relación entre el trabajo desempeñado en el empleo actual y la titulación estudiada, situando su puntuación media en el valor 4.2 en el otro extremo se encuentran los de las ramas humanísticas, con un valor de 3.3 se recomendó buscar los medios adecuados para promover las ramas humanísticas en el mercado laboral.

Para concluir Casari, Espeche y Bustos (2012) realizaron una investigación en Argentina de tipo exploratorio, cuyo objetivo fue realizar una aproximación al conocimiento de la inserción laboral temprana en una muestra de egresados recientes de psicología de Argentina. El instrumento que se utilizó fue una encuesta denominada estudio exploratorio sobre inserción laboral en graduados recientes de psicología; la cual fue diseñada para indagar en áreas de inserción profesional, clasificando las mismas en: clínica, educacional, docencia, investigación, comunitaria, laboral institucional, jurídico forense, y otras. La muestra que se utilizó fue no probabilística la cual está compuesta por 68 licenciados en psicología, de 23 a 38 años de edad de diferentes géneros, y provincias de residencia, universidades y años de egreso.

La metodología estadística consistió en elaborar gráficas con los datos y presentar los porcentajes para cada uno de los hallazgos. Los resultados de la investigación demostraron que los egresados de psicología en promedio se dedican a dos áreas diferentes de ejercicio profesional, siendo las predominantes la psicoterapia (37%) y en segundo lugar la docencia (20%). Se concluyó que el 90% de los graduados en los últimos seis años están realizando al menos un trabajo en un área de

la psicología. Dentro de sus recomendaciones esta erradicar el predominio de una única área de trabajo y dispositivo de abordaje.

De acuerdo con las investigaciones anteriores, tanto nacionales como internacionales, se puede evidenciar que para el recién egresado de una universidad insertarse laboralmente no es tarea sencilla, ya que convergen diversos factores lo que demanda una preparación adecuada para ser competitivo en el mercado laboral y especialmente en el área profesional de la psicología industrial se debe hacer un doble esfuerzo para competir con otras profesiones que desempeñan funciones similares.

Como se ha evidenciado en las investigaciones tanto nacionales como internacionales, la inserción laboral es un tema del que no existe gran cantidad de estudios. Para complementar las investigaciones acerca de la inserción laboral es importante conocer y evaluar los conceptos, causas y dificultades que este fenómeno genera en la actualidad. Por lo que a continuación se presentan diversos autores que fundamentan los conceptos que guían esta investigación.

Trabajo

Fernández (2011) Describe el trabajo como la actividad en la que las personas se ocupan habitualmente desde el origen de la humanidad, que expresa la capacidad creativa del hombre, manifestada como esfuerzo físico, intelectual o artístico.

Franco (2007) describe el trabajo como una actividad que solo puede desarrollar el hombre, en el esfuerzo humano físico o intelectual aplicado a la producción de la riqueza pero tendiente a dignificar la posición del hombre ante la sociedad.

Dimensiones de la estructura del significado de trabajar:

Por su parte la Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones (2006) describe las dimensiones de la estructura del significado de trabajar de la siguiente manera:

1) Centralidad del trabajo como rol de vida: El trabajo es un rol básico y central en la vida para los seres humanos, por la cantidad de tiempo que dedicamos a trabajar, porque permite la satisfacción de necesidades económicas y psicosociales y por su interrelación con otras áreas de la vida Sin embargo, la importancia que el trabajo tiene en la vida, varía de una persona a otra y es un componente central del conjunto de creencias, valores y actitudes que constituyen el significado del trabajo.

2) Normas sociales sobre el trabajo: Se relaciona con las atribuciones que la persona utiliza cuando hace estimaciones sobre el trabajo, especialmente en lo referente al trabajo como un derecho o como una obligación.

3) Resultados valorados del trabajo: Se refiere a los resultados que el colaborador espera de su trabajo y a la importancia que le determina a éstos. El único responsable de lo que hace y consecuentemente de los resultados del trabajo es el colaborador.

4) Metas laborales: Las metas laborales hacen referencia a que prefiere encontrar la persona en su trabajo, sus preferencias acerca de lo que quiere obtener del trabajo. Las metas son más específicas que los valores, a pesar de tener un significado afín.

El mercado laboral

Román (2009) define que el mercado laboral es aquel que está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo ofrecido por las organizaciones, en determinado lugar y determinada época.

Se comporta en términos de oferta y demanda. Es decir, disponibilidad de empleos y demandas de empleos respectivamente. Asimismo especifica que el mercado laboral básicamente lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo, cuanto mayor sea la cantidad de organizaciones en determinada región, mayor será el mercado laboral y su potencial de disponibilidades de vacantes y oportunidades de empleo.

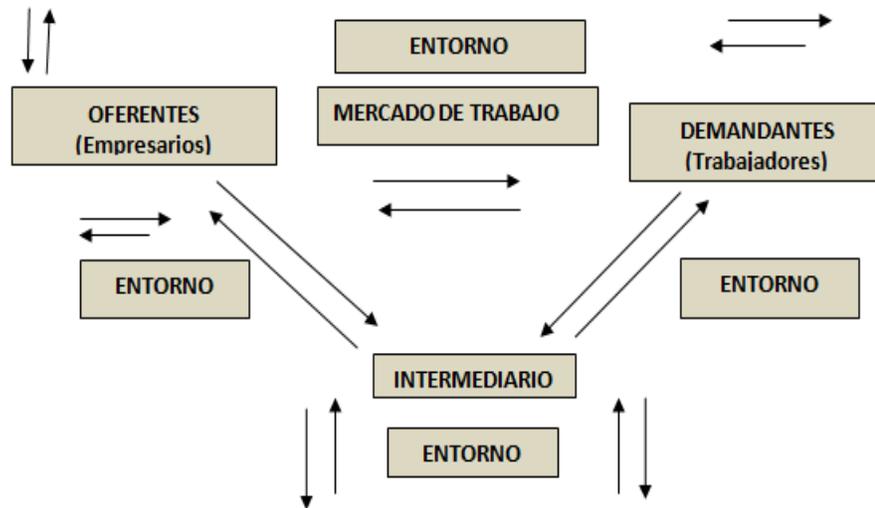
Se puede decir que el mercado laboral se entiende como el lugar económico donde se aproximan la oferta y la demanda como cualquier otro mercado, o también un lugar donde los individuos intercambian servicios. Es importante mencionar que el mercado laboral está influenciado por el estado a través del derecho laboral y por una modalidad por contratos y con bienes colectivos de trabajo.

El estado regula el salario mínimo, la edad mínima para trabajar, la duración máxima de la jornada laboral, las condiciones higiénicas y seguridad en el ambiente laboral así también la procedencia del despido. El mercado laboral, manifiesta características específicas del país, puesto que incluye la extensión económica y la extensión social.

Así mismo Weller (2005) señala que el mercado laboral se ha visto de manera histórica afectado por el crecimiento demográfico, en la actualidad éste crecimiento ha ejercido una presión

sobre el mercado de trabajo como consecuencia de la incorporación de cohortes etarias cada vez más grandes en búsqueda de empleo.

Por su parte el mercado laboral puede ser representado de la siguiente forma:



Fuente: Junta de Andalucía (2010)

Junta de Andalucía, (2010) explica que los oferentes son las empresas o toda aquella persona, física o jurídica, que ofrece un puesto de trabajo. La suma de estos puestos ofrecidos por los empleadores configura la oferta en el mercado de trabajo.

Así mismo explica que:

Demandantes son los individuos que están en un contexto de trabajar y desean realizarlo. y para finalizar explica que los intermediarios son una serie de lugares como ejemplo las

agencias de colocación que tienen como objetivo principal facilitar la unión entre demandantes y oferentes, buscando así la forma que el encuentro entre los mismos se promueva de la forma más sencilla, rápida y segura. (p.9)

El Centro de Investigación Económicas Nacionales (CIEN) (2010) señala que el mercado laboral de Guatemala está regulado por la constitución política estipulando normas generales del mercado laboral, como el código de trabajo que regula las relaciones laborales de los trabajadores del sector privado, la ley de servicio civil que regula a los trabajadores del estado y sus entidades descentralizadas o autónomas, los convenios y tratados internacionales ratificados por el país establecen el seguimiento a la mejora de la productividad y la inversión.

Inserción laboral

Davia (2000) define la inserción laboral como “el proceso por el cual un individuo accede a una posición estable en el sistema de empleo” (p.20)

De acuerdo con Davia la inserción laboral es un proceso que tiene como finalidad incorporar al mercado laboral a las personas que se encuentran en una situación de desempleadas. Cabe recalcar que la inserción laboral es imprescindible para que la persona logre tener acceso a los medios económicos que le permite mantenerse, asimismo como a su familia.

Así mismo Weller (2005) describe que la búsqueda de empleo es el proceso por el cual los individuos intentan acceder al mercado de trabajo. Esta búsqueda suele venir acompañada de un

objetivo profesional. Cuya finalidad es conseguir un empleo en el que se reciba una remuneración adecuada al puesto de trabajo a desempeñar, y suficiente para cubrir las necesidades personales.

Es fundamental para las personas encontrar un trabajo, así mismo un puesto el cual sea gratificante de acuerdo con su formación académica y sus expectativas económicas. Sin embargo, día a día resulta frustrante, para aquellas personas quienes por primera vez se enfrentan al mercado laboral cuando han finalizado con sus estudios, y es ahí donde se encuentran con dificultades que limitan su inserción al mercado laboral.

Los sujetos pasan por una inserción relativamente rápida en sus primeros años de egresados, pero se incorporan a oficios como aprendices a un sistema en el que se retrasan todas las etapas y se alteran períodos de empleo que no siempre están vinculados a la formación de la persona Davia (2000).

Así mismo Palao (2004) señala que es importante para el ser humano encontrar un trabajo y hallar en él un puesto que resulte gratificante de acuerdo con su formación y sus expectativas económicas. Las tasas de desocupación, la competencia laboral y la precariedad son algunos de los obstáculos a los que se enfrentan las personas al momento de buscar un empleo.

Por su parte la Fundación General de la Universidad de Valladolid, (2009) encontrar empleo depende de dos factores.

- 1) Internos: los que una persona puede controlar. Son la formación, estrategias de búsqueda de empleo, tiempo, etc.

2) Externos: los que una persona no puede controlar. Son la situación del mercado de trabajo, limitaciones de la oferta, crisis económica, etc.

La fundación general de la universidad de Valladolid describe que el acceso al empleo es la suma de los elementos que aparecen recogidos en la siguiente tabla:

Encontrar Trabajo =	Nivel y Tipo de formación
	+
	Competencias a adecuadas
	+
	-Deseo de encontrar trabajo -Técnica y estrategia utilizada -Tiempo dedicado

Fuente: Fundación General de la Universidad de Valladolid (2009)

De la misma manera la Fundación General de la Universidad de Valladolid (2009) sostiene que una persona con experiencia laboral tarda la mitad del tiempo en encontrar un empleo mientras que una persona sin experiencia laboral es muy difícil que sea contratada para un puesto de trabajo.

Existen algunas otras razones por las cuales las personas no son contratadas tales como formación académica inadecuada, no saber realizar un curriculum vitae, así mismo el comportamiento inadecuado en una entrevista, etc.

Competencias más valoradas en las empresas:

Pérez (2014) define que se debe tener en cuenta cuales son las competencias y habilidades que más valoran las empresas ya que estas son una estrategia de éxito para encontrar empleo con mayor facilidad y con mayores posibilidades de tener éxito.

Las empresas no buscan solamente colaboradores que sepan hacer, sino que sean empleados competentes. Cada vez es más frecuente encontrar empresas que seleccionan a sus empleados por medio de competencias, estas empresas pretenden encontrar a sus colaboradores estrellas colaboradores que logran los excelentes resultados.

Las competencias y/o habilidades personales más valoradas por las empresas son:

- Conocimiento de la empresa y su filosofía
- Capacidad para trabajar en equipo
- Buena capacidad de análisis y de gestión
- Tener iniciativa y una actitud emprendedora

Continuando con Pérez (2014) la consideración de estos puntos transmitirá no sólo la capacitación profesional y personal para realizar de manera satisfactoria las funciones del puesto laboral al que opta una persona, si no que será la pieza perfecta para la organización.

Dificultades de la inserción laboral

Según Luciani (2014) se entiende por dificultades de inserción laboral a los obstáculos que impone el mercado de trabajo a la hora que las personas buscan insertarse en él. Existen

limitaciones que se autoimponen las mismas personas y que tienen que ver con la manera en que conciben al mercado laboral y el modo en que se piensan a ellos mismos dentro de él.

De acuerdo con Luciani el mercado laboral impone obstáculos a las personas para insertarse laboralmente, dentro de estos obstáculos se pueden mencionar los siguientes:

a) Factor experiencia laboral:

Se refiere a la forma de conocimiento o habilidades, la cual puede proceder de la observación, o la vivencia laboral.

b) Factor género y edad:

Factores importantes que determinan la probabilidad de ser contratados en una empresa.

e) Factor formación académica:

Se considera como formación académica a los estudios que ha realizado una persona.

f) Factor credibilidad en la profesión:

Se refiere al valor de confianza que se le da a cualquier egresado de la universidad.

g) Factor salario:

Es el dinero que recibe de forma periódica una persona por el trabajo que ha realizado.

Con base a Luciani se ha evidenciado que tanto la edad como el género son dos factores importantes que determinan la probabilidad de ser contratados en una empresa. Por lo tanto estos dos factores son un problema de discriminación en estos tiempos.

Por otro lado Valderrey (2006) define la discriminación como una situación en la que una persona o grupos es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta.

Barreiro y Martínez (2006), indican que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en los países es una realidad evidente. Los cambios sociales y económicos de las últimas décadas han transformado tanto la sociedad como el papel desempeñado por hombres y mujeres. Asimismo definen que aunque existe desigualdad en la participación de hombres y mujeres, la incorporación de la mujer en los diferentes ámbitos sociales es un fenómeno creciente.

Por su parte Sáez (2006) parte de la premisa de que la discriminación por razón de sexo en el trabajo se materializa básicamente en formas de segregación laboral, tanto horizontal (empleos propios de mujeres) como vertical (menor número en puestos de mando o responsabilidad), lo que implica diferente remuneración entre hombres y mujeres. Asimismo describe dos tipos de discriminación las son:

1) Discriminaciones directas, son las diferencias de trato basadas en el sexo.

2) Discriminaciones indirectas, se refieren a las medidas o prácticas formalmente neutras que desfavorecen a un número mayor de personas de un sexo; pueden ser decisiones del empresario que afectan de manera negativa a los trabajadores de un determinado sexo en mayor proporción que a los del otro, y que carecen de justificación.

