

Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología

RESUMEN

Objetivo: describir la empleabilidad de los estudiantes de las carreras de enfermería y psicología respecto a la búsqueda, obtención y expectativas de un trabajo. **Materiales y métodos:** estudio descriptivo, transversal, en estudiantes universitarios de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM, Cuernavaca, México), de las carreras de Enfermería y Psicología; el universo muestral fue de 1060 estudiantes, se obtuvo una muestra intencional de 297 estudiantes, 126 de Enfermería y 171 de Psicología; las variables estudiadas fueron: mercado de trabajo, futuro laboral, valoración de un empleo, aportación a la empresa u organización, perfil de trabajo ideal y variables sociodemográficas. Se elaboró una encuesta para medir la variable dependiente. **Resultados:** se observa un mayor predominio de mujeres (74,7 %); el 20,9 % de los graduados trabajan actualmente, de los cuales 18,1 % son psicólogos/as y 24,3 % enfermeros/as (71 % mujeres). En lo referente a la valoración de un empleo, aportación a la empresa u organización y perfil de trabajo ideal, los estudiantes de la carrera de Enfermería muestran mejores puntajes que los de Psicología. **Conclusión:** la empleabilidad es un constructo complejo, la formación profesional debe valorar en qué medida su perfil de egreso permite satisfacer las demandas del mercado laboral, que está sujeto a condiciones precarias de empleo, factores culturales, habilidades mostradas y potencial del factor humano.

PALABRAS CLAVE

Empleo, estudiantes del área de la salud, estudiantes de enfermería, psicología, educación profesional, enfermería (Fuente: DeCS, BIREME).

Para citar este artículo / To reference this article / Para citar este artigo

Paz-Rodríguez, F.; Betanzos-Díaz, N.; Uribe-Barrera, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*. Vol. 14, No. 1, 67-78.

- 1 Doctor en Psicología. Investigador en Ciencias Médicas, Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía, México. fpaz@innn.edu.mx
- 2 Doctor en Psicología. Profesor investigador, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. normisbetanzos@gmail.com
- 3 Psicóloga. Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. normisbetanzos@gmail.com

Recibido: 1 de mayo de 2013
Enviado a pares: 9 de agosto de 2013
Aceptado por pares: 9 de septiembre de 2013
Aprobado: 10 de enero de 2014

Job Prospects and Employability in Nursing and Psychology

ABSTRACT

Objective: Describe the employability of students majoring in nursing and psychology with respect to their job expectations and success in finding work. **Materials and Methods:** This is a descriptive, cross-sectional study conducted among nursing and psychology students at the Autonomous University of the State of Morelos (UAEM) in Cuernavaca, Mexico. The sampling universe was comprised of 1,060 students, and a purposive sample of 297 students was obtained: 126 who are majoring in nursing and 171 in psychology. The variables studied include the job market, employment future, job appreciation, contribution to the company or organization, ideal job profile and socio-demographic variables. A survey was developed to measure the dependent variable. **Results:** A higher prevalence of women (74.7%) was observed; 20.9 % of the graduates are currently employed; 18.1% of those who are working are psychologists and 24.3% are nurses (71% women). As for job appreciation, contribution to the company or organization and ideal job profile, the students majoring in nursing had better scores than those majoring in psychology. **Conclusion:** Employability is a complex construct. Professional training should assess to what extent the graduate's profile coincides with the demands of the job market, which is subject to precarious employment conditions, cultural factors, demonstrated skills and the potential of the human factor.

KEY WORDS

Employment, students, health occupations, students, nursing, psychology, education, professional, nursing (source: DeCS, BIREME).

