



Vigilada Mineducación

ASPIRACIONES LABORALES A PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE PRÁCTICA
PROFESIONAL

PAULA ANDREA UPEGUI TAVERA

Trabajo de grado para optar por el título de psicóloga

MILENA MARGARITA VILLAMIZAR REYES

Asesora de trabajo de grado

UNIVERSIDAD EAFIT
ESCUELA DE HUMANIDADES

Resumen

Objetivo. Conocer las aspiraciones laborales que se generan a partir de la experiencia de práctica profesional. *Marco de referencias conceptuales.* Los referentes alrededor de las elaboraciones conceptuales son: futuros profesionales, aspiraciones laborales, práctica profesional, organizaciones. *Método.* Se realizó un estudio cualitativo descriptivo de corte transversal. El diseño de la investigación fue un estudio de caso basado en entrevistas semiestructuradas a ocho futuros profesionales de la ciudad de Medellín que realizaron, en un periodo no superior a un año, su práctica profesional en psicología. *Conclusión.* Conocer las aspiraciones laborales que se generan a partir de la experiencia de práctica profesional va mucho más allá de identificar la experiencia de práctica porque, aun cuando la práctica profesional no ha sido desarrollada en el campo ocupacional de interés o con la remuneración esperada, la evaluación que hace el sujeto de su entorno y de lo que quiere lograr con su formación determina en un primer momento las oportunidades laborales a las que puede postularse luego de egresar.

Palabras clave: *Futuros profesionales, aspiraciones laborales, práctica profesional, organizaciones.*

INTRODUCCIÓN

Justificación y planteamiento del problema

Las prácticas profesionales son el primer acercamiento que tienen los estudiantes a su ejercicio profesional y es a partir de esta experiencia donde se empiezan a construir las aspiraciones laborales que marcan el inicio de la vida profesional. Resulta importante conocer aquellos factores que están implicados en la construcción de dichas aspiraciones laborales y pueden estar estrechamente relacionados con las aspiraciones de estudio, las cuales son entendidas como proyectos personales que se construyen a partir de una serie de experiencias vividas y el reflejo de los diferentes grupos sociales. Es un quehacer que reconoce la relación educativo-laboral y la representación subjetiva de la inserción laboral.

Estudios previos de Herrera Fuentes (2011) han demostrado que el proceso de formación es importante para los estudiantes universitarios porque les permite adquirir bases sólidas que potencializan su capacidad de responsabilidad y desarrollo de conocimiento lo cual puede estar relacionado con la estabilidad profesional y el nivel de optimismo del estudiante. Lo anterior se evidencia también en los estudios de Pineda Serna et al. (2011), Lever y Strado (2017) y Vera, Llano y Guevara (2019).

Se encontró que los estudiantes antes de ingresar a los programas tienen intereses particulares sobre el lugar de trabajo al cual desean aspirar, sin embargo a medida que pasan los semestres el programa estimula otros interés por lo que las aspiraciones del estudiante pueden modificarse; y entonces se evidencia en los estudios de Arévalo Mira y Cano Hernández (2014), Celis y Duque (2016), Quattrini et al. (2016) y Lobo García (2017) que la posibilidad de inclusión al mercado está sujeta a la relación universidad-trabajo.

Se puede resaltar que en las investigaciones referenciadas se ha estudiado la inserción laboral a partir de variables relacionadas con la experiencia de formación, análisis sobre percepción de las oportunidades laborales, la satisfacción, autonomía laboral y la intención de abandono; también la manera en que se configura el mundo del trabajo, la relación salario y satisfacción, y el comportamiento organizacional en la formación de profesionales.

Así pues, se encuentra pertinente investigar las aspiraciones laborales a partir de la experiencia de práctica profesional permitiendo conocer cómo se modifican. Por lo anterior se formula la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo se modifican las aspiraciones laborales a partir de la experiencia de práctica profesional?

Objetivos

General

Conocer las aspiraciones laborales que se generan a partir de la experiencia de práctica profesional.

Específicos

- Identificar la experiencia de práctica profesional vivida por los futuros profesionales.

- Determinar los factores que influyen en las aspiraciones laborales a partir del periodo de práctica.
- Comprender la influencia del campo profesional en que se realizó la práctica frente a las aspiraciones laborales.

Marco de referencias conceptuales

Las aspiraciones laborales: una aproximación a su estado del arte

El siguiente trabajo tiene como propósito dar a conocer el estado actual de las investigaciones relacionadas con las aspiraciones laborales. Para este fin se realizó el balance de los estudios encontrados relacionados con el tema a partir de las siguientes categorías: *propósito general de la investigación, principales referentes conceptuales, tipos de estudio y tipo de diseño, sujetos participantes, instrumentos de recolección de información y análisis y principales resultados y conclusiones.*

En relación con el *propósito general* en las investigaciones de Arévalo Mira y Cano Hernández (2014), Celis y Duque (2016), Quattrini et al. (2016) y Lobo García (2017) se evidencia una tendencia a la relación de las aspiraciones laborales con variables de competencias adquiridas antes y durante el periodo de práctica profesional y los factores influyentes en el interés de abandono o permanencia en el trabajo; esto se puede encontrar también en las investigaciones de Porcel-Gálvez et al. (2015), Lever y Strado (2017) y Garrido et al. (2020). El sentido del trabajo, oportunidad laboral, la sensibilidad en el mundo del trabajo y la satisfacción laboral destacan en las investigaciones de Domínguez y María (2008), Bonilla Troncoso y Paternina Arteaga (2011) y Lobo García (2017). Finalmente, la introducción del término burnout caracterizado por agotamiento emocional y distanciamiento frente al trabajo que se encuentra en la investigación de Spontón et al. (2019).

Los *principales referentes conceptuales* son inserción laboral, educación superior, educación continua y calidad de la educación en las investigaciones de Domínguez y María (2008), Cázares et al. (2015), Martínez y González (2019), Botello, Yañez, y Arévalo (2004), Pineda Serna et al. (2011), Arévalo Mira y Cano Hernández (2014) y Lobo García (2017). El burnout, las preferencias de empleo y programas de empleo se encuentran como principales referentes

conceptuales en las investigaciones de Garrido et al. (2020), Spontón et al. (2019), Celis y Duque (2016), Quattrini et al. (2016) y Berg et al. (2019) y otros conceptos relacionados con la selección de la profesión, la formación recibida y la motivación destacaban para los autores Porcel-Gálvez et al. (2015), Lever y Strado (2017) y Vera, Llanco y Guevara (2019).

Con relación al *tipo de estudio* y *tipo de diseño* de las diferentes investigaciones se encontró la constante en los estudios de tipo cuantitativo a diferencia de los estudios de Domínguez y María (2008), Lever y Strado (2017) y Quattrini et al. (2016) que implementaron el método cualitativo para conocer la influencia del entorno laboral en las expectativas laborales y cómo se configuran las emociones en el mundo del trabajo y la subjetivación en la inserción laboral.

El tipo de estudio más recurrente para autores como Domínguez y María (2008), Arévalo Mira y Cano Hernández (2014), Porcel-Gálvez et al. (2015), Celis y Duque (2016), Lever y Strado (2017), Lobo García (2017), Andrade Pérez (2018), Cázares et al. (2015) y Vera, Llanco y Guevara (2019) fue el descriptivo, en estos se pretendía identificar, conocer, analizar y realizar seguimiento a variables relacionadas con aspiraciones laborales, inserción laboral, motivación, satisfacción. Así como también, el tipo de estudio exploratorio en el cual se analizaban aportes personales durante el proceso educativo y posteriormente la práctica laboral, y se evidenciaba la relación de salario y satisfacción en los estudios de Botello, Yañez y Arévalo (2004), Bonilla Troncoso y Paternina Arteaga (2011), Garrido et al. (2020) y Martínez y González (2019).

Las investigaciones de Herrera Fuentes (2011) y Berg et al. (2019) por su parte, tuvieron un enfoque explicativo en los cuales se buscaba analizar qué características de las prácticas en empresas y qué competencias adquiridas en las mismas determinan la inserción laboral. También las investigaciones de tipo reflexivo realizadas por Pineda Serna et al. (2011) y Quattrini et al. (2016) en las cuales se revisaron investigaciones previas y se evaluó la relación de los procesos de regulación de la sensibilidad en el mundo del trabajo.