Áreas empresariales de inserción laboral

Palao (2004) define que las organizaciones se encuentran ordenadas por áreas funcionales relacionadas a su estrategia organizacional. Cada área tiene una competencia laboral específica, de las cuales hace un listado generalizado de las funciones básicas de estas áreas:

a. Área de producción:

Se encarga de fabricar el producto y puede estar compuesta por los siguientes sectores: ingeniería industrial y de procesos, departamento de compras, planificación y control de la producción, e investigación y desarrollo.

Continuando con las áreas empresariales según Palao (2004)

b. Área comercial:

Se conoce también como área de marketing. La cual identifica y satisface las necesidades del mercado, logrando de esta manera beneficiar a consumidores y empresas.

c. Área de administración y finanzas:

Esta área se encarga de controlar los precios y beneficios a los que estará sujeta la compañía. Esta área repercute sobre las demás áreas.

Es en esta área donde están ubicados los departamentos de tesorería, créditos cobros, impuestos seguros, contabilidad general y de costes, control de gestión y presupuestos, auditoría

interna e informática. Esta área permite establecer tanto la conveniencia de invertir o conceder créditos a la compañía, así como también la eficiencia de la administración.

d. Área de recursos humanos:

Esta área también se conoce como el potencial humano, el cual hace referencia al personal que forma la empresa. Asimismo se encarga de administrar al recurso humano y dentro de sus funciones están:

- Incorporación del personal.
- Administración de sueldos, prestaciones y beneficios.
- Capacitación.
- Motivación entre otras.
- Para el éxito de la empresa debe intervenir la comunicación organizacional.

Continuando con las aéreas empresariales según Palao (2004)

e. Área de calidad:

Se encarga de perfeccionar el producto y cuidar las normas de calidad que el sector empresarial requiere, y las normativas del país en el que se desenvuelve su actividad comercial.

f. Área de Información:

Es en esta área se delega el procedimiento de la información dentro de la compañía, clasificando y dirigiendo los medios técnicos y materiales que sean necesarios para perfeccionar los sistemas de información, la programación y el análisis funcional de las nuevas aplicaciones y el mantenimiento de las existentes. Asimismo quienes intervienen en esta área regulan y controlan la implantación, el mantenimiento y la dirección de los sistemas operativos, es decir, el software

que la empresa utiliza y la informática utilizada para controlar el mantenimiento adecuado de la base de datos.

Desempleo

Salvá (2000) considera como desempleadas a aquellas personas que carecen de trabajo remunerado, están en condiciones de trabajar en el plazo de dos semanas y han buscado un empleo durante las cuatro últimas semanas o están a la espera de ocupar un puesto de trabajo.

En el marco de problemáticas vinculadas al mercado de trabajo y su capacidad para lograr absorber una demanda cada día más creciente, se encuentra el desempleo y el subempleo.

Según Salva (2000) el desempleo se entiende como aquella situación que pasa un individuo en el momento que no tiene trabajo estable, por la cual no cuenta con medios para vivir de manera independiente.

El desempleo se puede ver de dos puntos de vista: el sociológico, el cual tiene correlación con el desempleo como un fenómeno social y el psicológico el cual se relaciona con la experiencia de cada persona. Asimismo el desempleo es una de las situaciones más graves que debemos enfrentar, es el lado negativo o la privación del derecho de trabajo. En el marco de problemas que se vincula al mercado laboral y la posibilidad de absorber una demanda cada día más progresiva se encuentra en desempleo y el subempleo.

De acuerdo con Salva (2000) el desempleo en Guatemala es uno de los factores más importantes en la problemática social de nuestro país, puesto que de este fenómeno se derivan la

mayor parte de problemas económicos y sociales, de los cuales se pueden mencionar la violencia, la desnutrición y el desarrollo económico nacional.

Causas del desempleo:

Jumbo (2009) manifiesta que el desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo la cual puede deberse a varias causas:

- Cuando existe un descenso temporal que experimenta el crecimiento económico caracterizado por la disminución de la demanda, de la inversión y de la productividad y por el aumento de la inflación. La actividad económica tiene un comportamiento cíclico, de forma que los periodos de un auge en la economía van seguidos de una recesión o desaceleración del crecimiento.
- En el momento que se da una situación en la que el número de personas que demanda empleo sobrepasa las ofertas de trabajo existentes, debido a que los elevados salarios reales atraen a un mayor número de desempleados a buscar trabajo e imposibilitan a las empresas ofrecer más empleo.
- Cuando en ciertas regiones e industrias donde la demanda de mano de obra fluctúa dependiendo de la época del año en que se encuentren.
- Cuando se dan cambios en la estructura de la economía, como aumentos de la demanda de mano de obra en unas industrias y disminuciones en otras, que impide que la oferta de empleo se ajuste a la velocidad que debería.

- Cuando por causas ajenas a la voluntad del trabajador impide su incorporación al mercado laboral.

Subempleo

Salvá (2000) manifiesta que el subempleo ocurre en el momento que una persona capacitada para ocupar un determinado puesto de trabajo no lo ocupa plenamente, por lo que busca realizar otros trabajos donde generalmente gana menos. Asimismo puede ocurrir en algunas organizaciones en las cuales los empleados inician en un cargo menor y luego son capacitados y se quedan en el mismo puesto.

Se puede citar como ejemplo uno de los trabajos dentro del subempleo a las personas dedicadas en el sector informal, es decir, las ventas callejeras o simplemente quienes no tienen cobertura del seguro social.

Al conjunto de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico sin suficiente regularidad se le considera subempleada.

Desempleo y subempleo en Guatemala

El PNUD (2008) establece que el desempleo se mide mediante el porcentaje de la población económica activa (PEA) que no cuenta con un empleo. Normalmente, no tener un trabajo con salario implica una reducción en el nivel de vida, presión psicológica, minusvalía, pérdida de motivación y capacidad laboral, quebrantos de salud etc.

En Guatemala, hay dos fundamentales problemas laborales adicionales que logran considerarse. El primer problema es el subempleo, cuya medida se define como el porcentaje de la PEA que está empleado, pero trabaja menos de una cierta cantidad de horas semanales, las cuales se consideran normales (48 en el sector privado, 40 en el sector público) o por breves períodos anuales y expresa un deseo por trabajar más. En cierta forma, para el colaborador, el subempleo genera los mismos problemas que produce el desempleo (PNUD) (2008).

El segundo, es el llamado empleo informal el cual constituye una realidad multidimensional y, por ello un concepto difícil de definir y medir, implica por lo general, condiciones precarias de empleo en términos de condiciones inadecuadas de trabajo (sin contrato ni horario, sin acceso a seguridad social, a veces sin salario y solo por la comida.) o de baja productividad lo que significa menores ingresos (PNUD) (2008).

Empleo Informal

De acuerdo con lo que plantea la PNUD (2008) se definen como informales a todos aquellos que no están cubiertos por el instituto guatemalteco de seguridad social (IGSS) y como formales a quienes si cuentan con ese privilegio. En Guatemala el número de colaboradores formales no recuperó su nivel a principios de los ochenta, si no alrededor de los noventa cuando se observó un crecimiento en el empleo formal, pero no como lo fue en los sesentas y setentas.

Por su parte la metodología realizada por el INE (2014) (Instituto Nacional de estadística) que a través de los diferentes estudios ha presentado la situación actual del comportamiento del mercado laboral, ocupación y salario en la economía guatemalteca, destaca los siguientes conceptos:

Ocupados:

Que están realizando trabajo remunerado, así como los que tienen empleo pero están ausentes por enfermedad, huelgas o vacaciones.

Desempleados:

Que no están ocupadas pero que han buscado trabajo activamente o están esperando volver a trabajar. Continuando con el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014) una persona está desempleada si no está trabajando y ha realizado esfuerzos específicos por encontrar empleo durante las cuatro últimas semanas ha sido suspendida de empleo y está esperando ser llamado nuevamente o está esperando ocuparse en el mes siguiente.

Además, debe indicar que ha hecho un esfuerzo concreto (como acudir a empresas locales, responder a anuncios de ofertas de trabajo) por encontrar un empleo.

Inactivos:

Continuando con el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014) esta categoría comprende el porcentaje de la población adulta que está estudiando, realizan tareas domésticas, jubilada, demasiado enferma para trabajar o que simplemente no está buscando trabajo.

Población activa:

Comprende las personas que están en edad de trabajar, ocupadas y desempleadas.

En Guatemala el desempleo, desocupación o paro, en el mercado de trabajo hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y por tanto de salario.

Es decir, es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar carece de un puesto de trabajo.

Continuando con el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014) además, de la población activa en la que se incluye tanto a los que están trabajando como al conjunto de los parados o desempleados de un país, Guatemala cuenta con una población inactiva compuesta por aquellos miembros de la población que no están en disposición de trabajar, sea por estudios, edad (niños y población anciana o jubilada), enfermedad o cualquier otra causa legalmente establecida.

Tasa de desempleo

Continuando con el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014) las cifras respecto al trabajo y el desempleo se encuentran entre los datos económicos más minuciosos y amplios de un país.

Tasa de desempleo abierto por dominio, año 2002-2014

Año	Total	Urbano metropolitano	Resto Urbano	Rural
2002	3.4	6.4	3.8	2.1
2003	3.5	4.9	5.2	2.3
2004	3.3	5.8	3.4	2.1
2010	3.7	7.9	2.7	2.4
2011	4.1	3.7	2.8	5
2010	2.9	6.7	2.4	1.7
1 2013	3.2	6.2	2.3	2.4
2 2013	3	5.2	2.8	2.1
1 2014	2.9	5.7	3.3	1.4

Fuente: INE (2014)

En Guatemala la tasa de desempleo se obtienen mediante un procedimiento y metodología empleada por el INE, la cual consiste en que la tasa de desempleo se calcula con el número de desempleados dividido entre la población activa y se expresa en forma de porcentaje. No es una proporción entre el total de la gente desempleada y el total de la población, sino aquella que se denomina población económicamente activa.

Desempleo abierto:

De acuerdo con el INE (2014) los resultados de este indicador se refieren a las personas que no trabajaron durante la semana, buscaron activamente un empleo realizando acciones concretas y estando disponibles a trabajar de inmediato.

Tasa de desempleo nacional por características seleccionadas

Años	Total	Hombre	Mujer	Indígena	No Indígena	15-24 años	25 años y más	Urbana	Rural
2002	3.4	2.7	4.5	2.1	4.4	5.3	2.5	5.2	2.1
2003	3.5	2.8	4.7	1.5	4.7	5.5	2.4	5.1	2.3
2004	3.3	3.0	3.9	1.3	4.5	6.0	2.2	4.5	2.1
2010	3.7	3.5	4.2	1.5	5.2	5.8	2.9	4.9	2.4
2011	4.1	2.9	6.6	3.7	4.4	7.5	2.7	3.1	5.0
2012	2.9	2.4	3.6	1.0	4.2	4.9	2.1	4.0	1.6
1 2013	3.2	2.4	4.6	1.1	4.4	5.2	2.4	3.9	2.4
2 2013	3.0	3.1	2.9	1.8	3.8	6.2	1.8	3.8	2.1
2014	2.9	2.4	3.8	0.9	3.9	5.2	2.0	4.2	1.4

Fuente: INE. (2014)

Tipos de desempleo

Jumbo (2009) indica que para lograr interpretar de una mejor manera el desempleo es útil determinar los tipos de desempleo que existen en un mercado de trabajo, ya que la distinción entre los tipos de desempleo ayuda a los economistas a diagnosticar la salud del mercado de trabajo.

De acuerdo con Jumbo (2009) Los tipos de desempleo se determinan de la siguiente manera:

- **Desempleo cíclico:** Se genera solo por un ciclo, el cual tiene como consecuencia la violencia.
- **Desempleo estructural:** Se forma por la falta de preparación académica, y habilidades.
- **Desempleo estacional:** Es causado por las estaciones del año en consecuencia la variación de la oferta y la demanda de trabajo como el caso de la agricultura.
- **Desempleo por la insuficiencia de la demanda agregada:** Este desempleo es causado cuando la demanda agregada es mayor que lo normal y la demanda de trabajo es superior.
- **Desempleo disfrazado:** Se refiere a un grupo de personas que trabajan jornadas más cortas que lo normal.

Descripción de la carrera de Psicología Industrial Organizacional

En la Universidad Rafael Landívar, la carrera de psicología industrial/organizacional busca desarrollar en los estudiantes las competencias necesarias para desenvolverse en forma

satisfactoria como profesionales con formación humanística y valores en el ámbito de los recursos humanos, a nivel interno o externo en una institución, a través de una adecuada organización en función de ambas partes: la productividad de la empresa y la calidad de vida de la persona que labora en ella.

Característica de la carrera

Los diversos procesos que actualmente deben enfrentar las empresas para sobrevivir, como la globalización, que implica un desaparecimiento de las fronteras entre los países; obligan a los empresarios a volver la vista hacia la importancia que tiene su recurso más valioso y delicado: el talento humano de las organizaciones.

Esto ha provocado que a nivel general se busque lograr una gestión apropiada de éste talento humano, para lo cual se requiere de profesionales preparados que sepan aprovechar y potencializar las habilidades, aptitudes y actitudes de los colaboradores de las empresas, para orientar el esfuerzo de todos hacia las metas institucionales que permitan a las empresas competir en el cada día más exigente mercado global.

Con esto en mente, la Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, tiene como meta primordial la formación de psicólogos que trabajen en forma profesional para lograr tanto el crecimiento de las empresas, como el de los empleados, por medio de generar ambientes laborales que dignifiquen y permitan el desarrollo de las personas, respetando su individualidad.

Perspectivas laborales

El psicólogo industrial cuenta con un amplio campo de desarrollo profesional, en empresas públicas y/o privadas, como en la práctica independiente, puede desempeñarse en el área industrial, comercial, y en toda situación laboral, además en investigación y docencia universitaria, por otro lado trabajan con cargos relacionados en la productividad de los colaboradores, capacitación y en la evaluación en el área de recursos humanos, asimismo pueden trabajar en consultoría si cuentan con experiencia.

Puestos específicos a desempeñar:

- Gerente de Recursos Humanos
- Gerente de Desarrollo
- Jefe de Selección de Personal
- Jefe de Personal
- Jefe de Capacitación y Desarrollo

Continuando con los puestos específicos a desempeñar de la carrera de Psicología Industrial:

- Analista de Personal
- Auxiliar de Recursos Humanos
- Consultor independiente de Recursos Humanos

Perfil del egresado

El psicólogo industrial/organizacional contribuye a la sociedad guatemalteca haciendo organizaciones más humanas, éticas y responsables; desarrollando talento humano para el bien de las empresas y sobre todo, del país.

Tiene la capacidad de identificar los elementos que influyen en el comportamiento humano en el trabajo e impactan su entorno así como proponer soluciones de mejora dentro de los procesos de la institución.