Expectativas laborales e empregabilidade em enfermagem e psicologia

RESUMO

Objetivo: descrever a empregabilidade dos estudantes dos cursos de enfermagem e psicologia a respeito da procura, obtenção e expectativas de trabalho. **Materiais e métodos:** estudo descritivo, transversal, em estudantes universitários da Universidade Autônoma do Estado de Morelos (UAEM, Cuernavaca, México), dos cursos de enfermagem e psicologia. O universo da amostra foi de 1.060 estudantes; obteve-se uma amostra intencional de 297 estudantes, 126 de enfermagem e 171 de psicologia; as variáveis estudadas foram: mercado de trabalho, futuro laboral, valorização de um emprego, contribuição para a empresa ou organização, perfil de trabalho ideal e variáveis sociodemográficas. Elaborou-se uma enquete para medir a variável dependente. **Resultados:** observa-se um maior predomínio de mulheres (74,7 %); 20,9 % dos formados trabalham atualmente, dos quais 18,1% são psicólogos/as e 24,3 % enfermeiros/as (71 % mulheres). Quanto à valorização de um emprego, contribuição para a empresa ou organização e perfil de trabalho ideal, os estudantes do curso de enfermagem mostram melhores pontuações do que os de psicologia. **Conclusão:** a empregabilidade é um constructo complexo; a formação profissional deve valorizar em que medida seu perfil de egresso permite satisfazer as demandas do mercado laboral, que está sujeito a condições precárias de emprego, fatores culturais, habilidades mostradas e potencial do fator humano.

PALAVRAS-CHAVE

Emprego, estudantes de ciências da saúde, estudantes de enfermagem, psicologia, educação profissionalizante, enfermagem (fonte: DeCS, BIREME).

Introducción

Sin duda el trabajo es una actividad que aporta grandes beneficios a las personas entre los que se encuentran el darle estructura y sentido a la vida, estatus, prestigio, identidad personal y laboral, ganar dinero, mantener una dependencia económica, oportunidad de interacción social, estructura del tiempo, adquisición de habilidades y destrezas en el trabajo, socializar, transmitir normas, creencias y expectativas sociales, obtención de poder, control y disfrute de la actividad laboral (1). Se trata de una relación dialéctica entre hombre y naturaleza, en la cual la transformación de uno redundando en la del otro, y viceversa. El trabajo también presupone la relación con otros hombres y puede ser comprendido como un esfuerzo colectivo, en el cual todos tendrían que participar (2).

El tener un trabajo es la meta a la que todo estudiante de nivel universitario aspira, lo cual se ha vuelto uno de los aspectos más difíciles de alcanzar para una gran mayoría de jóvenes en muchos países del mundo.

En 2012 hay en el mundo casi 75 millones de jóvenes desempleados, 4 millones más que en 2007, y más de 6 millones han abandonado la búsqueda de un puesto de trabajo. Más de 200 millones de jóvenes están trabajando pero ganan menos de 2 dólares de los Estados Unidos por día. El empleo informal entre los jóvenes sigue ganando terreno (3).

Así, mientras en las escuelas y las universidades se forma a los jóvenes para desempeñarse en diversas disciplinas, el mercado de trabajo exige otras prioridades sobre las habilidades de los trabajadores que parecen no empatar entre sí. Esta situación ha generado diversos problemas para los jóvenes, tales como una dependencia prolongada de su familia de origen, no contar con recursos propios, aplazamiento de su ingreso al mercado laboral, y dejar de lado proyectos personales (4).

Los jóvenes abandonan los hogares paternos a edades más avanzadas, ya que en muchas ocasiones la autonomía adulta se produce en grupos de edad en torno a los 40 años. En este contexto, el concepto de juventud ha evolucionado con la prolongación de este periodo, debido a la escasez de empleo y la ampliación del tiempo de formación (5).

Ante este panorama muchos de los jóvenes optan por aceptar ofertas de empleo muy por debajo de su formación profesional,

vincularse a trabajos no acordes con su profesión o aceptar empleos precarios que pueden ser temporales, de tiempo parcial, trabajar por su cuenta o en la informalidad. Trabajos todos estos que no cumplen con las expectativas de los jóvenes ni les permiten alcanzar una buena calidad de vida, ni su completa integración al mundo laboral.

Este sector de jóvenes desarrolla inseguridad hacia el futuro y pérdida de horizontes, no perciben en el futuro una meta en la cual pueden centrarse positivamente (6).