Con relación a los *sujetos participantes* de las investigaciones se puede concluir que participaron estudiantes de diferentes pregrados y egresados que se encontraran laborando. A excepción de las investigaciones de Celis y Duque (2016) que tomaron como sujeto participante a profesionales que se encontraban realizando el doctorado.

En lo que se refiere a los *instrumentos de recolección de información y análisis* los más utilizados son encuestas, en los estudios de Botello, Yañez y Arévalo (2004), Bonilla Troncoso y Paternina Arteaga (2011), Arévalo Mira y Cano Hernández (2014), Celis y Duque (2016), Garrido et al. (2020), Andrade Pérez (2018), Berg et al. (2019), COIL: Cuestionario de Orientación e Inserción Laboral en el estudio de Martínez y González (2019), revisión y análisis de antecedentes para autores como Herrera Fuentes (2011) y Porcel-Gálvez et al. (2015) y entrevista para los estudios de Domínguez y María (2008), Quattrini et al. (2016) y Lobo García (2017).

Por su parte, autores como Spontón et al. (2019) realizaron un análisis factorial compuesto por las dimensiones del burnout. Otros autores hicieron uso de instrumentos como diseño transversal-correlacional y ejercicio metodológico.

En referencia a los *principales resultados y conclusiones* de las investigaciones se encontró que el proceso de formación resulta importante para los estudiantes universitarios, pues es evidente la importancia de adquirir sólidas bases epistemológicas y metodologías que potencializan en los estudiantes la capacidad de responsabilidad y desarrollo del conocimiento. También se destaca en algunas investigaciones que la estabilidad profesional y económica depende más de aspectos personales que educativos y por esa razón es importante garantizar un nivel optimismo durante el tránsito del estudiante en su pregrado según las investigaciones de Herrera Fuentes (2011), Pineda Serna et al. (2011), Lever y Strado (2017), y Vera, Llanco y Guevara (2019).

Por otro lado, Bonilla Troncoso y Paternina Arteaga (2011) plantean que el periodo de acoplamiento luego de egresar puede ser superior a 33 meses, y en esa línea debe tenerse en cuenta la relación del periodo de práctica con el interés ocupacional del practicante. Por su parte, Porcel-Gálvez et al. (2015), encontraron que los roles ligados a estereotipo de género hacen necesario profundizar en la identidad profesional y establecer parámetros que permitan minimizar sesgos relacionados con la diferencia de género en relación con preferencias y expectativas laborales.

En las investigaciones de Domínguez y María (2008), Andrade Pérez (2018), Berg et al. (2019) y Martínez y González (2019) se encontró que las prácticas que desarrollan competencias de comunicación y gestión de problemas aumentan la probabilidad de estar empleado, sin embargo, la relación universidad y trabajo debe evaluarse desde variables que se focalicen en el desempeño laboral del egresado con relación al área de desempeño de su interés y la universidad debe fomentar acciones dirigidas a adquirir competencias personales e interpersonales.

Así mismo, autores como Arévalo Mira y Cano Hernández (2014), Celis y Duque (2016), Quattrini et al. (2016) y Lobo García (2017) destacaron que los estudiantes antes de ingresar a los programas tienen intereses particulares sobre el lugar de trabajo al cual desean aspirar. Sin embargo a medida que pasan los semestres el programa estimula otro interés por lo que las aspiraciones del estudiante pueden modificarse. Con relación a esto se evidencia también que la posibilidad de inclusión al mercado está sujeta a la interacción universidad- trabajo y las políticas en torno por lo cual la educación toma un papel subjetivo a partir de los intereses profesionales y las oportunidades de trabajo.

Finalmente, Botello, Yañez y Arévalo (2004), Garrido et al. (2020) y Spontón et al. (2019) concluyen que existe un gran impacto personal y profesional por parte de los programas lo cual brinda un valor agregado al estudiante. Además, las empresas en las cuales los estudiantes se encuentran trabajando consideran que este es un beneficio ya que mejora el desempeño de su personal, los hace más eficaces y competitivos; también se evidencia que los niveles de satisfacción se relacionan con beneficios de remuneración lo cual a su vez influye en la intención de permanencia o abandono, relacionado con la variable básica del burnout que es agotamiento, en este caso, emocional con relación a las oportunidades de autorrealización en el trabajo.

Como *conclusión*, se evidencia que en las investigaciones referenciadas se ha estudiado la inserción laboral a partir de variables relacionadas con la experiencia de formación, análisis sobre percepción de las oportunidades laborales, la satisfacción, autonomía laboral y la intención de abandono; también la manera en que se configura el mundo del trabajo, la relación salario y satisfacción, y el comportamiento organizacional en la formación de profesionales. Por lo anterior, se puede afirmar que, a partir de las investigaciones revisada, no se ha realizado un estudio para evidenciar como se ven afectadas directamente las aspiraciones laborales a partir de la experiencia de práctica profesional.

Aspiraciones laborales. Definición de aspiraciones

Las aspiraciones pueden entenderse como un deseo, como menciona Coca y Rego (2015) se confrontan constantemente con la realidad social y económica; son variables, relativamente fáciles de formular y difíciles de transformar en hechos concretos.

Las aspiraciones para Batlle et al. (2010) son elecciones basadas en la idealización; a diferencia de las expectativas que se basan en aspectos más realistas; las aspiraciones están vinculadas entonces con aspectos relacionados al anhelo, la fantasía y la omnipotencia.

Las aspiraciones constituyen para Moreno et al. (2017) solo una parte de las expectativas de los sujetos. Existe una diferencia entre lo que desea el sujeto y lo que realmente espera alcanzar con su esfuerzo personal, contexto y otros factores. Además, identificar y comprender las aspiraciones del sujeto implica conocer el contexto y sus deseos a corto y mediano plazo (Moreno et al, 2017).

Factores influyentes en las aspiraciones laborales

Para Miranda (2005) durante la juventud y posterior adultez se asumen un conjunto de responsabilidades y atribuciones otorgadas por la sociedad que permiten una valoración y jerarquización social modificando la visión del futuro.

En las aspiraciones predominan los intereses de cada uno; las ventajas y desventajas que se obtienen en la elección son consecuencia de cualidades personales (Corica, 2012); las aspiraciones se evidencian para Domínguez e Ibarra, en la integración de motivaciones que permiten dar sentido a los acontecimientos de la vida y permiten construir estrategias para el logro de objetivos y prevención de posibles obstáculos personales y laborales (como se citó en Rodríguez, 2012).

Algunos factores influyentes en las aspiraciones se estructuran a partir del contexto social y económico, sin desconocer las cualidades personales; según Casal (2006) y Ruiz (2011) el entorno social, las condiciones económicas, los referentes culturales, tienen gran importancia en la toma de decisiones relacionadas con lo laboral, profesional y social (como se citó en García, 2016).

La autoestima es un atributo que distingue a los grupos de jóvenes que se consideran competentes en la realización de su proyecto de vida personal (Lomelí et al. 2016), por esa razón puede ser considerada como otro factor influyente en las aspiraciones; reconociendo que la autoestima tiene relación con la motivación y la inteligencia emocional que permite a los jóvenes afianzar creencias de éxito o fracaso.

Características de los factores influyentes

Factores socioeconómicos. Entorno social

El entorno social, según Cázares et al. (2015), está compuesto por factores que representan rasgos característicos de dinámicas sociales e ideológicas y se encuentran estrechamente relacionado con el concepto de cultura que puede ser comprendido como el conjunto de dinámicas sociales, costumbres, valores y modos de vida.

El entorno social influye en la toma de decisiones; los deseos, expectativas y presiones sociales dan lugar a leyes y normas éticas, las fuerzas sociales, incluida la ética, aparecen normalmente antes de la emisión de leyes (como se citó en Terán, García & Blanco, 2015). Con lo anterior se puede concluir que existe un entorno social diferente para cada grupo poblacional; por ende, el individuo como ente dinámico va modificando su conducta a partir del entorno y la creación de nuevas necesidades.

Estatus

El estatus puede entenderse como la evaluación relativa de los miembros de cada clase social vinculado a 2 factores importantes: poder y prestigio; a lo cual se le adiciona el nivel socio económico como una forma de clasificar la población según su capacidad de consumo y gasto.