Los conceptos desarrollados en este apartado, fundamentan la investigación y de igual manera serán contrastados con los hallazgos que se encontraron durante la aplicación del instrumento. Y de esta manera comprobar si los factores antes descritos intervienen en el proceso de inserción de los egresados de la carrera de psicología industrial organizacional de la universidad Rafael Landívar sede regional de Escuintla.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente, se está viviendo en Guatemala una situación marcada por la inestabilidad laboral y la falta de empleo. La situación se ve reflejada en cada uno de los sectores laborales y en el territorio nacional. Si se investiga la situación específica de los egresados en todos los ámbitos profesionales se podrá evidenciar que existe una gran demanda de oportunidades de empleo, las cuales no son cubiertas por diferentes motivos.

Sin embargo en algunas profesiones como la psicología se agregan elementos específicos como el poco reconocimiento que se le da a dicha ciencia y por consiguiente la valoración que se hace del psicólogo y más aún en el campo de la Psicología Industrial, se debe considerar que en muchas empresas se desempeñan profesionales de otras ciencias en actividades que corresponderían al psicólogo industrial.

En el departamento de Escuintla, son muchas las empresas que aún no cuentan con un profesional de la Psicología Industrial Organizacional para el área de Recursos Humanos este factor dificulta la inserción del profesional de esta área en su campo laboral, este elemento, unido a otros requerimientos como experiencia en puestos anteriores influyen negativamente en la inserción laboral de nuevos profesionales, la presente investigación reviste importancia porque nos brinda un panorama sobre la realidad del mercado laboral al que se enfrentan los egresados de la Universidad Rafael Landívar, sede regional de Escuintla. Por lo anterior lo que se desea determinar es:

¿Cuáles son las principales dificultades que encuentran los egresados de la carrera de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, Sede de Escuintla para insertarse en el mercado laboral?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General:

Identificar las principales dificultades que encuentran los egresados de la carrera de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, Sede de Escuintla para insertarse en el mercado laboral.

2.1.2 Objetivos Específicos:

- Determinar si el factor género y edad son determinantes para insertarse en el mercado laboral.
- Identificar si el factor experiencia laboral es determinante para insertarse en el mercado laboral.
- Establecer si el factor credibilidad en la profesión es determinante para insertarse en el mercado laboral.
- Identificar si el factor salario es determinante para insertarse en el mercado laboral.
- Determinar si el factor formación académica es determinante para insertarse laboralmente.

2.1.3 Variables de Estudio:

Dificultades de inserción laboral.

2.2 Definición de Variables

2.2.1 Definición Conceptual

Dificultades en la inserción laboral:

Según Luciani (2014) se entiende por dificultades de inserción laboral los obstáculos que impone el mercado de trabajo a la hora en que los jóvenes buscan insertarse en él, existen limitaciones que se autoimponen los mismos jóvenes y que tienen que ver con la manera en que conciben al mercado laboral y al modo en que se piensan a ellos mismos dentro de él.

2.2.2 Definición Operacional

Para la presente investigación se utilizó un solo cuestionario que mide dificultades profesionales diseñado por la investigadora, con base en las características de la investigación, con una escala tipo Likert, dividido en 5 bloques según los siguientes indicadores:

VARIABLE	INDICADORES
Dificultades Inserción Laboral	Factor género y edad Factor experiencia laboral Factor credibilidad en la profesión Factor salario Factor formación académica

2.3 Alcances y Limites

La presente investigación comprende los factores que intervienen en la inserción laboral, aplica para los egresados de la carrera de Psicología industrial/organizacional de Universidad Rafael Landívar, sede regional de Escuintla, por lo tanto los resultados aplican para este grupo de sujetos ya que se atiende a las características particulares como oferta laboral, formación académica, accesibilidad a las empresas e industrias del departamento. El estudio comprende los estudiantes graduados en los años 2012, 2013, 2014 y 2015.

2.4 Aporte

El aporte más significativo se dirige a la Universidad Rafael Landívar Sede Regional de Escuintla en la cual se realizó la investigación, puesto que a través de esta se identificaron las oportunidades y obstáculos que los recién graduados encuentran para el ejercicio de su profesión. Al estudiante le proporciona un panorama de lo que encontrará cuando sea un profesional de la Psicología Industrial, a las empresas les brinda una visión que revalorice la función del psicólogo industrial en el ámbito laboral.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

La presente investigación presenta una muestra conformada por un grupo de egresados de la carrera de psicología industrial organizacional de la Universidad Rafael Landívar sede regional de Escuintla. El grupo está conformado por 25 personas de la misma universidad comprendidas en edades de 20 a 25 años de los cuales cinco son de género masculino y 20 son de género femenino.

A continuación se detalla las características de los sujetos:

Tabla No.1

Edad

Rango de edad	Número
20-25	25
TOTAL	25

Tabla No. 2

Género

Género	Número
Masculino	5
Femenino	20
TOTAL	25 Sujetos

Tabla No.3
Escolaridad

Escolaridad	Número
Licenciatura en psicología industrial	25
TOTAL	25 Sujetos

3.2 Instrumento

Para la presente investigación se utilizó un cuestionario con el fin de obtener mayor información de acuerdo a los objetivos y tener en cuenta los elementos de estudio necesarios para comprobarlos.

El cuestionario fue elaborado por la investigadora de la presente investigación, así mismo las preguntas fueron validadas por tres profesionales. El cuestionario se encuentra conformado por 20 ítems con tipo de respuestas categorizadas, las cuales están divididas en cinco bloques de aspectos influyentes en el tema de dificultades en la inserción laboral que se detallan a continuación:

- **Factor género y edad:** Se refiere a la probabilidad de ser contratados en una empresa.

- **Factor experiencia laboral:** Se refiere aquella forma de conocimiento o habilidad, la cual puede proceder de la observación, o la vivencia laboral.

- **Factor credibilidad en la profesión:** Se refiere al valor de confianza que se les da a cualquier egresado de la universidad.

- **Factor salario:** Se refiere al dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por su trabajo.
- **Factor formación académica:** Se refiere a los estudios que ha realizado la persona.

La manera en que el sujeto podrá responder será por medio de un cuadro de cinco opciones de respuesta, en el cual debe elegir entre ellas la que más se adecue según la siguiente escala de likert:

Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4	5

Al igual que en otros cuestionarios, la estrategia para la obtención de las puntuaciones de cada escala (género y edad, experiencia laboral, credibilidad a la profesión, salario y formación académica.) consiste en sumar las puntuaciones obtenidas en cada uno de los ítems que pertenecen a cada factor.

Los cinco factores están formados por un total de cuatro ítems cada uno, para obtener la puntuación del factor género y edad hay que sumar cada una de las puntuaciones directas obtenidas en cada uno de los ítems de género y edad. El mismo procedimiento se hará para conocer la puntuación en cada uno de los factores restantes.

Al finalizar se suman los cinco bloques para obtener el total que corresponde a las dificultades de inserción laboral.

Factor género y edad	(Sumatorio ítems 1 a 4)
Factor experiencia laboral	(Sumatorio ítems 5 a 8)
Factor credibilidad en la profesión	(Sumatorio ítems 9 a 12)
Factor salario	(Sumatorio ítems 13 a 16)
Factor formación académica	(Sumatorio ítems 17 a 20)

Al obtener el resultado total de la sumatoria se debe medir el nivel de dificultades.

Nivel	Puntos
Bajo	20-40
Medio	41-60
Alto	61-100

Cada uno de los bloques del cuestionario de dificultades en la inserción laboral se encuentra formado por cuatro ítems, el valor máximo de cada bloque es de 20 y el valor mínimo es de 4.

La calificación por bloques del cuestionario de dificultades en la inserción laboral se presenta a continuación:

Factor género y edad: para medir la dificultad género y edad se toma como base la escala de respuestas, en donde cada casilla tiene una puntuación, por lo que el punteo máximo es 20 y el mínimo 4.

Nivel	Punteo	Escala
Bajo	4-8	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca
Medio	9-12	<ul style="list-style-type: none"> • A veces
Alto	13-20	<ul style="list-style-type: none"> • Con frecuencia • Siempre

Factor experiencia laboral: para medir el factor experiencia laboral se utiliza la escala de respuestas, en donde cada casilla tiene una puntuación. La puntuación máxima es de 20 puntos y el mínimo 4 puntos.

Nivel	Punteo	Escala
Bajo	4-8	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca
Medio	9-12	<ul style="list-style-type: none"> • A veces
Alto	13-20	<ul style="list-style-type: none"> • Con frecuencia • Siempre

Factor credibilidad en la profesión: para evaluar el factor credibilidad en la profesión se toma como referencia una escala, en donde cada casilla tiene un punteo, siendo 20 la puntuación máxima y 4 la mínima.

Nivel	Punteo	Escala
Bajo	4-8	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca
Medio	9-12	<ul style="list-style-type: none"> • A veces
Alto	13-20	<ul style="list-style-type: none"> • Con frecuencia • Siempre

Factor salario: para medir el factor salario se utiliza la escala de respuestas, en donde cada casilla tiene una puntuación. La puntuación máxima es de 20 puntos y el mínimo 4 puntos.

Nivel	Punteo	Escala
Bajo	4-8	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca
Medio	9-12	<ul style="list-style-type: none"> • A veces
Alto	13-20	<ul style="list-style-type: none"> • Con frecuencia • Siempre

Factor formación académica: para medir el factor formación académica se utiliza la escala de respuestas, en donde cada casilla tiene una puntuación. La puntuación máxima es de 20 puntos y el mínimo 4 puntos.

Nivel	Punteo	Escala
Bajo	4-8	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Casi nunca
Medio	9-12	<ul style="list-style-type: none"> • A veces
Alto	13-20	<ul style="list-style-type: none"> • Con frecuencia • Siempre

3.3 Procedimiento

A continuación se detallan los pasos que se llevaron a cabo para la elaboración de la investigación de tesis.

- Se solicitó autorización a las autoridades de la universidad Rafael Landívar para trabajar la investigación de dificultades para la inserción al mercado laboral de los egresados de la carrera de psicología industrial organizacional.
- Se justificó la relevancia de la investigación a través del planteamiento del problema
- Se buscaron antecedentes y teorías relacionados con el tema
- Se establecieron alcances y límites para lograr generar un aporte positivo
- Se definió la muestra
- Como instrumento de apoyo se elaboró un cuestionario de dificultades en la inserción laboral
- Se aplicó el cuestionario de dificultades en la inserción laboral
- Con los datos que se obtuvieron se graficaron los resultados

- Se realizó la discusión de resultados contra el marco teórico y los antecedentes
- Se redactaron conclusiones y recomendaciones
- Se realizó el informe final de investigación

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

El presente estudio, es de tipo descriptivo según Hernández, Fernández, y Baptista (2003), la investigación descriptiva: “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis” (p.117). Diseño cuantitativo, y como metodología estadística se realizó una tabulación de las frecuencias las cuales se consignan en las tablas y cuadros respectivos para generar las gráficas correspondientes que describen la frecuencia de cada respuesta en los distintos ítems y bloques del cuestionario de dificultades en la inserción laboral.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

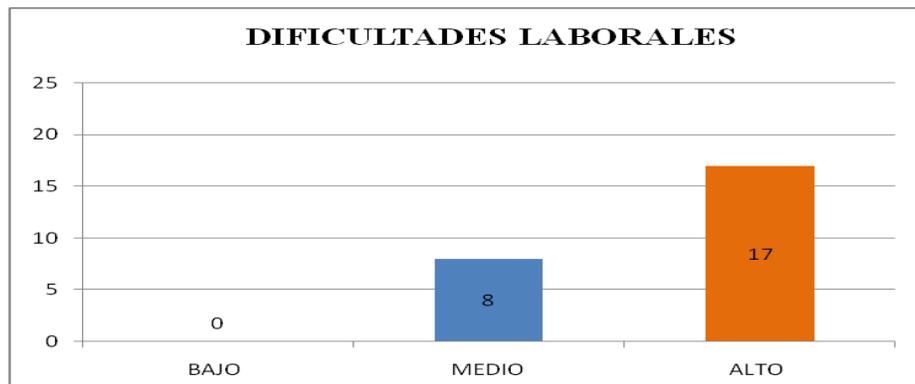
A continuación se presentan los resultados obtenidos, con el objetivo de identificar las dificultades que encuentran los egresados de la carrera de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, Sede regional de Escuintla. Los datos que se presentan son los resultados de la aplicación del instrumento, en la cual se recabó información de una muestra de 25 sujetos.

Tabla No. 1

Resultados obtenidos con relación a las dificultades de inserción en el mercado laboral

Nivel	Población
Bajo	0
Medio	8
Alto	17
Total	25

Gráfica No.1



Fuente:Elaboración propia

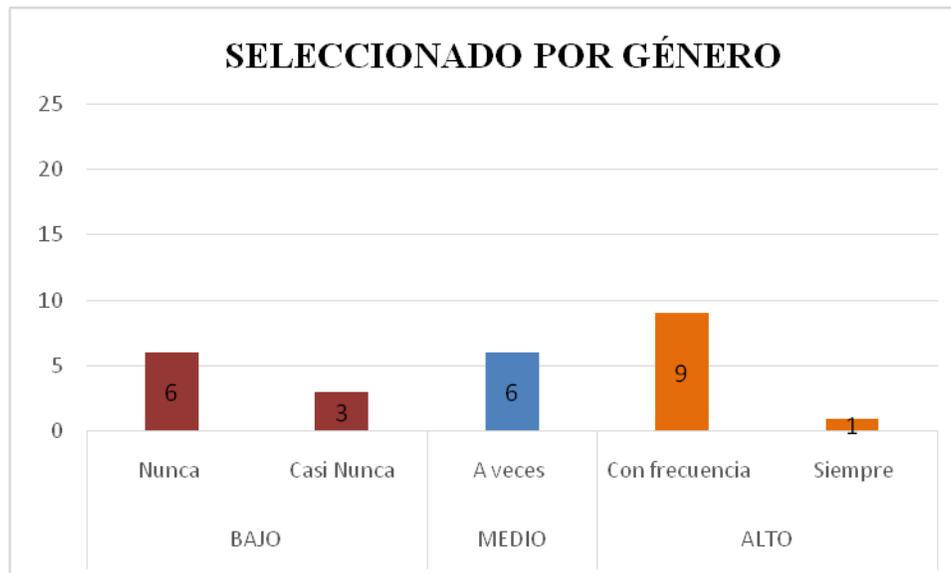
De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla y gráfica No. 1 se puede apreciar que los 25 sujetos que realizaron el cuestionario, 8 tienen un nivel medio de dificultades para insertarse en el mercado laboral, y 17 un nivel alto de dificultad.