Igualmente, se presenta otro fenómeno como es la posescolarización, que lleva a los jóvenes a optar por estudiar maestrías y doctorados (7) que les permiten, en muchos casos, acceder a una beca que cubre sus necesidades económicas a corto plazo y postergan su inserción laboral para adquirir mayores habilidades y conocimientos.

Por otra parte, el mercado laboral marca una gran diferencia en la contratación de jóvenes dependiendo de la carrera profesional estudiada pues algunas son altamente demandadas por las organizaciones y, por ello, en ciertas carreras hay mayor probabilidad de formar parte de los desempleados.

De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de México, al segundo trimestre de 2012 el número de profesionales ocupados en el país era de 6,6 millones de personas. El porcentaje de mujeres profesionales ocupadas con respecto al total era de 42,4 %. Las áreas donde las mujeres representan a más de la mitad del total de profesionales ocupados son: humanidades, educación, ciencias de la salud y artes.

En las carreras con mayor demanda los egresados tienen más facilidades para conseguir empleo y mejores sueldos; sin embargo, esta es una ventaja aparente pues no se debe olvidar que se ha incrementado también el número de estudiantes en todas las profesiones y, por tanto, existe una fuerte competencia para todos los puestos vacantes.

Como ejemplo, la psicología y la enfermería ocupan el séptimo y doceavo lugar de 76 profesiones nacionales, en cuanto a ingreso promedio nacional ocupan los lugares 48 y 55. En ambas profesiones las mujeres se encuentran bien representadas pues son un 75,5 y 89 % de las profesionales ocupadas. El porcentaje de profesionales con trabajo *no* acorde con sus estudios es 49,9 y 13,6 % en estas carreras (8).

Un estudio realizado en universitarios españoles reporta que existe preocupación por el futuro laboral y que será difícil o muy difícil encontrar un buen trabajo donde se pueda desarrollar la actividad profesional relacionada con su formación. (9).

Cabría preguntarse si existen habilidades comunes para todas las profesiones que permitan a los estudiantes y egresados lograr una inserción al mercado de trabajo. Sin duda son fundamentales los conocimientos que cada profesional adquirió en su formación universitaria pero también se debe contar con una serie de competencias y habilidades que hacen la diferencia entre contratar a un joven egresado sobre otros. Con este fin, en esta investigación se diseñó un instrumento para medir la empleabilidad. Se utilizó como base la investigación "Compromiso laboral de los universitarios. Diagnóstico comparativo 2008/2009", la cual analizó el nivel de compromiso y las expectativas laborales en 3.006 universitarios españoles del último curso de carrera y recién titulados. Desde el punto de vista de la psicología organizacional se buscó describir qué tan empleables se consideran los estudiantes de las carreras de psicología y enfermería en cuanto a la búsqueda, obtención y expectativas de un trabajo, respecto a las necesidades que les marca el mercado laboral.

Materiales y métodos

Participantes

En este trabajo participaron estudiantes universitarios de la UAEM, de las carreras de enfermería y psicología, el universo muestral fue de 1060 estudiantes, la muestra fue de 297 estudiantes universitarios (75 hombres y 222 mujeres); 57,6 % de los participantes pertenecían a la Facultad de Psicología y el 42,4 % a la Facultad de Enfermería. La media de edad de los participantes fue 22,21 (desviación típica $DT = 3,64$), con un rango de 18 a 49 años; el 48,5 % eran pasantes.

Instrumento

A continuación se detallan las características de los cuestionarios y las propiedades psicométricas más relevantes de los instrumentos de evaluación.

Características sociodemográficas. Se creó un formato que incluyó sexo, edad, año universitario que se cursa, estado civil, con quién vive, escolaridad de los padres y si tenía dependientes económicos.

Empleabilidad

Mercado de trabajo. Se exploró si el estudiante contaba con trabajo, desde hacía cuánto tiempo, tipo de contrato, si recibía prestaciones y salario mensual.