Según Wiese (2018) los factores socioeconómicos son considerados como parte indispensable dado que impactan en los diferentes ámbitos de vida de los individuos e incrementan las brechas para sostener la propia vida y la de sus familiares. En los factores económicos y el estatus se identifica la capacidad de satisfacer necesidad y por ende permitirse vivir en tranquilidad material y espiritual. Sin embargo, los factores económicos se manifiestan en los ingresos económicos por lo que resulta relevante la educación o preparación para poder acceder a roles profesionales que permitan el crecimiento económico y sostenimiento de vida.

Resulta importante reconocer que el estatus socioeconómico influye en el rendimiento académico y desempeño del individuo a partir de las percepciones construidas sobre las oportunidades a las cuales se puede acceder según el estatus social e historia familiar (como se citó en García, 2016)

Factores personales. Autoestima

La autoestima es la valoración positiva o negativa que el individuo hace de sí mismo y se relaciona con la confianza en las capacidades propias y en la capacidad de comprender el entorno y adaptarse.

Es la predisposición por experimentar y considerarse competente para afrontar retos de la vida cotidiana y sentirse digno de éxito y felicidad (Villalobos, 2019)

Vida laboral

Las personas son fundamentales para las organizaciones por lo tanto la vida laboral representa todas aquellas experiencias del sujeto tomando en cuenta 2 aspectos importantes: ambiente físico y ambiente humano. Ambas condiciones permiten evaluar la calidad de vida laboral.

Las características personales y los recursos cognitivos con los que cuenta cada individuo condicionan las actitudes, comportamientos y modos de percibir, valorar e interpretar las distintas etapas del entorno laboral (Torres & Tomás, 2002)

Ser profesional

El ser profesional implica una responsabilidad ética profesional; un compromiso personal de servir y actuar correctamente. Para Megalés (2015) la integridad profesional y su contraparte, la corrupción profesional, dice mucho del modo moral del individuo.

Es también una serie de cualidades profesionales que se ponen al servicio de otro y evidencia la confianza que tiene el individuo en la capacidad de asumir retos profesionales a partir de sus conocimientos.

Ser social

El individuo hace parte de una realidad social, sus características, capacidades y condiciones se impregnan necesariamente de sentido y valor social (Chávez, 2008)

Tanto individuo como grupos se reconocen, diferencian e integran de acuerdo con resultados y propósitos que impliquen mayores beneficios para las partes. El ser social según Chávez (2008) siempre implicará reconocerse en diferentes ámbitos como: familia, trabajo,

escuela, amigos, comunidad local, regional y estado comprendiendo en cuales contextos el individuo puede desenvolverse con naturalidad a partir de características propias y compartidas que le permiten integrarse para alcanzar objetivos superiores de desarrollo personal y social.

Identidad laboral

Las aspiraciones laborales tienen relación con la ocupación del sujeto, esto implica que el sujeto invierte su energía en una actividad determinada. Para Montoya (2010) las aspiraciones laborales tienen relación con las aspiraciones de estudio, reconoce además sujetos que tienen aspiraciones laborales muy específicas y ambiciosas, y aquellos que no tienen claro su deseo.

Para Dubet y Martuccelli, las aspiraciones, proyectos personales, entre otros, se construyen a partir de experiencias vividas y el reflejo de grupos sociales que evidencian las oportunidades del mercado educativo y laboral (como se citó en Sepúlveda & Valdebenito, 2014).

Se deben comprender las aspiraciones como lógicas sociales que orientan el quehacer de los actores en relación con sus alternativas y posibilidades educativo-laborales futuras (Sepúlveda & Valdebenito, 2014).

Las aspiraciones laborales, están vinculadas a la identidad ocupacional; para Casullo, son la representación subjetiva de la inserción laboral; lo cual implicará, según Kinnet y Taylor, que los adolescentes tengan conocimiento de sus habilidades y oportunidades (como se citó en Rodríguez, 2012).

Profesionales. Definición de profesión y profesionales

Diccionario de Ciencias de la Educación, define profesión como

Empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. Tiene ciertas características: formación específica, dirigida y sancionada en su validez. Seguimiento de determinadas reglas. Aceptación y cumplimiento de un determinado código ético (...) Debe constituir la base económica del individuo. (s.f., p. 21).

Para Abundis de León (2013) la profesión se refiere a la necesidad de una preparación extensa a través de la cual se adquieren competencias, reconocimientos académicos, identidad profesional, reconocimiento social y autonomía profesional.

Por otro lado, conviene señalar que el campo de trabajo profesional ha cambiado y está cambiando a gran velocidad, integrando nuevos campos ocupacionales, demandando otras profesiones, por lo que la formación profesional, con base en conocimientos especializados ya no es ninguna garantía de acceso al empleo, sino que reclama una continua actualización, innovación y una actitud de formación permanente para un ejercicio profesional acorde a las demandas y exigencias de la sociedad contemporánea (p. 906).

Adquirir competencias profesionales es fundamental para acceder a mejores ofertas laborales, Martínez (2012) menciona que las competencias específicas evidencian un saber-hacer relevante en un perfil profesional lo cual permite la inserción laboral. Sin embargo, Perrenoud, menciona que los conocimientos o capacidades relacionadas con el cargo profesional no son garantía para el sujeto (como se citó en González, J. 2012) porque en muchas ocasiones el sujeto no demuestra todas sus competencias profesionales.

Según Sierra (2010), la formación del profesional constituye:

El proceso en el que los sujetos desarrollan el compromiso social y profesional (...) en su contexto, toda vez que elevan su capacidad para la reflexión divergente y creativa, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas, tomar decisiones y adaptarse flexiblemente a un mundo cambiante (...). (p. 119).

La formación de los profesionales debe estar al servicio de las demandas sociales. Sierra (2010) entiende las competencias profesionales como un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que demuestran la capacidad profesional para aportar al desarrollo del país. Con lo anterior se entiende que la construcción del perfil profesional implica una actualización constante de las competencias profesionales.

Las condiciones sociales según Jacinto (2006), Fil-mus, Miranda y Otero (2004), Biggart, Furlong y Cartmel (2008), Dávila y Ghiardo (2008) y Wyn,(2008) modifican la visión del futuro; en ocasiones los jóvenes no planifican su ciclo de vida y transformación social e identifican que la formación adquirida no satisface las demandas del mercado; es decir, los saberes y demandas son generados por factores externos los cuales son desconocidos en un primer momento por los jóvenes (como se citó en Corica, 2012).

El aprendizaje para toda la vida, la comprensión de contextos y situaciones que exige la toma de decisiones argumentada, las posibilidades de análisis y de crítica ante diversos enunciados, se han identificado como competencias que deben ser fuertemente desarrolladas ante el cambiante estado de las tecnologías de la información y la comunicación y el vertiginoso avance de los conocimientos sobre aquellos aspectos que demanda la sociedad de los futuros profesionales (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, s.f., p. 1)

Los futuros profesionales se encuentran en la capacidad de saber aprender y recontextualizar lo aprendido, esto permite que se relacionen e identifiquen las necesidades del entorno.

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia, (s.f.) informa que los futuros profesionales se encontrarán en la capacidad específica de generar soluciones, razonar críticamente, trabajar en equipo, comunicarse, hacer uso de tecnologías, entre otros.

Experiencia. Definición

La experiencia es más que un acontecimiento porque el sujeto le asigna un significado e importancia que si bien tiene un gran componente cognitivo no se reduce a aspectos racionales. La experiencia para Dewey (2002) constituye la totalidad de experiencias relacionales del individuo con el medio ambiente y tiene un carácter transaccional. La experiencia tiene aspecto activo y pasivo dado que supone ensayar un sentido “experimento” pero también sufrir y padecer las consecuencias (Guzmán & Saucedo, 2015)

Roth (2014) señala que las experiencias se construyen en la relación constante entre lo práctico, intelectual y lo afectivo. La experiencia es subjetiva, ya que cada uno tiene la propia, que la sufre y la padece, por ello, nadie puede aprender de la experiencia de otro; es reflexiva en tanto que no se reduce a “lo que pasa”, a los sucesos y a los acontecimientos, sino “lo que nos pasa” a nosotros mismos, a lo que vivimos y a la manera como lo vivimos; así como las experiencias forman y transforman (Larrosa, 2006)

Práctica profesional. Definición de práctica profesional

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia, (2015) define la práctica profesional como una actividad comprendida como requisito del plan de estudio para obtener el título.