Resultados obtenidos de la información recabada en el cuestionario medición de dificultades en la inserción laboral

Tabla No.2
Seleccionado por género

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	6
	Casi Nunca	3
MEDIO	A veces	6
ALTO	Con frecuencia	9
	Siempre	1
Total		25

Gráfica No.2



Fuente:Elaboración propia

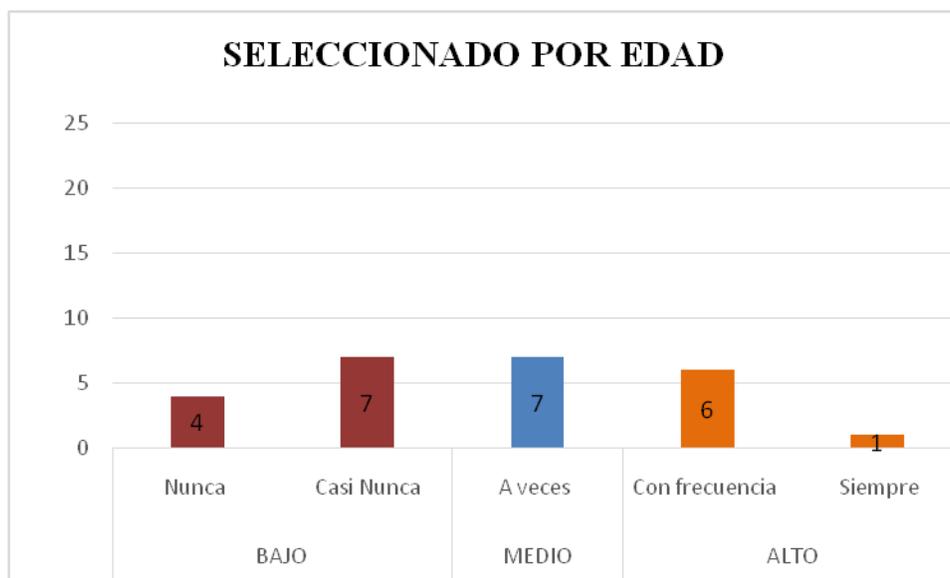
La tabla y gráfica No. 2 evidencian que 6 de los egresados nunca han experimentado dificultad en su género al ser seleccionados para un puesto de trabajo, 3 respondieron que casi nunca, 6 que a veces hay dificultad, 9 egresados con frecuencia han tenido dificultad para insertarse debido a este factor, así mismo 1 egresado respondió que siempre tiene dificultad para insertarse en el mercado laboral debido a su género, lo que denota que el género es un aspecto que influye en la inserción de los egresados.

Tabla No. 3

Seleccionado por edad

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	4
	Casi Nunca	7
MEDIO	A veces	7
ALTO	Con frecuencia	6
	Siempre	1
Total		25

Gráfica No.3



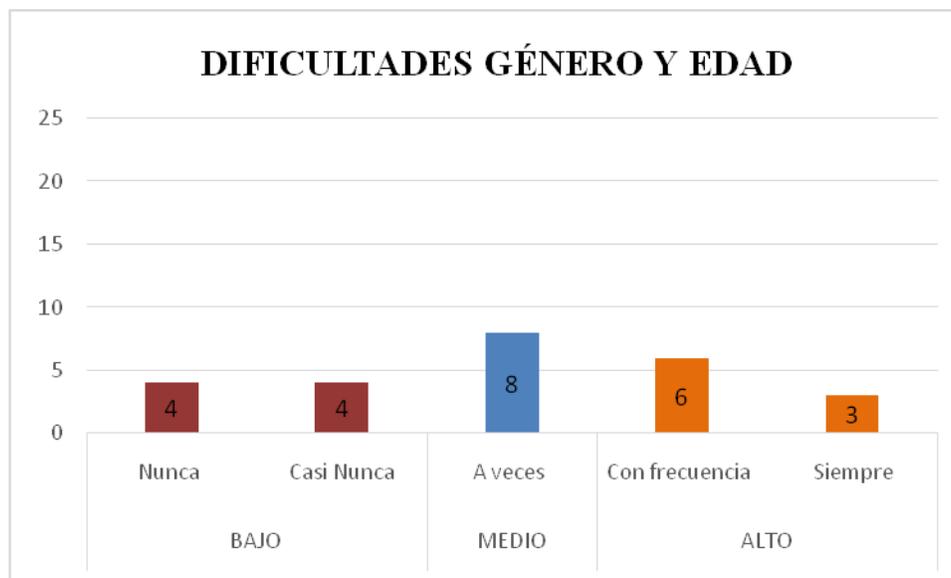
Fuente:Elaboración propia

La Tabla y gráfica No. 3 indica que 4 de los egresados nunca han tenido dificultad por su edad al ser seleccionado a un puesto de trabajo, 7 respondieron que casi nunca, 7 respondieron que a veces hay dificultad, 6 egresados con frecuencia han tenido dificultad para insertarse, así mismo 1 egresado respondió que siempre ha tenido dificultad para insertarse en el mercado laboral debido a la edad. Por lo que existe una presencia significativa de dificultad con respecto a la edad.

Tabla No. 4
Dificultades género y edad

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	4
	Casi Nunca	4
MEDIO	A veces	8
ALTO	Con frecuencia	6
	Siempre	3
Total		25

Gráfica No. 4



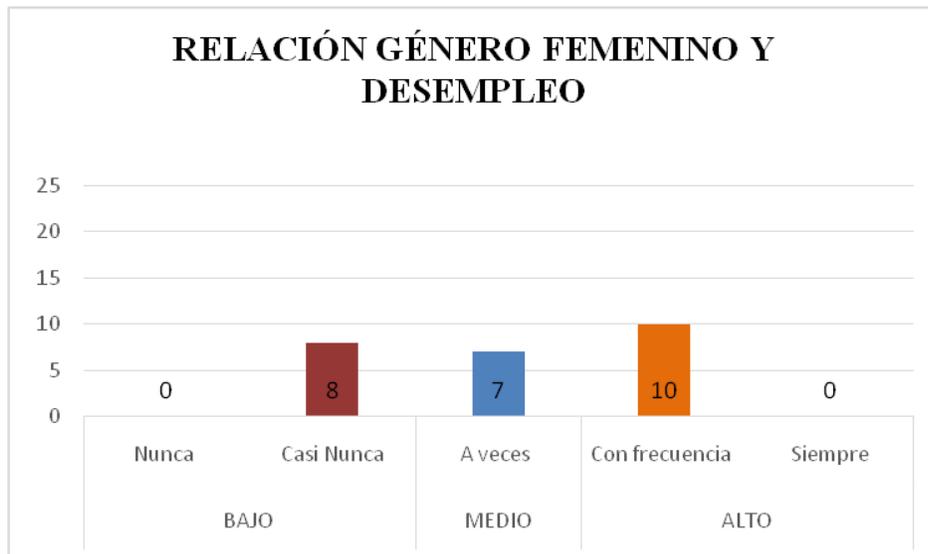
Fuente:Elaboración propia

Se observó en la tabla y gráfica No. 4 que 4 de los egresados nunca han tenido dificultad relacionada con la edad y el género al ser seleccionado a un puesto de trabajo, 4 respondieron que casi nunca, 8 respondieron que a veces hay dificultad, 6 egresados con frecuencia han tenido dificultad para insertarse, así mismo 3 de los egresados respondieron que siempre tienen dificultad para insertarse en el mercado laboral, por lo que se evidencia que existe dificultad para la inserción relacionada con la edad y el género.

Tabla No. 5
Relación género femenino y desempleo

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	0
	Casi Nunca	8
MEDIO	A veces	7
ALTO	Con frecuencia	10
	Siempre	0
Total		25

Gráfica No.5



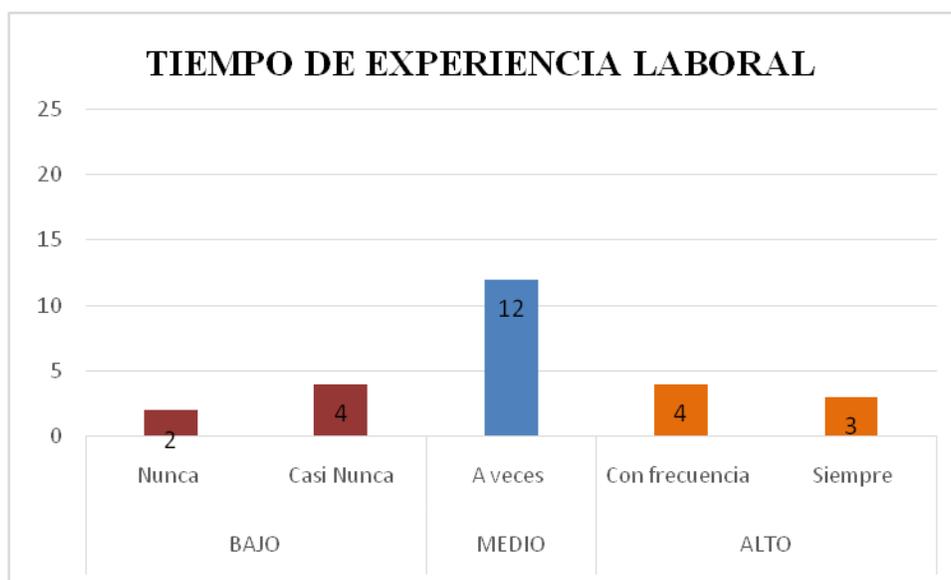
Fuente:Elaboración propia

En la tabla y gráfica No. 5 se observó que ningún egresado considera que el desempleo ha sido mayor para las mujeres, 8 respondieron que casi nunca, 7 respondieron que a veces, 10 egresados con frecuencia consideran que el desempleo ha sido mayor para las mujeres, por lo que existe coherencia con lo expresado en cuanto a que el género es un factor que dificulta la inserción laboral.

Tabla No.6
Tiempo de experiencia laboral

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	2
	Casi Nunca	4
MEDIO	A veces	12
ALTO	Con frecuencia	4
	Siempre	3
Total		25

Gráfica No.6



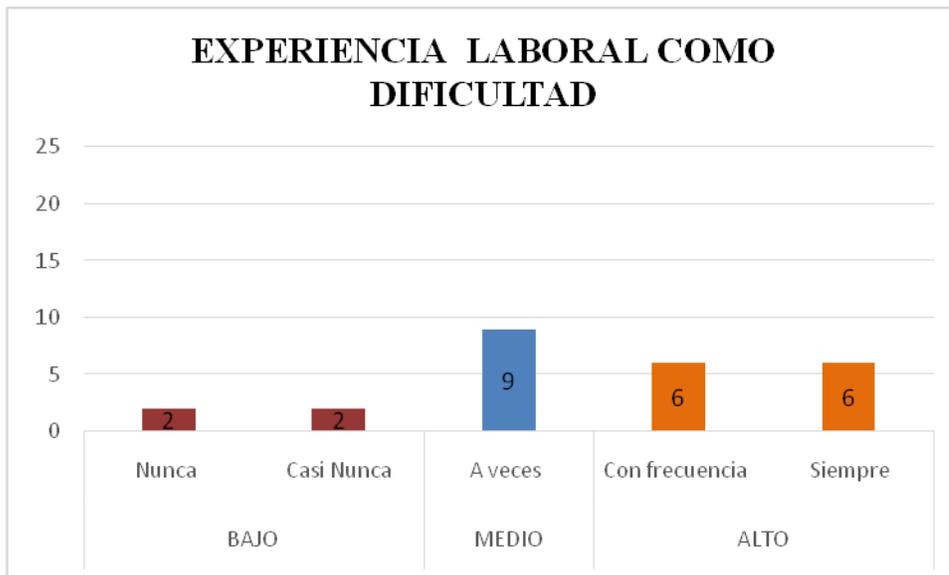
Fuente:Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la tabla y gráfica No. 6 con respecto al tiempo de experiencia laboral, 2 de los egresados manifiestan que nunca ha sido un factor que obstaculice la inserción, 4 de ellos casi nunca lo han experimentado, 12 a veces, 4 con frecuencia y 3 siempre, por lo que se considera que el tiempo de experiencia es un factor que se toma en cuenta para los procesos de inserción laboral.

Tabla No. 7
Experiencia laboral como dificultad

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	2
	Casi Nunca	2
MEDIO	A veces	9
ALTO	Con frecuencia	6
	Siempre	6
Total		25

Gráfica No.7



Fuente:Elaboración propia

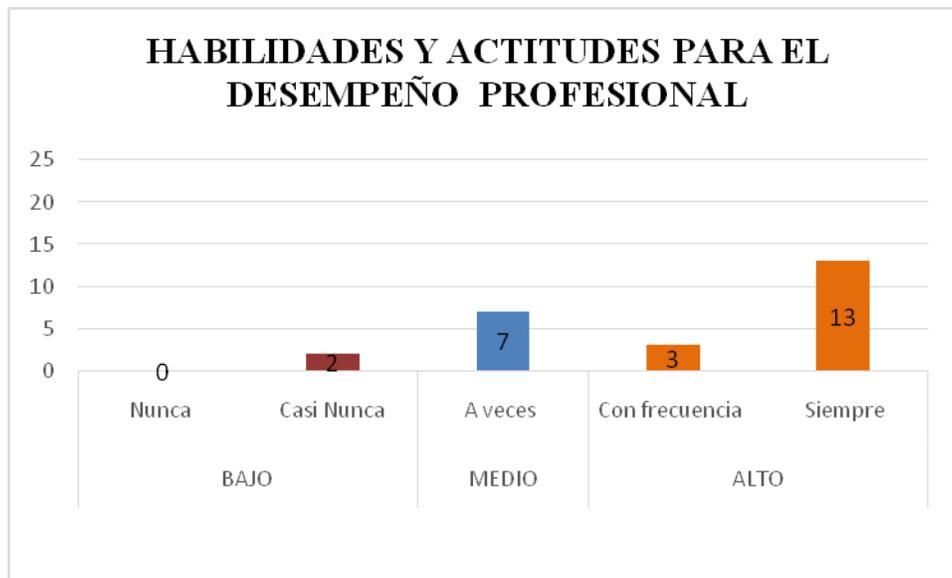
En la tabla y gráfica No. 7 se observó que 2 de los egresados nunca han tenido dificultad para ser contratados por su experiencia laboral, 2 casi nunca, 9 a veces, 6 con frecuencia y 6 siempre.