Futuro laboral. Se utilizaron tres reactivos referentes a la planeación de su futuro laboral: ¿Piensas buscar un empleo? ¿Te preocupa tu futuro laboral? ¿Consideras urgente buscar trabajo?, con opciones de respuesta dicotómica cerrada (Sí/No). Dos reactivos referentes a la dificultad y probabilidad de trabajar en la profesión: ¿Qué grado de dificultad crees que tendrías para encontrar un trabajo bien pagado? ¿En qué medida consideras probable que llegues a desarrollar una actividad profesional relacionada con tu profesión? Medida tipo Likert que va de "muy difícil" (1 punto) a "ninguna dificultad" (5 puntos), para el primer reactivo, y de "poco probable" (1 punto) a "estoy seguro" (4 puntos) en el segundo reactivo. Finalmente, se preguntó qué harán una vez finalizados los estudios.

Valoración de un empleo y aportación a la empresa. El instrumento se centra en dos aspectos del trabajo; por un lado, lo que valora el profesional en una oferta de trabajo, se trata de afirmaciones relacionadas con la posibilidad de desarrollo, trabajo interesante, aprendizaje y formación, equilibrio entre la vida personal y profesional, buen ambiente de trabajo, promoción, buen sueldo, seguridad, horario cómodo, proyección, prestigio y cercanía al domicilio. Consta de 13 reactivos tipo Likert de 10 puntos. Los valores obtenidos mediante el alpha de Cronbach fueron de 0,844.

Por otro lado se analiza lo que aporta el profesional al trabajo, se trata de cuestiones como: ser capaz de orientar a los demás, prestar un servicio, innovar o experimentar, tener independencia / autonomía, alcanzar el éxito, sentir que apporto / ser útil, superarse constantemente / tener retos, conocer nuevas situaciones y experiencias, aceptación, integración con el grupo y tener buenas relaciones, aprendizaje, reconocimiento y prestigio por lo que se hace. Se trata de 14 reactivos tipo Likert de 10 puntos. Los valores reportados mediante el alpha de Cronbach fueron de 0,864.

Perfil del trabajo ideal. Se trata de 14 preguntas relacionadas con lo que consideran un buen trabajo. Se evalúa indicando "Sí" o "No" según del grado de acuerdo con la afirmación. Está conformado por situaciones como: trabajar en un puesto donde

tenga que dirigir a los demás en lugar de ser dirigido; que permita ejercer la profesión aunque el sueldo sea más bajo; estar en una empresa innovadora, creativa y en continuo cambio, aunque tenga poca seguridad laboral a futuro; un trabajo que permita viajar; que pueda realizarlo conjuntamente con otros; que le permita seguir estudiando; que pueda continuar y desarrollar la vida profesional; donde tenga responsabilidades y dé cuenta de lo que se hace; que deje tiempo libre aunque el sueldo no sea muy bueno.

Método y técnica

Estudio mediante encuesta, con el objetivo de describir las características de empleabilidad de los estudiantes de la UAEM de las carreras de psicología y enfermería. Se informó a los estudiantes la naturaleza de la investigación y se pidió su participación voluntaria. Todos firmaron una carta de consentimiento informado. Los cuestionarios se aplicaron en una sola sesión en las aulas de la UAEM. El tiempo promedio para completar el cuestionario fue de 20 minutos, siempre fue administrado por psicólogos capacitados en la aplicación de este instrumento. Posteriormente se procedió a calificar los cuestionarios y codificar en una base de datos los resultados de los mismos.

Análisis estadísticos

Para describir los datos sociodemográficos y de empleabilidad se calcularon frecuencias (f), porcentajes, medidas de tendencia central (media - M) y dispersión (DT). La fiabilidad de los instrumentos se analizó a través del alpha de Cronbach. El análisis estadístico se realizó por medio de comparaciones entre las carreras por medio de Chi cuadrado y pruebas t de student.