Las prácticas evidencian la relación del pensum académico y la necesidad del mercado; además el desempeño adecuado en la práctica permite la obtención del título; es fundamental la formación académica y el cumplimiento del tiempo establecido del período de práctica. El Ministerio de Educación de Colombia, (2015) aclara que durante las prácticas profesionales debe darse un sostenimiento mensual, sin embargo, no debe entenderse como un salario porque no existe una obligación legal de la organización con el estudiante, todo pago entonces será voluntario.

Práctica organizacional

El estudiante se vincula con una empresa u organización, bien sea que se trate de una persona natural o jurídica, en el país, bajo una modalidad contractual permitida por la ley. En desarrollo de esta práctica, el alumno firma un contrato y queda sometido a la legislación colombiana, sin perjuicio de las obligaciones y deberes que le imponen los reglamentos de la Universidad. (Universidad EAFIT, s.f., parr. 1).

Organizaciones. Definición y tipos

La organización está orientada hacia objetivos específicos y estructurada de manera deliberada. La organización es una entidad social porque está constituida por personas, y se halla orientada hacia objetivos porque está diseñada para alcanzar resultados, por ejemplo, obtener ganancias, proporcionar satisfacción social, etc. Está estructurada deliberadamente porque divide el trabajo, y su ejecución se asigna a los miembros de la organización. En este sentido la palabra organización significa: empresa.

Con relación a los tipos de organización, existen públicas y privadas; las organizaciones públicas creadas por el Estado, estas organizaciones para Sánchez (2012) se entienden en función del grado de bienestar del pueblo, sus productos y servicios no otorgan a la organización un beneficio monetario.

La organización privada tiene una finalidad monetaria; Sánchez (2012) expresa que estos beneficios monetarios son obtenidos luego de satisfacer necesidades de los consumidores a través de productos o servicios; la organización privada es autónoma y se lucra con la venta de productos y servicios concretamente.

Las organizaciones, empresas, también pueden clasificarse por su propiedad, tamaño, sector de actividad, estructura jurídica, ámbito de actuación; Sánchez (2012) menciona las organizaciones públicas, privadas, mixtas; pequeñas, medianas, grandes; primarias secundarias, terciarias; individuales, asociadas; internacionales, nacionales, regionales, locales.

Con todo lo anterior, las organizaciones con gran proyección se entenderán como aquellas que se proyectan con un posicionamiento internacional; para Otero (2008) la internacionalización se perfila como la mejor garantía para asegurar el crecimiento, la mejora de la competitividad y de los resultados de la empresa (como se citó en Bernal, 2013). Esto implica destacar la producción de la empresa en mercados locales e internacionales y desarrollar nuevas estrategias para satisfacer las diversas necesidades y retos que se presentan en los mercados actuales.

Método

Tipo de estudio

El presente estudio se caracterizó por recolectar y analizar información a través del método *cualitativo fenomenológico*, en un periodo de tiempo específico, por lo que se considera *no experimental* debido a que no se alteraran las variables intencionalmente, de tipo *descriptivo* y *transversal* porque se recogió información de un fenómeno y grupo de participantes en un momento y con unas características específicas (Hernández et al. 2018).

El diseño de la investigación se caracterizó por ser un estudio de caso, puesto que se realiza el análisis en una población concreta de futuros profesionales con el fin de identificar como distintos factores ejercen influencia en las aspiraciones laborales. Además se investigó el fenómeno cualitativamente lo cual permitió conocer las aspiraciones laborales a partir de la experiencia de práctica profesional.

Sujetos/participantes

Los sujetos que participaron en esta investigación fueron 8 futuros profesionales de psicología de la universidad EAFIT, dos de ellos con formación previa, una madre, de campos ocupaciones clínico, organizacional y educativo, y en rango de edad entre 21 y 32 años de edad. El grupo de participantes fue una muestra no paramétrica que se obtuvo a través de la técnica bola de nieve basada en la idea de red social y consiste en ampliar progresivamente los sujetos de nuestro campo partiendo de los contactos facilitados por otros sujetos (Crespo & Salamanca, 2007) sin embargo no era relevante el sexo o la edad de los participantes, sin embargo, fue importante que se haya realizado el periodo de práctica en un tiempo inferior a 1 año.

Instrumentos

La recolección de la información se realizó a través de consentimiento informado y entrevista semiestructurada. Para Martínez (s.f.) durante la entrevista semiestructurada el entrevistador requiere tomar decisiones con relación a las preguntas, el tiempo, y el interés; la dinámica de la entrevista debe hacer emerger los temas de interés; es una conversación que no debe imponer respuestas. Para cumplir con los objetivos de investigación la entrevista se desarrolló entorno a una serie de preguntas que tomaron en cuenta las siguientes categorías de análisis: *experiencia de práctica, factores influyentes en las aspiraciones laborales, influencia del campo ocupacional.*

Tabla 1: *Relación entre objetivos específicos y categorías de rastreo de la información*

Objetivos específicos	Categorías de rastreo
Identificar la experiencia de práctica profesional vivida por los futuros profesionales.	Experiencia laboral durante la práctica profesional. Experiencia profesional durante la práctica profesional. Experiencia positiva durante la práctica profesional. Experiencia negativa durante la práctica profesional.

<p>Determinar los factores que influyen en las aspiraciones laborales a partir del periodo de práctica.</p>	<p>Factores familiares que influyen en las aspiraciones laborales.</p> <p>Factores económicos que influyen en las aspiraciones laborales.</p> <p>Factores profesionales que influyen en las aspiraciones laborales.</p> <p>Factores laborales que influyen en las aspiraciones laborales.</p>
<p>Comprender la influencia del campo profesional en que se realizó la práctica frente a las aspiraciones laborales.</p>	<p>Influencia del campo profesional en que se realizó la práctica frente a las aspiraciones laborales.</p>

Procedimiento

La investigación se desarrolló en tres fases. *Fase 1.* Contextualización teórica que permitió establecer el estado del arte, es decir, conocer las investigaciones que se han desarrollado en relación con el tema de investigación, lo cual, posteriormente, permite construir el marco de referencias conceptuales.

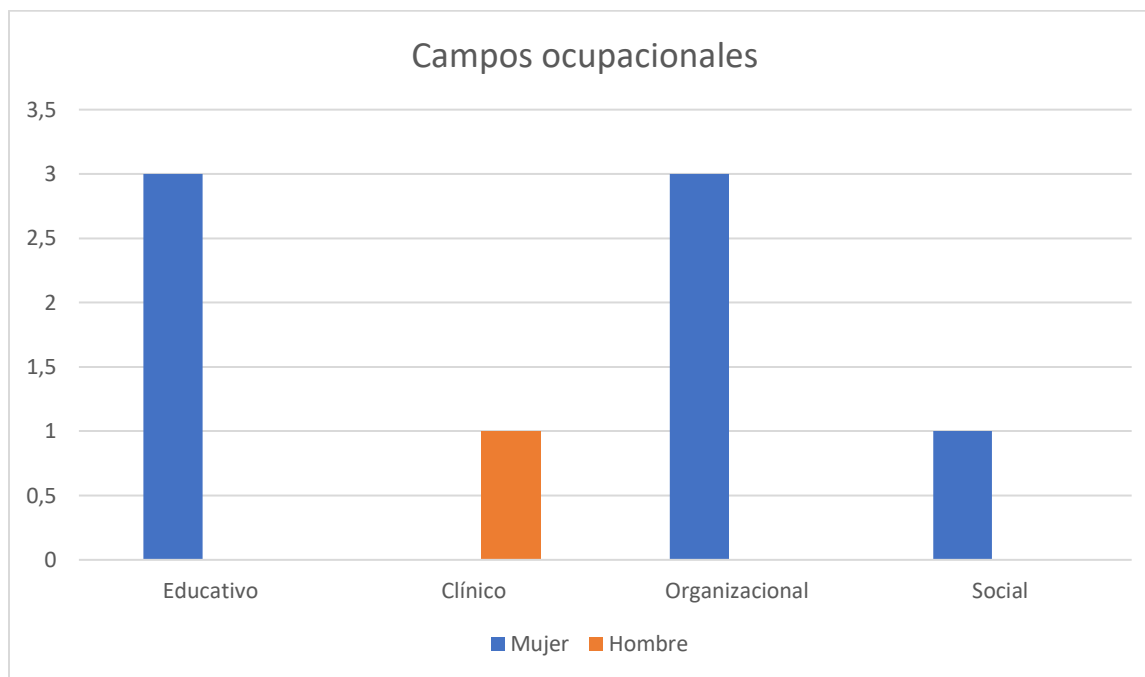
Fase 2. Trabajo de campo donde se desarrolló el instrumento y la estrategia para la aplicación y recolección de los datos.