Tabla No. 8

Habilidades y actitudes para el desempeño del profesional

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	0
	Casi Nunca	2
MEDIO	A veces	7
ALTO	Con frecuencia	3
	Siempre	13
TOTAL		25

Gráfica No.8



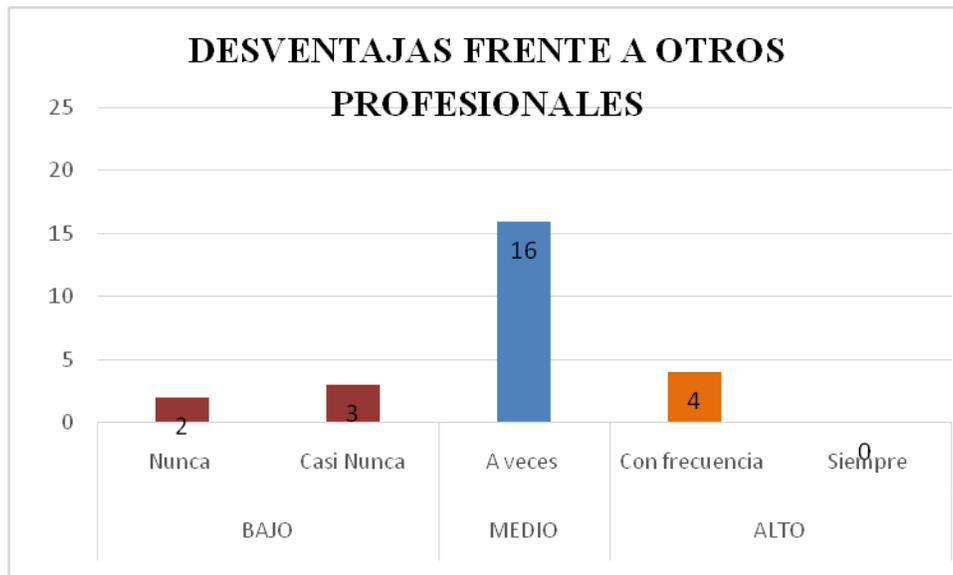
Fuente:Elaboración propia

En la tabla y gráfica No. 8 se observó que 2 de los egresados consideran que casi nunca las habilidades y actitudes son necesarias para el desempeño profesional, 7 a veces, 3 con frecuencia y 13 siempre, por lo que se confirma que estos aspectos son importantes y necesarios para una adecuada inserción laboral.

Tabla No. 9
Desventajas frente a otros profesionales

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	2
	Casi Nunca	3
MEDIO	A veces	16
ALTO	Con frecuencia	4
	Siempre	0
TOTAL		25

Gráfica No.9



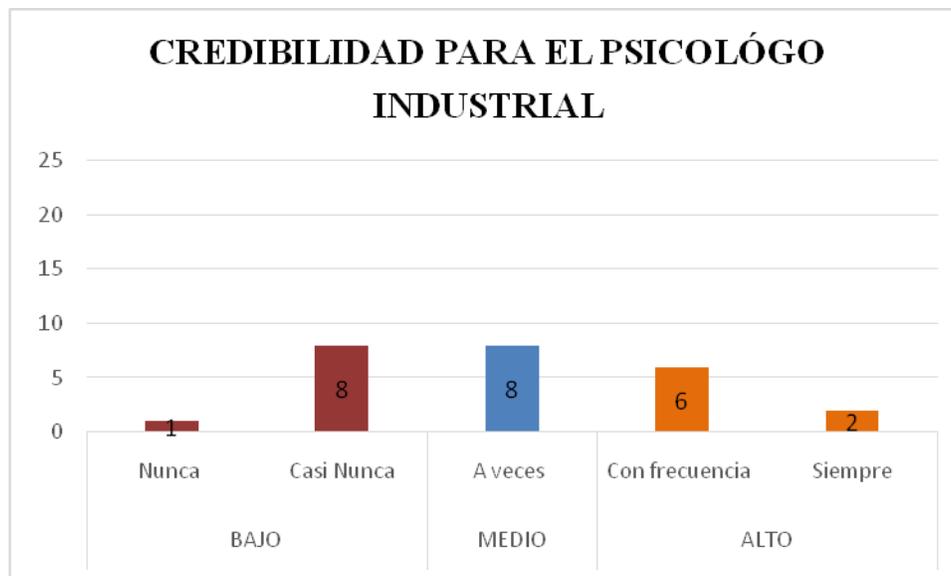
Fuente:Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la tabla y gráfica No. 9 se observó que 2 de los egresados consideran que nunca se han encontrado en desventaja con otros profesionales a la hora de ser seleccionados en el área de Recursos Humanos, 3 casi nunca, 16 a veces y 4 con frecuencia. Por lo que la percepción es que existe desventaja en relación a profesionales de otras áreas.

Tabla No. 10
Credibilidad para el psicólogo industrial

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	1
	Casi Nunca	8
MEDIO	A veces	8
ALTO	Con frecuencia	6
	Siempre	2
TOTAL		25

Gráfica No.10



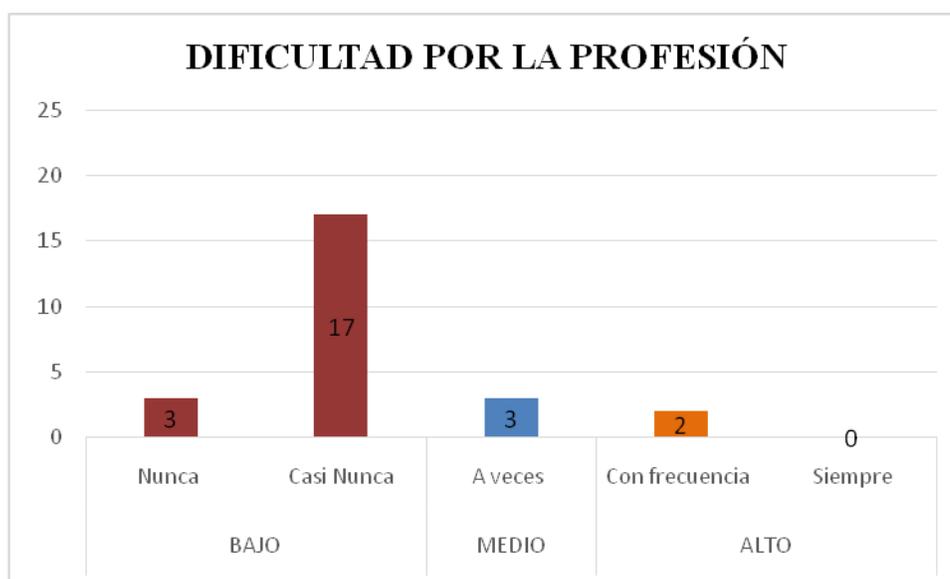
Fuente:Elaboración propia

La tabla y gráfica No. 10 indica que 1 de los egresados nunca considera que ha tenido dificultad relacionada con la credibilidad que le dan al psicólogo industrial, 8 casi nunca, 8 a veces, 6 con frecuencia y 2 siempre. Por lo que, aunque no se presenta en un nivel alto, la credibilidad en la profesión es un factor que en ocasiones representa dificultad.

Tabla No. 11
Dificultad por la profesión

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	3
	Casi Nunca	17
MEDIO	A veces	3
ALTO	Con frecuencia	2
	Siempre	0
Total		25

Gráfica No.11



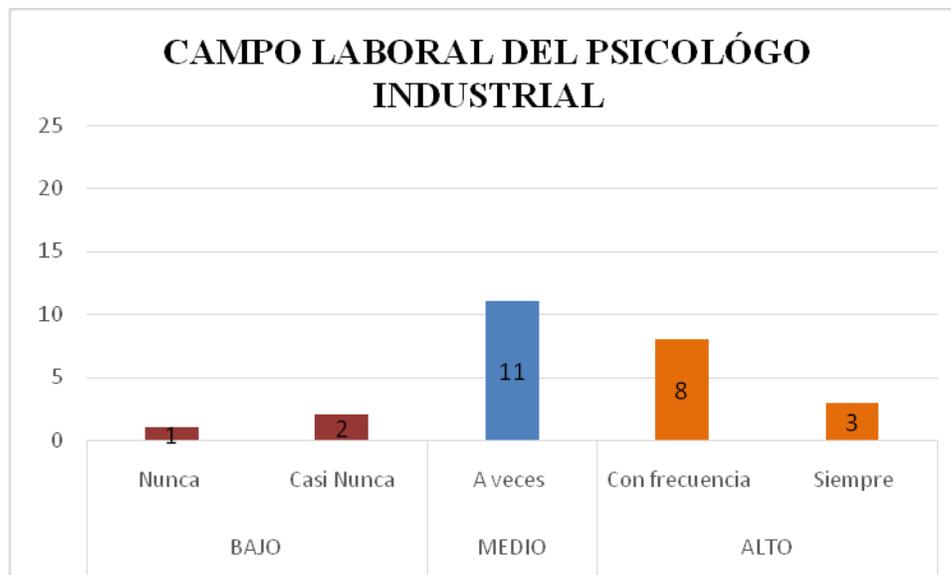
Fuente:Elaboración propia

En la tabla y gráfica No. 11 se observó que 3 de los egresados nunca han tenido dificultad para ser contratados por su profesión, 17 casi nunca, 3 a veces y 2 con frecuencia. Por lo que la profesión, no se considera un factor que dificulte la inserción laboral.

Tabla No. 12
Campo laboral para el Psicólogo Industrial

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	1
	Casi Nunca	2
MEDIO	A veces	11
ALTO	Con frecuencia	8
	Siempre	3
Total		25

Gráfica No.12



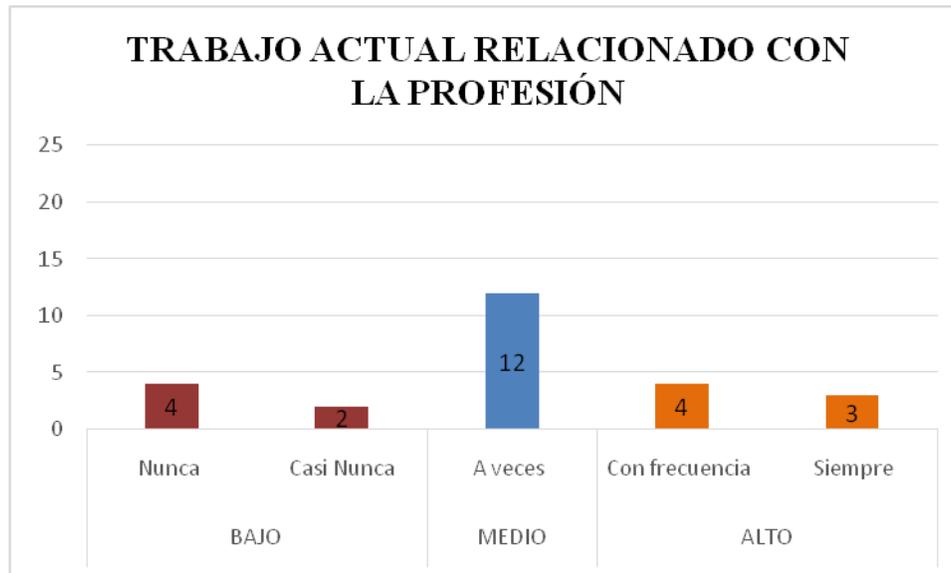
Fuente:Elaboración propia

De acuerdo a los resultados de la tabla y gráfica No. 12 se observó que 1 egresado considera que nunca se tiene campo laboral para el psicólogo industrial, 2 consideran que casi nunca, 11 a veces, 8 con frecuencia y 3 siempre. Por lo que las expectativas en cuanto a oportunidades de desarrollo para el psicólogo industrial son altas.

Tabla No. 13
Trabajo actual relacionado con la profesión

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	4
	Casi Nunca	2
MEDIO	A veces	12
ALTO	Con frecuencia	4
	Siempre	3
Total		25

Gráfica No.13



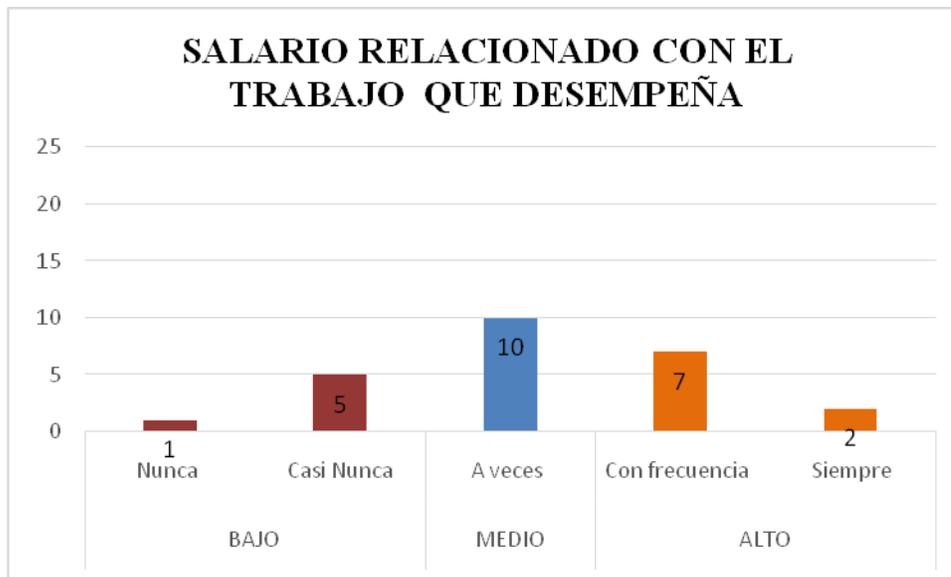
Fuente:Elaboración propia

La tabla y gráfica No. 13 indica que 4 de los egresados, su trabajo nunca ha tenido relación con su profesión, 2 casi nunca, 12 a veces, 4 con frecuencia y 3 siempre. Por lo cual se evidencia que aún muchos de los egresados no han laborado en puestos relacionados específicamente con su profesión.

Tabla No. 14
Salario relacionado con el trabajo que desempeña

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	1
	Casi Nunca	5
MEDIO	A veces	10
ALTO	Con frecuencia	7
	Siempre	2
Total		25

Gráfica No.14



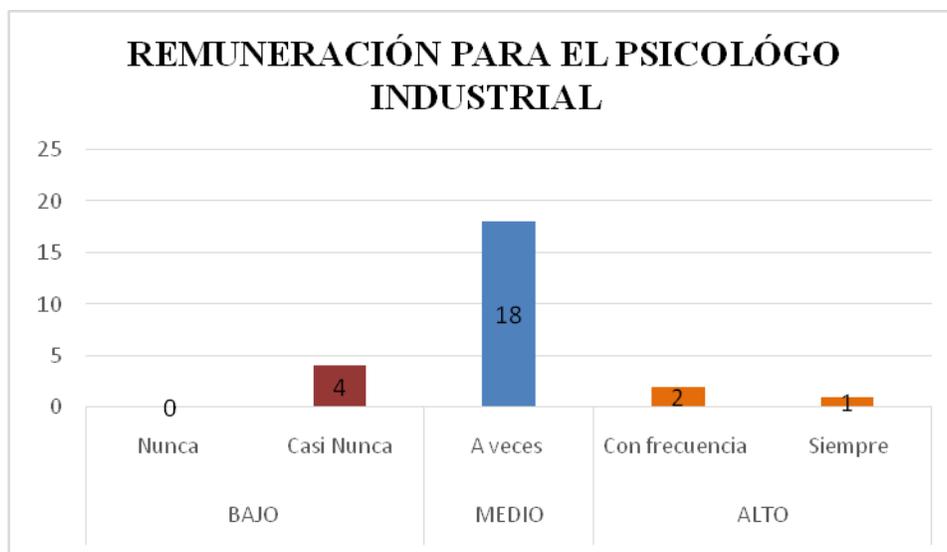
Fuente:Elaboración propia

La tabla y gráfica No. 14 indican que 1 de los egresados nunca su salario ha estado acorde a su trabajo, 5 casi nunca, 10 a veces, 7 con frecuencia y 2 siempre. En síntesis el salario está en concordancia con el trabajo desempeñado.