Resultados

Características sociodemográficas

En la Tabla 1, al comparar las carreras por sexo, se observa un mayor predominio de mujeres. Ambas carreras continúan siendo altamente feminizadas, de manera general observamos un 25,3 % de hombres y 74,7 % mujeres, con una edad promedio de 22,2 años (DE 3,6), el 48,5 % son pasantes o graduados. En lo referente a su estado civil el 90,2 % son solteros; las madres de las psicólogas tienen una mayor educación que las madres de las enfermeras (11,1 vs. 9,7, $t(288) = 2.830$; $p = 0,003$), y sucede lo mismo con los padres (12,1 vs. 10,1, $t(294) = 2.868$; $p = 0,001$).

En lo referente a los dependientes económicos las enfermeras muestran un mayor porcentaje de estos (14,3 vs. 6,4, $\chi^2(1) = 5.078$; $p = 0,024$).

Empleabilidad

Mercado de trabajo. Del total de estudiantes encuestados un 20,9 % (62) trabajan actualmente, de los cuales 18,1 % (31) son psicólogas y 24,3 % (31) enfermeras, 71 % (44) mujeres. Tienen una antigüedad desde 1 y hasta 132 meses (M 18; DT 24 meses). El 22,6 % tiene contrato de planta y el 54,8 % tiene horario fijo, un 83,9 % no recibe prestaciones, en el 62,9 % su trabajo no se relaciona con la profesión que estudian (58,1 % psicología y 67,7 % enfermería) y en el 79 % de los casos reciben menos de \$3.000,00 pesos (\$ 225,00 dólares) por esta labor.

Búsqueda de empleo. A la pregunta sobre si han buscado empleo en los últimos seis meses un 40,1 % (119) respondió afirmativamente, siendo 73,9 % (88) mujeres. En un 51,3 % (61) el trabajo buscado estaba relacionado a la carrera (58,1 % psicología y 67,7 % enfermería). Al preguntar sobre si pensaban buscar algún empleo en los siguientes seis meses un 69,4 % respondió que sí. De estos, un 71,4 % lo buscarían relacionado con la carrera que estudiaban (62,3 % psicología y 82,6 % enfermería).

Futuro laboral. En lo referente a si les preocupa su futuro laboral solo el 8,1 % responde de forma negativa. El 56,9 % considera urgente buscar trabajo, un 30,3 % piensa que tendrá dificultad para encontrar un trabajo bien pagado, y el 60,6 % considera que es muy probable que encuentre un trabajo relacionado con su profesión. En cuanto a lo que harán una vez terminados los estudios; el 31,8 % buscará trabajo en el gobierno o sector público, el 20,6 % planea realizar una maestría o doctorado, un 19,9 % piensa buscar trabajo en la iniciativa privada, un 8,4 % trabajará por su cuenta o creará una empresa, el 8,4 % realizará otros estudios, un 5,4 % buscará prácticas en otro lugar, el 3,7 % viajará y un 1,7 % no piensa hacer nada.

Valoración de un empleo y aportación a la empresa u organización

En la Tabla 2 se muestran los puntajes de estudiantes hacia la valoración de un empleo, apreciándose diferencias en aspectos económicos entre los estudiantes de enfermería y psicología, específicamente en el sueldo (9,77 vs. 9,29, $t(285) = 5.059$; p

= 0,001) y seguridad laboral (9,77 vs. 9,09, $t(231) = 6.478$; $p = 0,001$). También las hay relacionadas con las características de la empresa: prestigio (8,98 vs. 8,05, $t(292) = 5.294$; $p = 0,001$), ambiente (9,45 vs. 9,07, $t(292) = 3.158$; $p = 0,002$) y misión (9,02 vs. 7,99, $t(293) = 5.640$; $p = 0,001$). Así como diferencias de carácter profesional: trabajo interesante (9,44 vs. 9,22, $t(295) = 1.954$; $p = 0,052$), desarrollo (9,42 vs. 9,05, $t(283) = 2.852$; $p = 0,005$) y promoción (9,17 vs. 8,84, $t(247) = 2.079$; $p = 0,039$).