Fase 3. Organización, presentación y análisis de los datos obtenidos. Las entrevistas semiestructuradas fueron grabadas con autorización de los participantes y transcritas para su posterior análisis y obtención de los resultados propuestos en el marco de referencias conceptuales a través de la técnica de análisis de contenido que permite entender y encontrar la coherencia de las expresiones (Martínez, 2006, p. 122) es decir, extraer los significados y establecer relaciones.

Discusión de Resultados

Se entrevistaron ocho sujetos que se encuentran en el semestre de pos-práctica, 6 de ellos se gradúan este semestre y 2 de ellos el próximo semestre; de los sujetos participantes 7 realizaron

su práctica en organizaciones del sector privado y 2 de ellos contaban con formación profesional previa. En la siguiente grafica se muestra distribución de campo ocupacional por sexo.



Dando respuesta al primer objetivo específico: Identificar la experiencia de práctica profesional vivida por los futuros profesionales. Se encontró que los participantes percibieron una experiencia de práctica satisfactoria dado que se acercaron al mundo laboral y en algunos casos permitió esclarecer las oportunidades profesionales que les espera al finalizar el pregrado, aunque despertó la incertidumbre de adentrarse al mundo laboral sin el respaldo de una institución como lo es la universidad. El sujeto 1 respondió:

Para mí fue una experiencia enriquecedora en muchos sentidos porque para mí también cambiar de idea es válido y me parece que eso también es un aprendizaje y siempre me lo decía, como: es que la práctica también es para darse cuenta de lo que uno no quiere lo cual es muy valioso porque hay oportunidad de cambiar, adquirir otros saberes, tener la oportunidad de reforzar cosas que de pronto uno no tenía tan fuertes y a mí me pareció muy valioso. Creo que me gustó mucho, hizo que yo dijera esto si es algo que yo quiero hacer con mi vida, me dio como una nueva perspectiva de otros campos que no había pensado. Empecé a pensar por

ejemplo que la atención individual es maravillosa, ser terapeuta, que rico poder continuar estos procesos en profundidad creo que mi sensación al principio en la práctica era que yo sentía que me quedaba corta en muchas cosas... como que la experiencia se quedaba corta, pero precisamente esa sensación es la que me ha impulsado a indagar más y a indagar otras cosas; durante la práctica me surgió la idea de estudiar otra carrera porque yo no me sentía tan retada en el puesto de trabajo.

Esto se relaciona con la construcción de experiencia a partir de la relación constante entre lo práctico, intelectual y afectivo nombrado por Roth (2014) y a lo que Larrosa (2006) menciona como la flexibilidad de la experiencia en tanto que no se reduce a “lo que pasa”, a los sucesos y a los acontecimientos, sino “lo que nos pasa” a nosotros mismos, a lo que vivimos y a la manera como lo vivimos.

Sujeto 2:

A mí me encantó. Fue muy charro porque a mí no me gustaban los niños entonces cuando me avisaron que iba a ser la psicóloga de primaria era como: ay no auxilio, pero a las 2 semanas los amaba entonces estuvo muy chévere. Mi equipo de trabajo era excelente, tenía un compañero practicante que actualmente es como de mis mejores amigos y tenía 2 jefes por decirlo así, realmente la jefa era una, pero pues la otra también estaba todo el tiempo desempeñando ese rol entonces una de ellas era un poquito más comprensiva que la otra. La jefa oficial me intimidaba mucho porque cuando llegué a las prácticas ella no estaba, pues yo entré a la práctica y estuve como mes y medio sin jefa y cuando ella llegó prácticamente entró a decirme que todo lo que yo había estado haciendo hasta ese momento estaba mal porque me hacía correcciones de cosas muy mínimas, pero ya después cuando nos fuimos conociendo mejor, nos fuimos llevando mejor, ya pues como que todo se puso bien; incluso ella le dijo a mi asesor que le parecía que yo era muy buena practicante.

Pero a la vez se puede identificar la incertidumbre que puede generar el enfrentarse al mundo laboral luego de egresar. Sujeto 3:

A mí me gusto mi práctica pero digamos que en la práctica uno va al mundo laboral respaldado por la Universidad; realmente más allá de ser una actividad laboral es una actividad académica el tema de las prácticas, entonces ya salir el campo laboral sin ese respaldo si da incertidumbre, pero yo creo que sí estoy preparada porque a pesar de que las bases de la Universidad sean muy teóricas... pues todo lo que aprendí en esta empresa y también estos meses que he estado como involucrada en temas laborales con la fundación me ha servido para generar cierta experiencia que me va a servir ya en unos meses.

Sujeto 6:

La verdad todavía no estoy muy segura... de momento cuando me gradue, y si Dios quiere, me voy a empezar a desempeñar desde la parte organizacional y ahí voy a ir mirando si eso es realmente lo mío, y también pues con las especializaciones o maestrías que vaya realizando me iré dando cuenta con mayor certeza qué es lo que quiero.

En las respuestas del sujeto 3 y 6 se identifica la importancia que tiene la autoestima en las creencias de éxito o fracaso y la realización de un proyecto de vida personal tal como lo menciona Lomelí et al. (2016)

Con relación al objetivo número 2: Determinar los factores que influyen en las aspiraciones laborales a partir del periodo de práctica. Se encontró que el entorno social, el ser social, la autoestima y la identidad laboral son importantes para los sujetos participantes dado que aún se encuentran en un proceso de formación donde se asigna relevancia a lo que se puede lograr con las capacidades y conocimientos actuales, y los referentes profesionales encontrados en la experiencia de práctica.

Sujeto 1:

Yo veía a mi jefa que llevaba siete años exactamente en el mismo puesto haciendo lo mismo siempre y no me veía en esa situación.... entonces digamos, virando un poquito hacia algo que es parecido en términos del tipo de atención que se hace o la población... que es la atención individual, hacer proyectos educativos; en este caso en el sector salud se hacen proyecto de promoción que de una u otra forma

también es educar a las personas en salud y lo mismo en lo social entonces vi que dentro de la labor está como todo ese componente humano, el trato con las personas, lo clínico sobre todo, pero que era un sector en el que yo probablemente si me esforzaba, estudiaba y hacia las cosas bien iba a poder ascender, iba a poder tomar cargos de liderazgo.... pues a coordinar grupos de trabajo, cargos con toma decisiones.

Sujeto 4:

Para mí no cambió mucho lo que quiero hacer, lo tengo claro desde el inicio y desde antes de estudiar psicología y sigo firme con esa idea y eso es lo que voy a hacer entonces no cambió realmente porque yo tengo una página web para personas que sufren de ansiedad social y lo que voy a hacer en cuanto me gradué es ofrecer psicoterapia en línea y pienso que las personas ya son más abiertas a hacer psicoterapia en línea a partir del coronavirus entonces por ahora escribo artículos, videos, recursos digitales para las personas con este problema.

Como se citó en Sepúlveda y Valdebenito (2014) se encontró que las aspiraciones, proyectos personales, entre otros, se construyen a partir de experiencias vividas y el reflejo de grupos sociales que evidencian las oportunidades del mercado educativo y laboral. En este caso los participantes tomaron como referencia a sus jefes para estructurar un plan de desarrollo y comprender las dinámicas laborales que los esperan al egresar. Pero a su vez el sujeto 5 resalta la importancia del ser social:

En la práctica en muchos momentos tenía que pedir permiso a mi jefe porque mi hija tenía vacunas o tenía que ir a reuniones del colegio entonces todo eso influenciaba en la práctica y siento que influencia en mi proyección... pienso que esto también es una de las razones por las que pienso qué me gustaría emprender con mi esposo, porque es muy incómodo estar pidiendo permiso y no poder compartir tiempo con María porque tiene tres años... la idea es poder dedicarle tiempo y ser dueña de mi espacio.

Entendiendo que el ser social siempre implicará reconocerse en diferentes ámbitos como: familia, trabajo, escuela, amigos, comunidad local, regional, estado y comprender en cuáles

contextos el individuo puede desenvolverse con naturalidad a partir de características propias (Chávez, 2008).