Tabla No. 15
Remuneración para el Psicólogo Industrial

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	0
	Casi Nunca	4
MEDIO	A veces	18
ALTO	Con frecuencia	2
	Siempre	1
Total		25

Gráfica No.15



Fuente:Elaboración propia

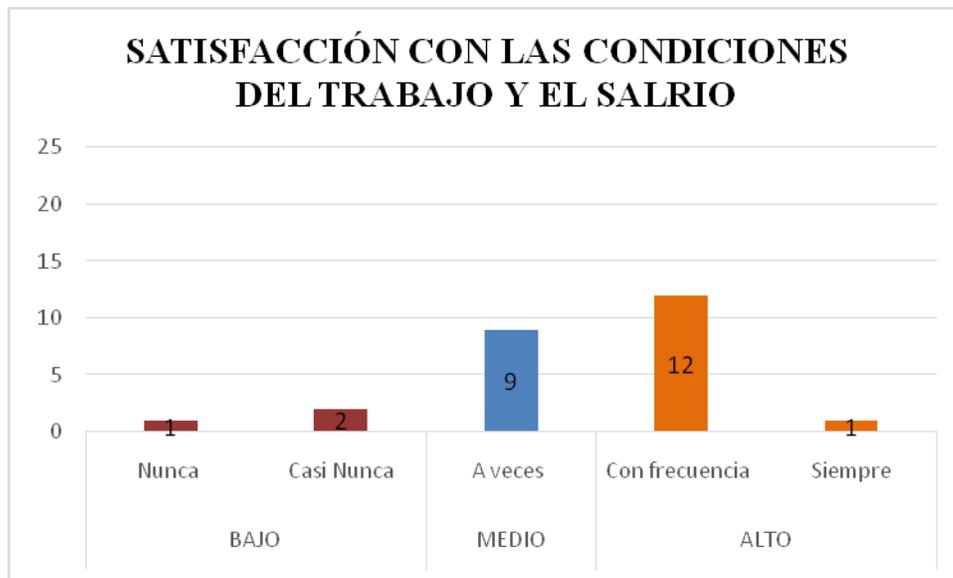
De acuerdo a los resultados presentados en la tabla y gráfica No. 15 se observó que 4 de los egresados consideran que casi nunca se remunera bien al psicólogo industrial, 18 a veces, 2 con frecuencia y 1 siempre. Por lo que se considera la mayoría percibe que a veces la remuneración es satisfactoria.

Tabla No.16

Satisfacción con las condiciones del trabajo y salario

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	1
	Casi Nunca	2
MEDIO	A veces	9
ALTO	Con frecuencia	12
	Siempre	1
Total		25

Gráfica No.16



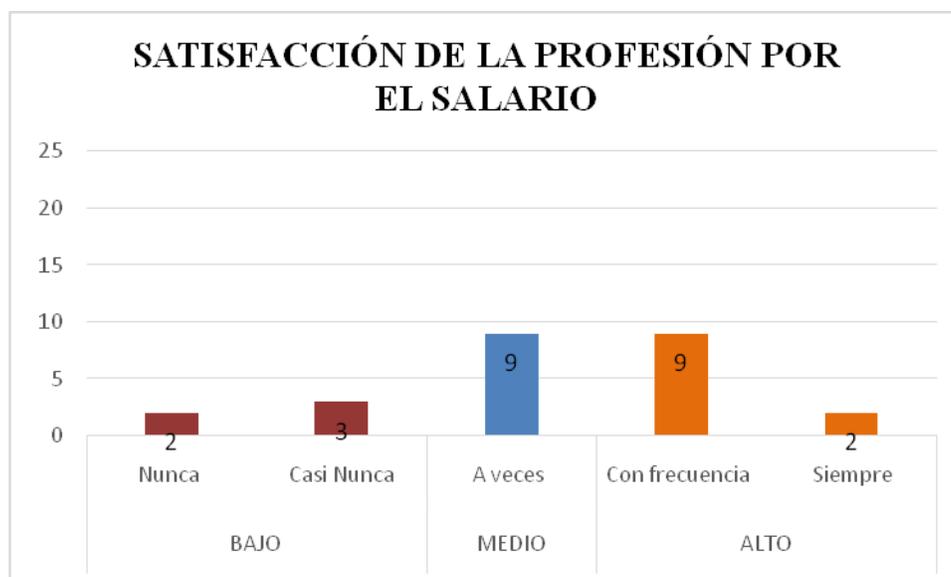
Fuente:Elaboración propia

La Tabla y gráfica No. 16 indica que 1 de los egresados nunca está satisfecho con su salario y las condiciones de su trabajo, 2 casi nunca, 9 a veces, 12 con frecuencia y 1 siempre.

Tabla No.17
Satisfacción de la profesión por el salario

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	2
	Casi Nunca	3
MEDIO	A veces	9
ALTO	Con frecuencia	9
	Siempre	2
Total		25

Gráfica No.17



Fuente:Elaboración propia

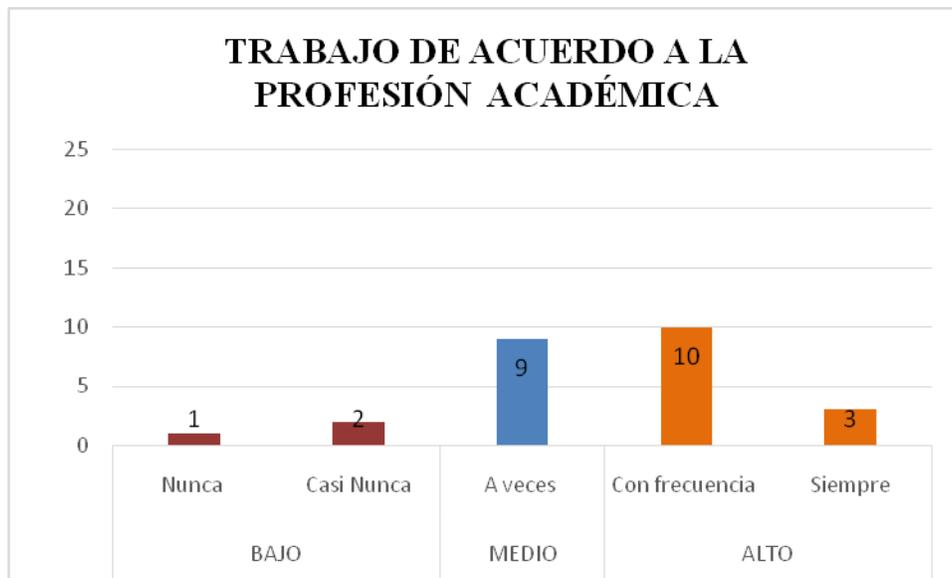
La tabla y gráfica No. 17 muestra que 2 egresados nunca están satisfechos de su profesión debido a su salario, 3 casi nunca, 9 a veces, 9 con frecuencia y 2 siempre.

Tabla No.18

Trabajo de acuerdo a la formación académica

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	1
	Casi Nunca	2
MEDIO	A veces	9
ALTO	Con frecuencia	10
	Siempre	3
Total		25

Gráfica No.18



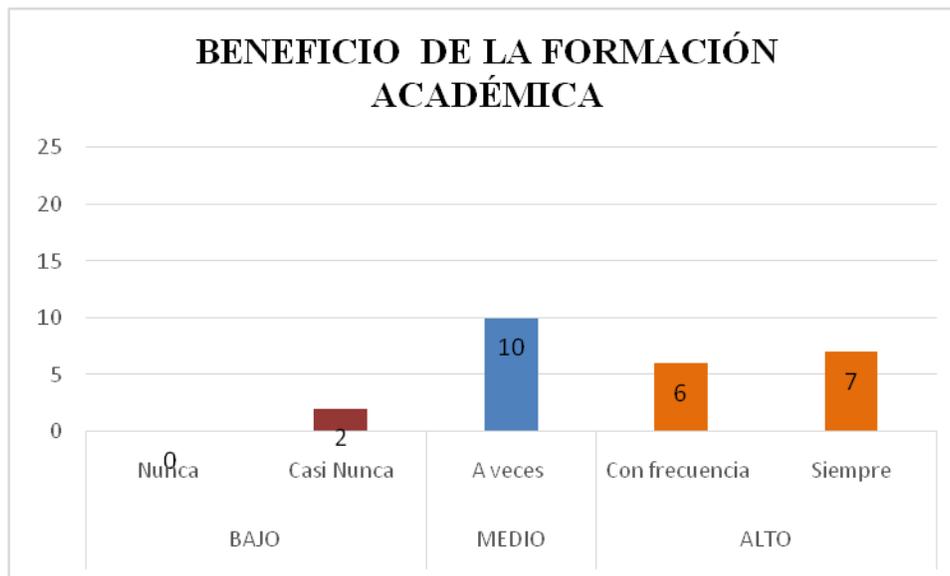
Fuente:Elaboración propia

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla y gráfica No. 18 se puede apreciar que 1 de los egresados nunca su trabajo ha sido de acuerdo a su formación académica, 2 casi nunca, 9 a veces, 10 con frecuencia y 3 siempre. La mayoría de los egresados han solicitado y desempeñado funciones de acuerdo a su formación académica.

Tabla No.19
Beneficio de la formación académica

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	0
	Casi Nunca	2
MEDIO	A veces	10
ALTO	Con frecuencia	6
	Siempre	7
Total		25

Gráfica No.19



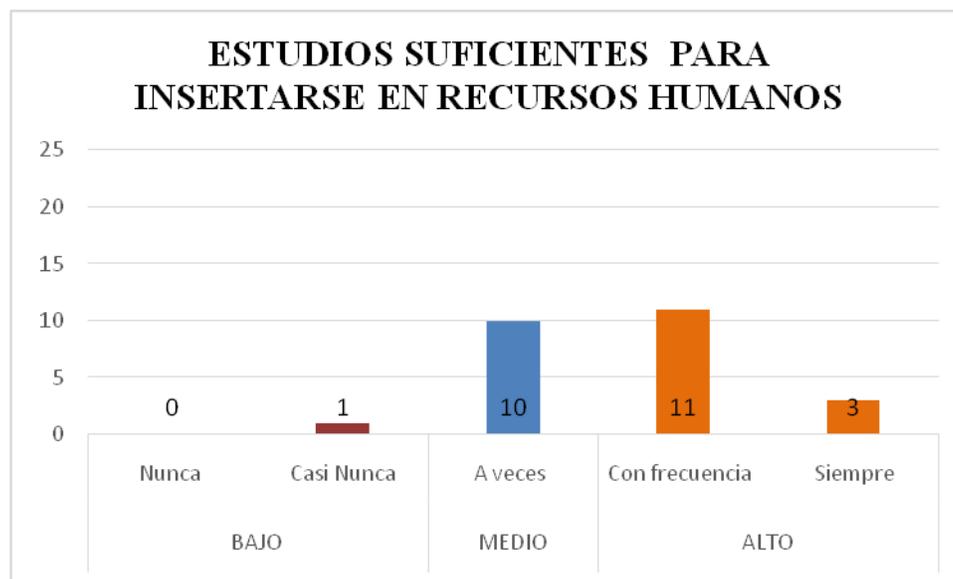
Fuente:Elaboración propia

La tabla y gráfica No. 19 muestran que 2 de los egresados casi nunca le ha beneficiado la formación académica para el desempeño de sus labores, 10 a veces, 6 con frecuencia y 7 siempre.

Tabla No.20
Estudios suficientes para insertarse en Recursos Humanos

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	0
	Casi Nunca	1
MEDIO	A veces	10
ALTO	Con frecuencia	11
	Siempre	3
Total		25

Gráfica No.20



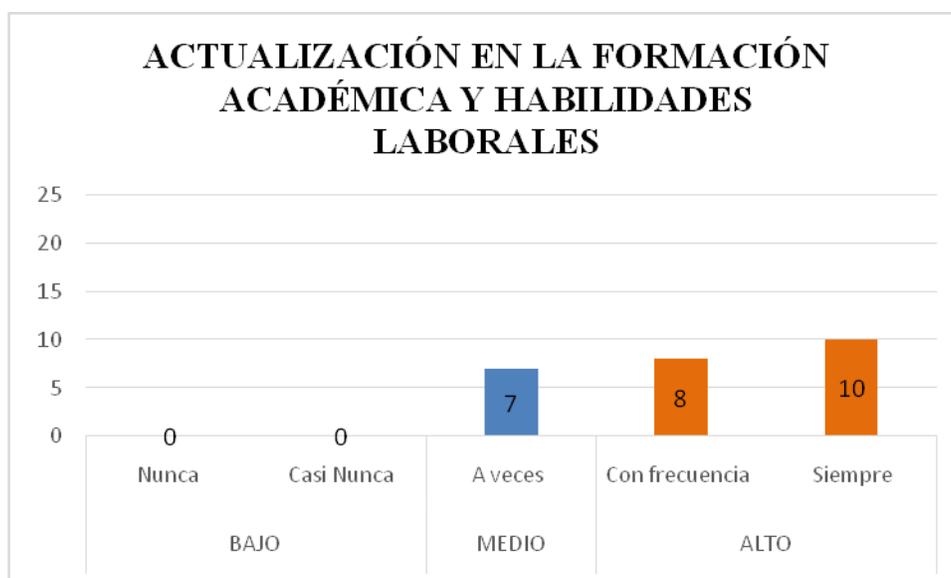
Fuente:Elaboración propia

La tabla y gráfica No. 20 muestran que 1 de los egresados casi nunca le ha beneficiado la formación académica específica para insertarse en el área de Recursos Humanos, 10 a veces, 11 Con frecuencia y 3 siempre.

Tabla No. 21
Actualización en la formación académica y habilidades laborales

NIVEL	ESCALA	POBLACIÓN
BAJO	Nunca	0
	Casi Nunca	0
MEDIO	A veces	7
ALTO	Con frecuencia	8
	Siempre	10
Total		25

Gráfica No.21



Fuente:Elaboración propia

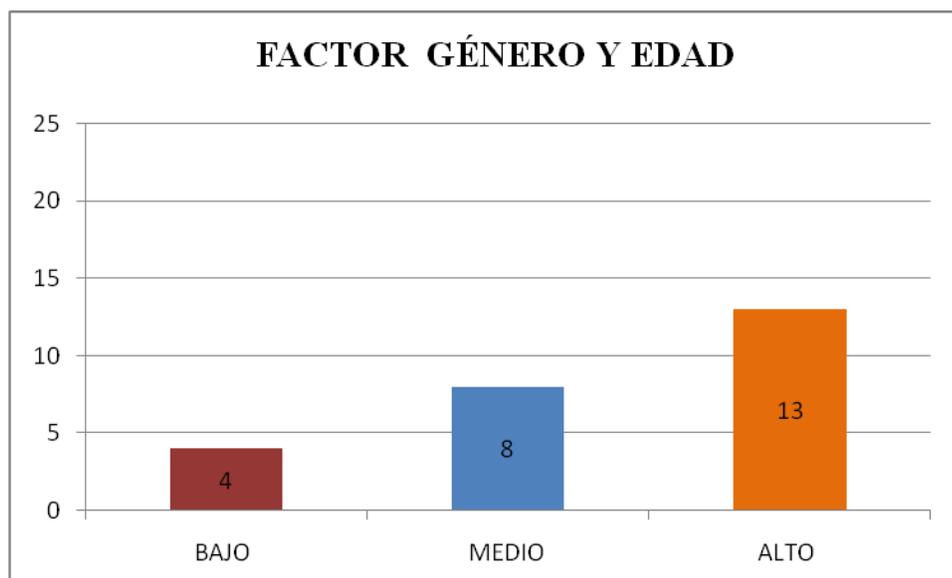
La tabla y gráfica No. 21 muestran que 7 de los egresados consideran que a veces actualizarse en la formación académica como en habilidades laborales asegura el éxito, 8 con frecuencia y 10 casi siempre.

Tabla No. 22

Resultados obtenidos por factor género y edad como determinantes para insertarse en el mercado laboral

Nivel	Población
Bajo	4
Medio	8
Alto	13
Total	25

Gráfica No.22



Fuente:Elaboración propia

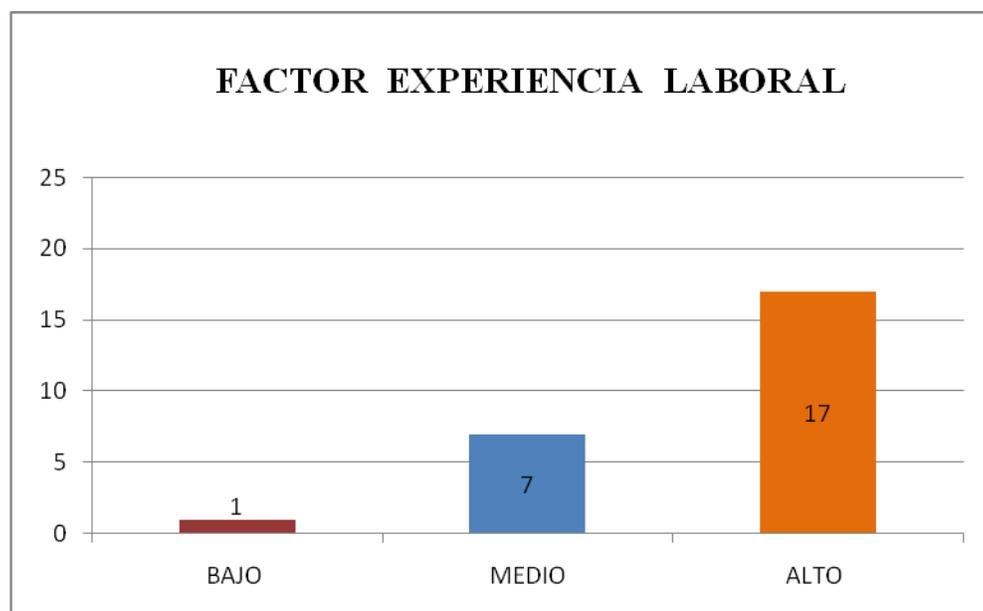
A través de la aplicación del cuestionario se midió cada uno de los factores que conforman las principales dificultades para insertarse en el mercado laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla y gráfica No.20, 4 egresados consideraron que la edad y género son un nivel bajo de dificultades para insertarse en el mercado laboral, 8 con un nivel medio y 13 con un nivel alto. Por lo que se puede evidenciar que el factor género y edad es una dificultad para insertarse en el mercado laboral.

Tabla No. 23

Resultados obtenidos por factor experiencia laboral como determinante para insertarse en el mercado laboral

Nivel	Población
Bajo	1
Medio	7
Alto	17
Total	25

Gráfica No.23



Fuente:Elaboración propia

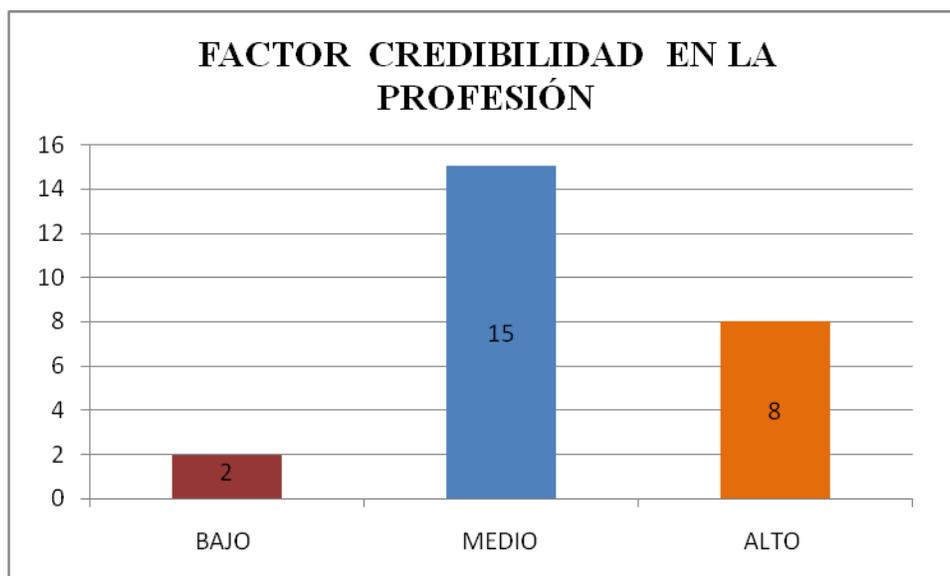
De acuerdo a los resultados obtenidos se observó en la tabla y gráfica No.23, 1 egresado manifestó que el factor experiencia laboral ha sido una baja dificultad para insertarse laboralmente, 7 con un nivel medio y 17 con un nivel alto, por lo que se considera que el factor experiencia laboral se toma en cuenta para los procesos de inserción laboral.

Tabla No. 24

Resultados obtenidos por factor credibilidad en la profesión como determinante para insertarse en el mercado laboral

NIVEL	POBLACIÓN
Bajo	2
Medio	15
Alto	8
Total	25

Gráfica No.24



Fuente:Elaboración propia

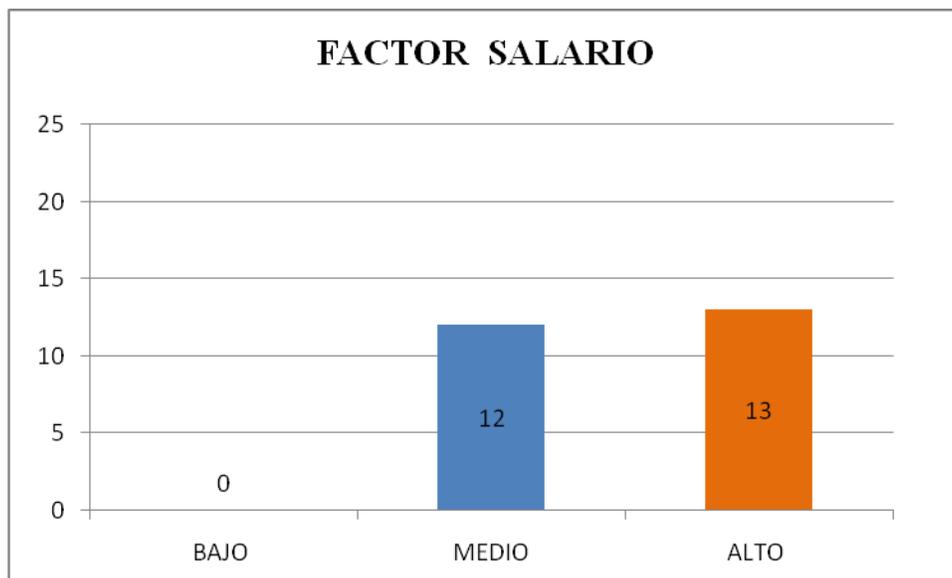
Según los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, se observó en la tabla y gráfica No. 24 que 2 egresados consideran que el factor credibilidad en la profesión es una dificultad baja, 15 un nivel medio y 8 un nivel alto. Por lo que se evidencia que el factor credibilidad en la profesión es una dificultad para insertarse en el mercado laboral.

Cuadro No. 25

Resultados obtenidos por factor salario como determinante para insertarse en el mercado laboral

NIVEL	POBLACIÓN
Bajo	0
Medio	12
Alto	13
TOTAL	25

Gráfica No.25



Fuente:Elaboración propia

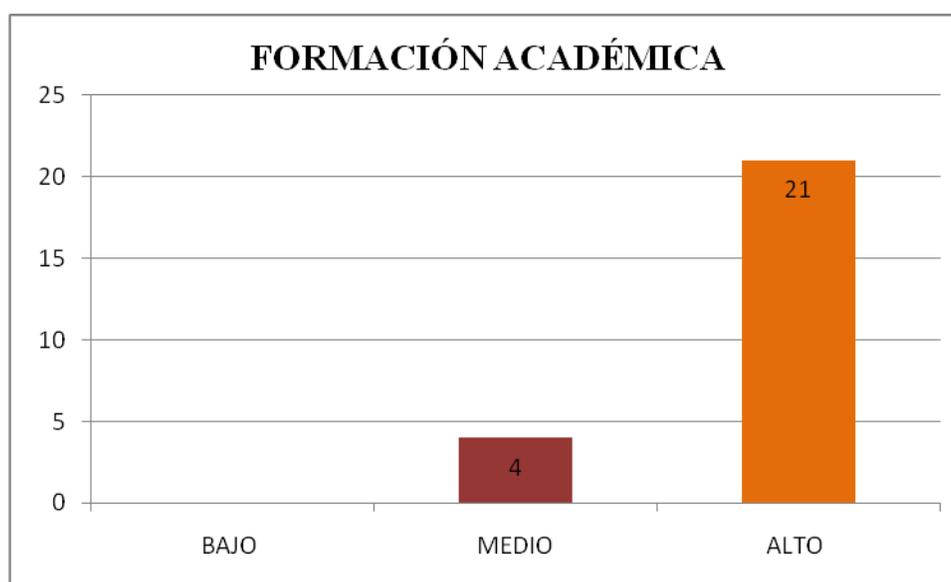
Los resultados obtenidos muestran en la tabla y gráfica No.25 que el salario es una dificultad en un nivel medio para 12 egresados y 13 en un nivel alto. Por lo que se evidencia que el factor salario es una dificultad para insertarse en el mercado laboral.

Cuadro No. 26

Resultados obtenidos por factor formación académica como determinante para insertarse en el mercado laboral

NIVELES	POBLACIÓN
Bajo	0
Medio	4
Alto	21
TOTAL	25

Gráfica No.26



Fuente:Elaboración propia

Según los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, se observó en la tabla y gráfica No. 26 que 4 de los egresado consideran que el factor formación académica es una dificultad en un nivel medio para insertarse en el mercado laboral, y 10 en un nivel alto. Por lo que se evidencia que la formación académica es un factor determinante en la inserción laboral.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con base a los resultados obtenidos del cuestionario medición de dificultades en la inserción laboral aplicado a los egresados, es pertinente analizar las similitudes y diferencias entre las investigaciones citadas en el marco teórico referencial y conceptual.

Por lo tanto el objetivo general de esta investigación tipo descriptiva fue identificar las principales dificultades que encuentran los egresados de la carrera de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, Sede de Escuintla para insertarse en el mercado laboral. De acuerdo con los resultados obtenidos en el estudio indicaron que los egresados manifestaron niveles medios y altos de dificultades para insertarse en el mercado laboral en los diferentes factores contenidos en la presente investigación.

Coronado (2012) en su investigación encontró que los egresados muestran datos favorables para los que aspiran ejercer en el campo de la comunicación pues la tendencia señaló que de 10 graduados siete están inmersos en el campo profesional; esto concuerda con los resultados obtenidos en la presente investigación, ya que 11 egresados consideran que existe campo para el psicólogo industrial en un nivel medio, 11 en un nivel alto y 3 en un nivel bajo Por lo que se puede evidenciar que existe en cuanto a oportunidades de desarrollo.

Por otro lado Bedregal, (2012) quien realizó una investigación en la que buscó determinar si los índices de expectativas de inserción laboral y el índice de valoración del itinerario educativo universitario estaban correlacionados y si diferían entre hombres y mujeres.

Concluyó que en los estudiantes predominó una actitud neutral, o apática tanto hacia las expectativas de inserción laboral como hacia la valoración del itinerario educativo universitario. El estudio anterior no coincide con los resultados en esta investigación ya que los resultados del factor género reflejan que es una dificultad para insertarse en el mercado laboral.

Por su parte Funes, (2011) realizó un estudio teniendo como objetivo diseñar un programa de orientación e inserción laboral que cuente con un servicio de información, formación y asesoramiento dirigido a mujeres víctimas de violencia de género a fin de conseguir su independencia económica concluyendo que existen diversas dificultades para el ingreso de las mujeres al mundo laboral, que provienen tanto del ámbito del trabajo como de la familia lo que se reafirma con los resultados de la presente investigación en cuanto a que el factor género y edad son una dificultad para insertarse en el mercado laboral.

Flores y Gutiérrez (2011) indican en su estudio que tres cuartas partes de los egresados que trabajan tienen un puesto fijo o indefinido en los sectores profesionales se observó que los dos sectores principales donde trabajaban los egresados eran administración pública, economía y finanzas aglutinando al 19% y 16% respectivamente. La presente investigación afirma lo citado en el estudio anterior, debido a que uno de los resultados señala que 16 egresados de psicología industrial a veces y 4 con frecuencia perciben que existe desventaja en relación a profesionales de otras áreas, por lo que algunos desempeñan otro tipo de trabajo inmediatamente después de graduarse. En este sentido se cita Otro aspecto en el que se encuentra relación con el estudio de Flores y Gutiérrez lo representa el hecho que 15 egresados en un nivel medio 8 en un nivel alto perciben que la credibilidad en la profesión es un factor que en ocasiones representa dificultad en la inserción laboral.

Villalobos, Ruiz, Delgado y Chamorro (2012) indican en su estudio que los egresados de ciencias de la salud y de técnicas son los más satisfechos con la relación entre el trabajo desempeñado en el empleo actual y la titulación estudiada, situando su puntuación media en el valor 4.2 en el otro extremo se encuentran los de las ramas humanísticas, con un valor de 3.3 coincidiendo con los resultados de la presente investigación, ya que los egresados que participaron consideran que la profesión, no es un factor que dificulte la inserción laboral.