Sujeto 7:

Yo era casi mi propia jefe en la práctica... entonces yo antes tenía miedo de hacer cosas sin aprobación y no hacía las cosas sin que me las aprobaran y tenía miedo e inseguridad para hacer todo y ahora, luego de la práctica, siento que me dio mucha seguridad y confiaba mucho en mí al no preguntar las cosas y siento que ahora soy más segura que antes.

La respuesta de los sujetos participantes implica comprender que el individuo como ente dinámico va a modificar su conducta a partir del entorno social y la creación de nuevas necesidades y como dice Villalobos (2019), la autoestima como predisposición por experimentar y considerarse competente para afrontar retos de la vida cotidiana y sentirse digno de éxito y felicidad es clave.

Finalmente dando respuesta al último objetivo específico: Comprender la influencia del campo profesional en que se realizó la práctica frente a las aspiraciones laborales. Se encontró que los participantes tenían claro el campo ocupacional de su interés para realizar la práctica, sin embargo, no en todos los casos lograron desarrollarla en dicho campo. Sujeto 3:

Realmente para ejercer siempre he sabido que yo realmente quiero ejercer en el ámbito organizacional pero en mi trayectoria he encontrado cierta afinidad hacia la psicología infantil, hacia la psicología educativa pero como te digo es algo que yo haría por gusto no como para dedicarme a esto y para ejercer toda mi vida en esto porque no es realmente lo que quiero pero sí es algo que me llena como persona entonces lo haría más como en mis tiempos libres o algo así pero sí, psicología organizacional siempre he estado segura.

Sujeto 7:

Quería hacer mi práctica en el campo de psicología organizacional de bienestar, no de reclutamiento ni nada de eso. Llegar a un campo educativo fue muy raro porque no sabía qué era eso porque nunca tuve la oportunidad de ver una materia de educativa en la universidad, pero a medida que iba entrando a la práctica me daba

cuenta de que se relacionaba mucho con la parte del bienestar en cuanto que acá yo no era bienestar organizacional sino institucional relacionado con los estudiantes entonces a mí me sirvió mucho eso porque luego terminé haciendo lo que quería que era en la parte de bienestar.” A lo que agrega “Sí me desempeñaría en campo educativo, pero me gustaría más tener experiencia organizacional de bienestar y reclutamiento... porque ahora conozco la realidad en la que viven los psicólogos en el ámbito educativo y social que es lo que tuve la oportunidad de ver en mi práctica y tienen un salario muy bajo y por eso no me gustó.

Sujeto 8:

En cuanto a lo que yo quiero pienso que no sabría porque no creo que la respuesta sea sí porque más bien en las prácticas me di cuenta de que es lo que no quiero hacer pero no pude indagar en algo que genuinamente me interesara... que de verdad dijera qué bacano dedicarme a hacer esto. A mí me gusta mucho la psicología clínica pero yo no sabía que ahí era sólo psicología social entonces llegué allá a aprender de la psicología social...no me choca pero no es algo que me apasione y que yo diga que me quiero dedicar a hacer esto, no. Creo que en el camino si es parte de mi proceso de buscar y entender y saber qué es lo que quiero hacer y por ahora sé que al menos en esa institución y de esa manera no quiero dedicarme a la psicología social.

Los conocimientos o capacidades relacionadas con el cargo profesional no son garantía para el sujeto (como se citó en González, J. 2012) porque en muchas ocasiones el sujeto no demuestra todas sus competencias profesionales. Adicional, la integración de motivaciones que permiten dar sentido a los acontecimientos de la vida y permiten construir estrategias para el logro de objetivos y prevención de posibles obstáculos personales y laborales (como se citó en Rodríguez Gómez, 2012) es de gran importancia dado que permite a los sujetos hacer una evaluación de las habilidades y oportunidades laborales con las que cuentan, y a partir de esto estructurar su proyecto de vida personal y profesional.

Conclusiones

A partir del análisis y discusión de resultados se puede concluir que la práctica profesional sí tiene influencia en las aspiraciones laborales de los entrevistados, sin embargo, la percepción que tiene el futuro profesional respecto a su formación, capacidades personales y experiencia de práctica es lo que lleva a que la aspiración laboral se torne positiva o negativa.

Conocer las aspiraciones laborales que se generan a partir de la experiencia de práctica profesional va mucho más allá de conocer la experiencia de práctica porque aun cuando la práctica profesional no haya sido desarrollada en el campo ocupacional de interés o con la remuneración esperada, la evaluación que hace el sujeto de su entorno y de lo que quiere lograr con su formación determina en un primer momento las oportunidades laborales a las que puede postularse luego de egresar.

Adicional a esto se encuentra que los sujetos participantes tenían clara su decisión de formación y reconocen los retos que pueden encontrarse al egresar como profesionales de psicología, por lo que el entorno familiar si bien puede ser un factor influyente y un soporte, no llega a determinar el desarrollo profesional. También se encontró que si bien el factor económico es importante para los proyectos de vida de los participantes estos no investigaban sobre las bandas salariales antes de iniciar el programa dado que tenían la percepción de que sería desmotivante conocer dicha información por el estigma social que se tiene sobre la remuneración del psicólogo.

Los participantes se interesan principalmente por desarrollar su identidad profesional como psicólogos, pero están dispuestos a asumir otros roles y formarse en otros campos para lograr sus proyectos de vida. Con lo anterior es de resaltar la apertura que tienen los participantes al trabajo interdisciplinario como medio para abrirse puertas en el mundo laboral porque perciben que su futuro está lleno de incertidumbre y al enfrentarse a la realidad del mundo del trabajo lo harán sin el acompañamiento de una institución educativa por lo que desarrollar la habilidad de desempeñarse en diversos campos es lo que les permitirá construir su identidad laboral y ser profesional.

Referencia

- Abundis de León de León, F. (2013). El papel de las profesiones dentro de la dinámica de la vida social [Conference]. <http://eprints.uanl.mx/8028/>
- Acevedo, S., Zuluaga, F., & Jaramillo, A. (2008). Determinantes de la demanda por educación superior en Colombia. *Revista de Economía del Rosario*, 11(1), 121-148.
- Andrade Pérez, F. W. (2018). Evaluación del mercado laboral de los graduados del Programa de Economía, de la Universidad Surcolombiana (Sede Neiva) [MasterThesis, Universidad EAFIT]. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/12558>
- Arévalo Mira, D. M., & Cano Hernández, S. L. (2014). EXPLORATORY STUDY BASED ON PROFESSIONAL INTERESTS OF PSYCHOLOGY STUDENTS AT UCA. *psicogente*, 17(31), 33-48. <https://doi.org/10.17081/psico.17.31.420>
- Battle, S., Vidondo, M., Rodríguez, M. F., Nuñez, M. C., & Dueñas, M. (2009). Expectativas y aspiraciones laborales de jóvenes que cursan primer año de la escuela media. II Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata (La Plata, 2009). <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/17320>
- Berg, G. A. D. M., Gil, A. B., Centeno, E. C., & Martín, L. M. (2019). El impacto de las prácticas en empresas en la inserción laboral: Un análisis aplicado a los grados de economía y administración y dirección de empresas. *Educación XX1*, 22(2), Article 2. <https://doi.org/10.5944/educxx1.22579>
- Bonilla Troncoso, J. J., & Paternina Arteaga, D. A. (2011). Relación entre el ingreso relativo y la satisfacción laboral, un estudio para los egresados de Ingeniería de Procesos de la Universidad EAFIT. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/12534>
- Botello, C. S., Yáñez, P. B., & Arévalo, C. S. (2004). Aporte de la formación continua en empresas y profesionales. *Horizontes Empresariales*, 3(1), 41-48.
- Carrasco, M. B., Moreno, E. S., & Burgos, E. T. (2019). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad

Complutense de Madrid. Cuadernos de Trabajo Social, 32(2), 329-340.
<https://doi.org/10.5209/cuts.60790>

Cázares, M. M. T., Peña, M. E. G. de la, & Jiménez, M. B. (2015). El entorno social como elemento a considerar para predecir la ciudadanía de los trabajadores dentro de la organización. *Innovaciones de Negocios*, 12(23), Article 23.
<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/89>

Celis, J., & Duque, M. (2016). Factores que configuran las preferencias de empleo de los estudiantes de doctorado en ingeniería por la academia y la industria. *Investigación & Desarrollo*, 24(2), 355-385. <https://doi.org/10.14482/indes.24.2.7706>

Clares, P. M., & Lorente, C. G. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: Validación de una escala. *Relieve: Revista ELelectrónica de Investigación y EValuación Educativa*, 25(1), 3.

Coca, J. R., & Rego, J. V. (2015). La confrontación entre aspiraciones y realidad en la sociedad del siglo XXI: Sociedad del bienestar, tecnociencia y futuro. *Factótum: Revista de filosofía*, 13, 15-23.

Corica, A. (2012). Las expectativas sobre el futuro educativo y laboral de jóvenes de la escuela secundaria: Entre lo posible y lo deseable. *Ultima década*, 20(36), 71-95.
<https://doi.org/10.4067/S0718-22362012000100004>

Desafiando la formación de psicólogos organizacionales desde una perspectiva de aprendizajes situados en el ámbito micro-empresarial peruano *. (s. f.).
[https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/32-58%20\(2019-I\)/20560207008/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/CA/32-58%20(2019-I)/20560207008/)

Domínguez, G., & María, L. (2008). Jóvenes, políticas de empleo y subjetividad: Una mirada a los nuevos programas de inserción laboral para jóvenes cubanos a través del sentido del trabajo. *Revista argentina de sociología*, 6(11), 169-191.

García-Yepes, K. (2017). *Construcción de Proyectos de Vida Alternativos (PVA) en Urabá, Colombia: Papel del sistema educativo en contextos vulnerables*. Estudios

pedagógicos (Valdivia), 43(3), 153-173. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000300009>

Garijo de Miguel, S. (2014). La importancia de los recursos humanos en la eficacia de la empresa. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/5981>

Garrido, O., Maulen, G., & Raineri, A. (2020). Burnout, Satisfacción Laboral y Autonomía Laboral como determinantes de Intención de Abandono y Retención Laboral de enfermeras y auxiliares de enfermería. *Estudios de Administración*, 24. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2017.56722>

Gómez, C. G., & Ramos, C. S. (2015). Experiencias, vivencias y sentidos en torno a la escuela y a los estudios: Abordajes desde las perspectivas de alumnos y estudiantes. *Revista mexicana de investigación educativa*, 20(67), 1019-1054.

González, J. (2012). LA COMPETENCIA DE EMPLEABILIDAD DE LOS FUTUROS PROFESIONALES DEL TURISMO.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw Hill Interamericana.

Herrera Fuentes, J. L. (2011). El vínculo universidad–empresa en la formación de los profesionales universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 6(2). <https://doi.org/10.15517/aie.v6i2.9208>

Lever, J., & Strado, A. (2017). Expectativas laborales en la adolescencia: Correlatos psicosociales. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 33. <https://doi.org/10.16888/interd.2016.33.1.6>

Ley 1090 de 2006—Gestor Normativo—Función Pública. (s. f.). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Lobo García, O. (2017). Perspectiva laboral del chelista en Medellín. Estudio de caso sobre el análisis cualitativo de la percepción que tienen los violonchelistas egresados en la modalidad de pregrado de las Universidades de Antioquia y EAFIT, sobre la inserción laboral en el municipio de Medellín entre los años 2012 y 2016

- López-Padilla, M. G., Lomelí-Parga, A. M., & Valenzuela-González, J. R. (2016). Autoestima, motivación e inteligencia emocional: Tres factores influyentes en el diseño exitoso de un proyecto de vida de jóvenes estudiantes de educación media. *Revista Electrónica Educare*, 20(2), 1-22.
- Megalés, D. S. (2015). El buen profesional. *Cuadernos de Trabajo Social*, 28(1), 19-26. https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.48583
- Miranda (Editora), A. (s. f.). *Sociología de la educación y transición al mundo del trabajo*. <https://www.editorialteseo.com/archivos/13278/sociologia-de-la-educacion-y-transicion-al-mundo-del-trabajo/>
- Moreno Sánchez, R. del P., Martínez Mendoza, V., Maldonado, J. H., & Rodríguez, A. (2017). Cambios en bienestar subjetivo, aspiraciones y expectativas en participantes de programas de alivio a la pobreza: Un análisis cualitativo de Produciendo por mi Futuro en Colombia. <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/8841>
- Olmeda García, L., & Olmeda García, L. (2016, febrero 5). Nivel socioeconómico y rendimiento académico: Estudiantes resilientes [Info:eu-repo/semantics/doctoralThesis]. Universidad Complutense de Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/38862/>
- Parte I – Ámbito profesional. Capítulo II. Profesión, desarrollo, profesional y profesionalidad: Elementos constitutivos del itinerario profesional—Buscar con Google. (s. f.).
- Pineda Serna, L., Rojas, M., & Linares, J. (2011). La formación de calidad y el optimismo por el futuro laboral de los jóvenes en la universidad. *Investigación y Desarrollo*, 19(2), 298-319.
- Porcel-Gálvez, A. M., Mercado-Begara, C., Barrientos-Trigo, S., & Gil-García, E. (2015). Expectativas profesionales del alumnado de enfermería desde un enfoque de género. *Educación Médica Superior*, 29(4), 890-905.
- Práctica organizacional—Modalidades de práctica—Departamento de Prácticas Profesionales—
Modalidades—Universidad EAFIT. (s. f.).

<https://www.eafit.edu.co/practicass/modalidades/Paginas/practica-organizacional.aspx>

Prácticas: Pasantías y contratos de aprendizaje. (s. f.).
<https://www.mineducacion.gov.co/portal/normativa/Conceptos/354776:Practicas-Pasantias-y-contratos-de-aprendizaje>

Quattrini, D., Seveso, E. J., Quattrini, D., & Seveso, E. J. (2016). «Sostener la cara». Presentación social de beneficiarios de programas de empleo. *Espiral (Guadalajara)*, 23(67), 133-167.

Rodríguez Gómez, J. K. (2012). ESTUDIO SOBRE LOS PROYECTOS DE VIDA DE JÓVENES CON VIH, DEL HOSPITAL DEL DÍA SAMUEL RATINOFF DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6480>

Sabando, L. A. M., Véliz, Í. B. B., & Coello, H. S. A. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), 498-510.

Sánchez, I. P. (2012). Organización empresarial y de recursos humanos. IC Editorial.

Sepúlveda, N. (s. f.). “Desarrollo, identidad y aspiraciones sociales: Motivaciones de emigración de los jóvenes de cuarto medio del liceo de Canela, Región de Coquimbo, Chile”.
https://www.academia.edu/14635052/_Desarrollo_identidad_y_aspiraciones_sociales_motivaciones_de_emigraci%C3%B3n_de_los_j%C3%BCvenes_de_cuarto_medio_del_liceo_de_Canela_Regi%C3%B3n_de_Coquimbo_Chile_

Sepúlveda V, L., & Valdebenito I, M. J. (2014). Aspiraciones y proyectos de futuro de estudiantes de enseñanza técnica-profesional: ¿Es pertinente un sistema diferenciado en la enseñanza media? *Polis (Santiago)*, 13(38), 597-620.
<https://doi.org/10.4067/S0718-65682014000200026>

Spontón, C., Trógolo, M., Castellano, E., & Medrano, L. A. (2019). Medición del burnout: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos. *Interdisciplinaria. Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 36(1), 87-103.
<https://doi.org/10.16888/i.v36i1.585>

- Torres, A. S., & Tomás, E. A. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. [Quality of working life: An integral focus from a Social Psychology.]. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. (s. f.). ULADECH CATÓLICA: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://www.uladech.edu.pe/>
- Valera Sierra, R. (2010). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: El desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 10(18), 117-134.
- Vera, Á., Llanco, C., & Guevara, L. (2019). Desafiando la formación de psicólogos organizacionales desde una perspectiva de aprendizajes situados en el ámbito micro-empresarial peruano. *Cuadernos de Administración (01203592)*, 32(58), 1–13. <https://bit.ly/3aEOCm0>
- Villalobos, H. (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. Universidad ALVART, Puebla. <https://bit.ly/3C6BpRF>
- Wiese Gutierrez, L. G. (2019). Factores socioeconómicos que influyen en la calidad de vida de inmigrantes venezolanos en una Institución Migratoria, Lima, 2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31392>