Casari, Espeche y Bustos (2012) realizaron una investigación en Argentina de tipo exploratorio, cuyo objetivo fue realizar una aproximación al conocimiento de la inserción laboral temprana en una muestra de egresados recientes de psicología de Argentina. Los resultados de la investigación demostraron que los egresados de psicología en promedio se dedican a dos áreas diferentes de ejercicio profesional, siendo las predominantes la psicoterapia (37%) y en segundo lugar la docencia (20%). Se concluyó que el 90% de los graduados en los últimos seis años están realizando al menos un trabajo en un área de la psicología, coincidiendo con este estudio en el que se encontró que 10 egresados con frecuencia y 3 casi siempre han desempeñado funciones de acuerdo a su formación académica.

VI. CONCLUSIONES

- De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que 8 de los egresados perciben en un nivel medio, y 17 en un nivel alto de dificultades para la inserción en el mercado laboral.
- Las principales dificultades que encuentran los egresados de la carrera de Psicología Industrial Organizacional de la Universidad Rafael Landívar, Sede de Escuintla para insertarse en el mercado laboral se identifican así: factor género y edad, factor experiencia laboral, factor salario y factor formación académica.
- El factor género y edad presenta niveles bajo, medio a alto como dificultad para la inserción en el mercado laboral, por lo que se evidencia que este factor es determinante para insertarse laboralmente.
- El factor experiencia laboral es uno de los factores determinantes para la inserción en el mercado laboral, ya que para las organizaciones es importante que los individuos cuenten con experiencia ya que es un indicador de un desempeño eficaz.
- Se concluyó que el factor credibilidad en la profesión no es determinante para insertarse en el mercado laboral.

- De acuerdo a la percepción de los egresados, se concluye que el salario es uno de los factores determinantes que intervienen en la inserción laboral, es por ello que la especialización juega un papel vital conjugándolo con el desarrollo de habilidades de cada individuo ya que por medio de esto, el campo laboral establecerá la oferta y demanda hacia la profesión, lo cual determinará el nivel de remuneración.
- Por último el factor formación académica se considera como determinante para insertarse laboralmente.

VII. RECOMENDACIONES

- A las instituciones que emplean a profesionales de la psicología industrial/organizacional promover procesos de selección equitativos, generando oportunidades para los recién egresados, a fin de que puedan adquirir la experiencia necesaria y desarrollar una carrera profesional.
- A la Universidad Rafael Landívar se recomienda sensibilizar en cuanto a la equidad de género a fin de promover igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, revisar y actualizar constantemente el pensum de estudios de la carrera de psicología industrial organizacional para que éste se ajuste a los requerimientos de las empresas.
- A los profesionales de la psicología y en especial de la psicología industrial/organizacional, desempeñar sus funciones con apego a los principios que rigen la profesión y especialmente a los valores ignacianos con el fin de reforzar la credibilidad en la profesión y posicionarse en el mercado laboral en igualdad de con otras profesiones afines.
- A los estudiantes de la carrera de psicología industrial organizacional, potencializar su período de formación buscando la excelencia académica como soporte para su inserción futura en el mercado laboral.

VIII. REFERENCIAS

Barreiro García, J.S.Y Martínez Seijas, M.P. (2006): *Estudio sobre "Mercado de trabajo e inserción social femenina"*

Becker, Gary. (1964) *Human Capital: A theoretical and empirical analysis*, Columbia University Press, Estados Unidos.

Bedregal, A. (2012). *La relación universidad –trabajo vista por los jóvenes universitarios* en el campus central de la Universidad del Valle de Guatemala.

Campos M. (2010) *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de magisterio de educación física*. (Tesis Doctoral inédita). Universidad de Sevilla España. Disponible en : <http://ccs.infospace.com/ClickHandler.ashx?id=20150326&app=1&c=im.s1.oes.hp&s=ims1oes&r c=im.s1.oes&dc=&euip=190.148.96.33&pvaid=2500ce2e5a154b88a0486359b99d8a13&dt=Deskt op&fct.uid=3Dr%2525252520la%2525252520piel%252525&en=8VQDhNXFIEvcaOQ7tlK7Gsg SNIaK%2fx%2fUMB50L8Z7UN6ZPXU1hOA8cQ%3d%3d&du=http%3a%2f%2ffondosdigitales .us.es%2ftesis%2ftesis%2f1347%2festudio-sobre-la-insercion-laboral-de-los-egresados-de- magisterio-de-educacion-fisica-de-la-universidad-de- sevilla%2f&ru=http%3a%2f%2ffondosdigitales.us.es%2ftesis%2ftesis%2f1347%2festudio-sobre- la-insercion-laboral-de-los-egresados-de-magisterio-de-educacion-fisica-de-la-universidad-de- sevilla%2f&ap=1&coi=239138&cop=main- title&npp=1&p=0&pp=0&ep=1&mid=9&hash=CD7A4CADDEC4271DC6423DC944A49F22>

Casari, L. Espeche, V. y Bustos, G. (2012) *Inserción laboral en una muestra de egresados recientes de la carrera de psicología en argentina* (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Nacional de San Luis Argentina. Disponible en:

<http://www.researchgate.net/...2d46cc631fc3000000.pdf>

Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN) año 2010 Disponible en:

http://www.tequilaguatemala.com/cien/wpcontent/uploads/2013/10/cartaeconomica_economiainformal2005.pdf

Coronado, A. (2012). *La inserción laboral de los egresados de la Universidad Rafael Landívar de la carrera De ciencias de la comunicación en el Campus central*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar Guatemala.

Davia, M. (2000) *La Inserción Laboral de los Jóvenes Españoles ¿un proceso segmentado?* Universidad de Castilla- La Mancha. Albacete.

Fernández, Carmen. (2011) *El trabajo en la ciudad: diccionario de profesiones de las ciudades de Galicia, 1845-1924*. España: Editorial CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas, ProQuest ebrary. Web. 21 August 2015.

[Concepto de Trabajo - Definición en DeConceptos.com http://deconceptos.com/ciencias-naturales/trabajo#ixzz3jUtx3wHr](http://deconceptos.com/ciencias-naturales/trabajo#ixzz3jUtx3wHr)

Flores, A., Gutiérrez, M. (2011) *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de la Facultad de Estudios Estadísticos* (Tesis de Licenciatura inédita).Universidad Complutense de Madrid. Disponible en:

http://www.ucm.es/data/cont/docs/12-2013-04-02-InsLaboralEstad2009_11_v4.pdf

Franco César (2007) *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Editorial Estudiantil Fénix Guatemala

Funes w. (2011) *Diseño de un programa de orientación para la inserción Laboral de la mujer víctima de violencia de género* (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad San Carlos de Guatemala.

Hernández M. (2009) *Reportaje escrito Inserción Laboral de las personas con síndrome de Down a la sociedad guatemalteca*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar Guatemala.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación* 3ª. Edición. México: McGraw- Hill.

Instituto Nacional de Estadística INE (2014). Manual de usuario portal de estadísticas (en red) disponible en: <http://www.ine.gob.gt/index.php/estadisticas/tema-indicadores>

Jumbo Lapo, Bolívar De Jesús. *Desempleo en el Ecuador*. Argentina: El Cid Editor | apuntes, 2009. ProQuest ebrary. Disponible en:

[:http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/detail.action?docID=10316364](http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/detail.action?docID=10316364)

Junta de Andalucía (2010), *Unidad Territorial de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico del Servicio Andaluz de Empleo*, Disponible en : www.juntadeandalucia.es/empleo/

Luciani, *La nueva*. (homepage) consultado el día 25 de febrero de <http://www.lanueva.com/la-ciudad/789302.htm>

Mow-International Research Team (1987): *“The Meaning of Working”*, Academic Press, London.

“Orientaciones básicas para una búsqueda efectiva de empleo”, 4º *Foro de empleo de la Universidad de Valladolid*, Uvaempleo2009. Disponible en www.uvaempleo.com

Palao, P. (2004) *Trucos para encontrar trabajo*. Edimat libros, S.A.

Peiro, J. M. (1989): *“Desempleo juvenil y socialización para el trabajo”*, en Torregrosa, J.R. y otros (eds): *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicológico*, Ministerio de Trabajo, Madrid.

Pérez Montero, María Eugenia. *Inserción laboral, sensibilización medioambiental y en la igualdad de género*. España: RA-MA Editorial, 2014. ProQuest ebrary. Disponible en :

[http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/detail.action?docID=11038795&p00=insercion+la boral](http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/detail.action?docID=11038795&p00=insercion+la+boral)

Portal Universitario de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Consultado 13/04/2015. Disponible en: <http://www.url.edu.gt>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (2008) *Guatemala una economía al servicio del desarrollo Humano*. Informe Nacional de Desarrollo Humano, Volumen I Guatemala.

Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. (2006) *Journal of work and organizational psychology*, ISSN 1576-5962, N° 1.

Rodas C. (2014) "*reportaje escrito: inserción laboral de las personas sordas en Guatemala*." Campus central Guatemala. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad Rafael Landívar Guatemala.

Román, Zulema (2009) *Mercado laboral en Venezuela*. Argentina: El Cid Editor | apuntes, 2009. ProQuest ebrary. Disponible en:

<http://site.ebrary.com/lib/elibrorafaelandivarsp/detail.action?docID=10316596&p00=mercado+laboral+concepto>

Sáez C. (2006): "*Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas*", Consejo Económico y Social, Madrid.

Salvá, F. (2000) *Formación e inserción laboral. Conceptos básicos, políticas programas y recursos para la intervención*. Madrid: Pirámide.

Universidad de Valladolid, Uvaempleo (2009) “Orientaciones básicas para una búsqueda efectiva de empleo”, 4º Foro de empleo. Disponible en www.uvaempleo.com

Valderrey C. (2006) *Impacto de algunas leyes venezolanas en el ámbito laboral, caso discriminación de la mujer*. (Tesis Doctoral inédita). Universidad de oriente Venezuela. Disponible en: http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/562/1/TESIS-305.42_M362.pdf

Vicente P. (2012) *Competencias Socio-emocionales en la inserción laboral del egresado universitario*. (Tesis Doctoral inédita). Universidad de alicante España. Disponible en: http://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/unidades/utec/archivos/ficheros/insercion-laboral/EIL_0607.pdf

Villalobos, R., Ruiz, G., Delgado, M., y Chamorro, A. (2010) *Estudio de inserción laboral egresados del 2006 al 2007*(Tesis Licenciatura inédita) Universidad de Extremadura España. Disponible e: http://www.unex.es/organizacion/servicios-universitarios/unidades/utec/archivos/ficheros/insercion-laboral/EIL_0607.pdf

Weller, J. (2005) *Problemas de empleo, tendencias y políticas para mejorar la inserción laboral*, CEPAL, Chile.

ANEXOS

ANEXO 1

FICHA TECNICA INSTRUMENTO PARA MEDIR INSERCIÓN LABORAL

NOMBRE	Cuestionario para medir dificultades en la inserción laboral														
AUTOR	Claudia Ortega														
OBJETIVO	Clasificar las dificultades profesionales que los recién graduados encuentran para optar a un puesto de trabajo.														
¿QUÉ MIDE?	Las dificultades profesionales y los factores que se presentan dentro del mismo.														
REACTIVOS	Factor Género y edad 1,2,3,4 Factor Experiencia Laboral 5,6,7,8 Factor Credibilidad en la profesión 9,10,11,12 Factor Salario 13,14,15,16 Factor Formación académica 17,18,19,20														
ESCALA DE MEDICIÓN	20-40 Bajo 41-60 Medio 61-100 Alto														
PUNTEOS A OBTENER	El evaluado puede valorar los ítems de la siguiente manera por cada factor: <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #2c5e8c; color: white;">nunca</th> <th style="background-color: #2c5e8c; color: white;">casi nunca</th> <th style="background-color: #2c5e8c; color: white;">a veces</th> <th style="background-color: #2c5e8c; color: white;">con frecuencia</th> <th style="background-color: #2c5e8c; color: white;">siempre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> </tbody> </table>					nunca	casi nunca	a veces	con frecuencia	siempre	1	2	3	4	5
nunca	casi nunca	a veces	con frecuencia	siempre											
1	2	3	4	5											
FORMA DE APLICACIÓN	Cuestionario Autoaplicado														
TIEMPO DE APLICACIÓN	20 minutos														
PROFESIONALES QUE VALIDARON EL INSTRUMENTO	Licda. Claudia Palomo Licda. Olga Marina II Alvarado Rivera Lic. Hugo Miguel Santos														

ANEXO 2

CUESTIONARIO PARA MEDIR DIFICULTADES EN LA INSERCIÓN LABORAL

Datos personales:

Nombre: _____ Edad: _____ Género: _____

Años que tiene de ser profesional _____

Instrucciones: A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales debe responder marcando con una **X** la respuesta que mejor represente su situación laboral.

No.	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	siempre
1.	¿Ha aplicado usted a un puesto de trabajo y según su opinión o percepción, considera que no ha sido seleccionado por su género?					
2.	¿Ha aplicado usted a un puesto de trabajo y según su opinión o percepción, considera que no ha sido seleccionado por su edad?					
3.	¿Considera usted que tanto la edad como el género son dificultades para ser contratados en el área laboral?					
4.	¿Según su percepción la tasa de desempleo ha sido siempre mayor para las mujeres?					
5.	¿Considera tener el tiempo de experiencia necesario para iniciar cualquier empleo?					
6.	¿Considera que la experiencia laboral es una dificultad para insertarse en el área de Recursos Humanos?					
7.	¿Considera usted que las habilidades y actitudes son necesarias para el desempeño de las actividades profesionales?					

No.	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	siempre
8.	¿Con relación a su experiencia profesional considera que se ha encontrado en desventaja frente a otros profesionales a la hora de ser seleccionado en el área de Recursos Humanos?					
9.	Según su percepción, ¿la credibilidad que se le da al psicólogo industrial es la misma que le dan otras profesiones?					
10.	Ha tenido alguna dificultad de ser contratado por su profesión?					
11.	Cree usted que el psicólogo Industrial tiene campo laboral como otras profesiones?					
12.	¿Su trabajo actual tiene relación con su profesión?					
13.	A su juicio ¿El salario que recibe está en sintonía con el tipo de trabajo que desempeña?					
14.	Considera usted que el psicólogo industrial es bien remunerado?					
15.	¿Se encuentra satisfecho con su salario y las condiciones de su trabajo?					
16.	¿El salario es uno de los motivos por los cuales está satisfecho con su profesión?					
17.	¿Considera que el trabajo que realiza es el adecuado según su formación académica?					
18.	¿Le benefició la formación académica de la URL para insertarse en el mercado laboral?					
19.	¿Considera que los estudios que ha realizado son suficientes para insertarse en el área de Recursos Humanos?					
20.	¿Considera que para asegurar el éxito profesional es esencial mantenerse actualizado, tanto en la formación académica como en las habilidades laborales?					