ANEXOS

Anexo 1. Preguntas

Categorías de rastreo	Preguntas
Experiencia laboral durante la práctica profesional. Experiencia profesional durante la práctica profesional. Experiencia positiva durante la práctica profesional. Experiencia negativa durante la práctica profesional.	¿Cómo fue tu experiencia laboral durante la práctica? ¿Cómo fue tu experiencia laboral durante la práctica? ¿Cómo se relacionaba tu formación profesional con su experiencia de práctica? ¿Cuáles factores consideras que fueron positivos y cuales negativos en tu experiencia de práctica?
Factores familiares que influyen en las aspiraciones laborales. Factores económicos que influyen en las aspiraciones laborales. Factores profesionales que influyen en las aspiraciones laborales. Factores laborales que influyen en las aspiraciones laborales.	¿Cuál es la influencia del entorno familiar en tu decisión de formación profesional? ¿Cómo influencia el entorno familiar en tu proyección profesional? ¿Consideras que tu entorno familiar puede brindarte un buen desarrollo laboral? ¿Revisaste escalas salariales de psicología para elegir la formación profesional? A partir de la experiencia de práctica ¿cambió tu expectativa salarial? Si se han modificado cuéntame en que se han modificado. ¿Cómo ves tu panorama laboral y profesional a partir de la experiencia de práctica?
Identificar la influencia del campo profesional en que se realizó la práctica frente a las aspiraciones laborales.	¿Tenías claro en que campo ocupacional querías hacer la práctica? lo logró o no. A partir de la experiencia de la práctica ¿ves un panorama laboral y profesional más claro? ¿Cuáles fueron las habilidades que desarrollaste en la práctica para tu futuro ejercicio profesional? Cuéntame de las ventajas y desventajas de tu experiencia de práctica y qué hiciste tu para mejorar el proceso. Describirse antes y después de la practica a nivel profesional.

Anexo 2. Guía de entrevista

Los participantes de la investigación serán informados sobre los fines de esta y la importancia que tiene la grabación de la entrevista para posterior análisis, por tal razón se procederá a firmar el consentimiento informado por parte de los participantes respetando la confidencialidad y la confianza que este deposita en el entrevistador. Las entrevistas podrán llevarse a cabo por medios virtual o presencial según disponibilidad de los participantes.

Posteriormente se indagará por las razones que los llevaron a elegir la institución educativa, pregrado y lugar de práctica. Posteriormente se iniciará con las preguntas propuestas para la recolección de información de las categorías de rastreo:

1. ¿Cómo fue su experiencia laboral durante la practica?
2. ¿Cómo fue su experiencia laboral durante la practica?
3. ¿Cómo se relacionaba su formación profesional con su experiencia de practica?
4. ¿Cuáles factores considera que fueron positivos y cuales negativos en su experiencia de práctica?
5. ¿Cuál es la influencia del entorno familiar en tu decisión de formación profesional?
6. ¿Cómo Influencia el entorno familiar en tu proyección profesional?
7. ¿Consideras que tu entorno familiar puede brindarte un buen desarrollo laboral?
8. ¿Revisaste escalas salariales de psicología para elegir la formación profesional?
9. A partir de la experiencia de práctica ¿cambio tu expectativa salarial? Si se han modificado cuéntame en que se han modificado.
10. ¿Cómo ves tu panorama laboral y profesional a partir de la experiencia de práctica?
11. ¿Tenías claro en que campo ocupacional querías hacer la práctica? lo logro o no.
12. A partir de la experiencia de la practica ¿ves un panorama laboral y profesional más claro?
13. ¿Cuáles fueron las habilidades que desarrollaste en la práctica para su futuro ejercicio profesional?
14. Cuéntame de las ventajas y desventajas de tu experiencia de práctica y qué hiciste tu para mejorar el proceso.
15. Describirse antes y después de la practica a nivel profesional.

Al ser una entrevista semiestructurada las preguntas pueden estar sujetas a modificaciones o podrán añadirse otras preguntas con el fin de obtener más información. Se agradecerá a los participantes por su participación y si estos lo desean podrán, posteriormente, ser informados sobre los resultados de la investigación.

Anexo 3. *Consentimiento informado*

Fecha _____
Yo _____ con documento de identidad C.C _____ he sido informado con claridad del trabajo de investigación con fines académicos realizado por Paula Andrea Upegui Tavera estudiante del pregrado en Psicología de la Universidad EAFIT. Entiendo que los datos suministrados serán utilizados exclusivamente con fines relacionados a esta investigación. Reconozco que la entrevista de la cual participo tiene como objetivo general conocer las aspiraciones laborales que se generan a partir de la experiencia de práctica profesional, por esa razón, voluntariamente, Autorizo ____ la grabación de la entrevista que se desarrolla de manera Virtual ____ Presencial ____.
Firma _____

Anexo 4. *Consentimiento informado*

Fecha _____
Yo _____ con documento de identidad C.C _____ he sido informado con claridad del trabajo de investigación con fines académicos realizado por Paula Andrea Upegui Tavera estudiante del pregrado en Psicología de la Universidad EAFIT. Entiendo que los datos suministrados serán utilizados exclusivamente con fines relacionados a esta investigación. Reconozco que la entrevista de la cual participo tiene como objetivo general conocer las aspiraciones laborales que se generan a partir de la experiencia de práctica profesional, por esa razón, voluntariamente, Autorizo ____ la grabación de la entrevista que se desarrolla de manera Virtual ____ Presencial ____.
Firma _____

Anexo 5. Consideraciones éticas

La entrevista será transcrita con las palabras exactas utilizadas por los participantes, respetando siempre el anonimato y haciendo uso responsable de los datos personales suministrados por los mismos solo para fines de la investigación como se plantea en la Ley 1090 resolución 8430 del Congreso de la República de Colombia donde se recalca la importancia de la confidencialidad y la responsabilidad de los actos del psicólogo (en este caso psicólogo en formación).

De acuerdo con la resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud esta investigación no representa ningún riesgo para los participantes al no realizar intervenciones invasivas o modificaciones intencionadas a variables biológicas o psicosociales. Sin embargo, se reconoce la labor que se tiene como investigador y los efectos de la investigación en temas afines por esa razón se aclara que al desarrollar una investigación de corte cualitativo los resultados pueden orientar futuras investigaciones dando prioridad siempre al caso por caso.

Anexo 6. Cuadro síntesis propuesta de investigación

ASPIRACIONES LABORALES A PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE PRÁCTICA PROFESIONAL

Título	Problema	Objetivo	Marco de referencias conceptuales	Método			
				Tipo de estudio	Sujetos	Instrumento	Procedimiento
ASPIRACIONES LABORALES A PARTIR DE LA EXPERIENCIA DE PRÁCTICA PROFESIONAL	¿Cómo se modifican las aspiraciones laborales a partir de la experiencia de práctica profesional?	<p>Objetivos</p> <p>General</p> <p>Conocer las aspiraciones laborales que se generan a partir de la experiencia de práctica profesional.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la experiencia de práctica profesional vivida por los futuros profesionales. • Determinar los factores que influyen en las aspiraciones laborales a partir del periodo de práctica. • Comprender la influencia del campo profesional en que se realizó la práctica frente a las aspiraciones laborales. 	<p>Las aspiraciones laborales: una aproximación a su estado del arte</p> <p>Aspiraciones laborales: Definición de aspiraciones</p> <p>Factores influyentes en las aspiraciones laborales</p> <p>Características de los factores influyentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores socioeconómicos: Entorno social • Estatus • Factores personales: Autoestima • Vida laboral • Ser profesional • Ser social • Identidad laboral <p>Profesionales: Definición de profesión y profesionales</p> <p>Experiencia: definición</p> <p>Práctica profesional: Definición de práctica profesional</p> <p>Práctica organizacional Organizaciones: Definición y tipos</p>	<p>Cualitativo. No experimental. Descriptivo. Transversal</p>	<p>8 futuros profesionales que realizaron, en un periodo no superior a un año, el periodo de práctica profesional en psicología.</p>	<p>Consentimiento informado. Entrevista semiestructurada. Categorías de análisis: <i>experiencia de práctica, factores influyentes en las aspiraciones laborales, influencia del campo ocupacional.</i></p>	<p>1. Fase Contextualización.</p> <p>2. Fase Trabajo de campo.</p> <p>3. Fase Organización, presentación y análisis de los datos obtenidos.</p>