En la Tabla 3 se reportan las diferencias entre enfermería y psicología sobre la aportación al trabajo. En cuestiones relacionadas con la orientación (9,17 vs. 8,70, $t(295) = 3.321$; $p = 0,001$), el servicio (9,56 vs. 8,89, $t(289) = 5.394$; $p = 0,001$), las buenas relaciones (9,22 vs. 8,65, $t(268) = 3.338$; $p = 0,001$), ver el trabajo como reto (9,71 vs. 9,39, $t(232) = 2.902$; $p = 0,004$) y el aprendizaje (9,74 vs. 9,49, $t(294) = 2.921$; $p = 0,004$), así como la integración al grupo (9,03 vs. 8,46, $t(247) = 2.864$; $p = 0,005$), aceptación (8,45 vs. 7,94, $t(252) = 2.140$; $p = 0,033$), prestigio (9,17 vs. 8,78, $t(264) = 2.148$; $p = 0,033$) y reconocimiento (8,69 vs. 8,20, $t(242) = 2.062$; $p = 0,040$).

Perfil del trabajo ideal

En la Tabla 4 se reporta lo que los estudiantes consideran un trabajo ideal, observamos diferencias entre enfermería y psicología en lo referente a trabajar donde puedan ejercer la profesión aunque el sueldo sea bajo (14,3 vs. 37,1, $\chi^2(1) = 18.881$; $p = 0,001$), se pueda continuar y desarrollar la profesión (58,7 vs. 97,1, $\chi^2(1) = 68.782$; $p = 0,001$), donde se tenga tiempo libre aunque el sueldo no sea bueno (13,5 vs. 42,1, $\chi^2(1) = 28.301$; $p = 0,001$), observando porcentajes más altos entre los psicólogos. Por otra parte, situaciones de trabajo donde este se realice en equipo (92,9 vs. 77,2, $\chi^2(1) = 13.137$; $p = 0,001$), que haya responsabilidad y se dé cuenta de lo que se hace (89,7 vs. 78,9, $\chi^2(1) = 6.069$; $p = 0,014$), y que se permita seguir estudiando (97,6 vs. 91,2, $\chi^2(1) = 5.205$; $p = 0,023$), las enfermeras reportan los porcentajes más altos.

Análisis y discusión

Los resultados coinciden con los datos reportados por los universitarios españoles, los estudiantes se preocupan por su futuro laboral y consideran que le será difícil o muy difícil encontrar un buen trabajo donde pueda desarrollar la actividad profesional relacionada con su formación. Aun cuando la evidencia no permite

establecer la empleabilidad de este grupo de profesionales, se pudo observar que las condiciones de empleo que tienen no son las más adecuadas para asegurar las oportunidades de trabajo.

En Morelos, el 39,2 % de mujeres corresponde a población económicamente activa (PEA), de estas el 46,3 % son profesionales. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo durante el 2010 un 17,7 % se desempeñaban como profesionales (9). Como en el resto del país, el acceso al mercado laboral depende de factores culturales y económicos, así como de las características que asume la demanda de la mano de obra. Aun cuando enfermería y psicología han tenido una demanda e incremento notable en su matrícula en los últimos años el déficit de empleos es notorio. A pesar de esto, la mayoría piensa buscar trabajo en los sectores público y privado, llama la atención que el 20 % buscará seguir estudiando una maestría o doctorado, presentándose el fenómeno de posescolarización (7).

Las diferencias observadas en la muestra estudiada, independientemente de sus variaciones, están relacionadas con situaciones como periodos de reproducción o de enfermedad, tener responsabilidades universitarias y laborales de manera simultánea, así como deficiencias pedagógicas como la detección de necesidades y demandas de la profesión (10). Lo anterior ha dado como resultado que los egresados no cuenten con el "saber hacer" suficiente para resolver problemas en su área de competencia profesional (11).

Conclusiones

La formación profesional de los estudiantes debe valorar en qué medida su perfil de egreso permite satisfacer las demandas del mercado laboral; sin embargo, es poca la investigación al respecto (12). Se puede observar la consistencia en la formación y la función entre las profesiones, como realizar un trabajo interesante y gratificante que les haga sentirse útiles y que aportan a los demás, con aprendizaje y formación continuos, conocer nuevas situaciones y experiencias, integrarse en el grupo y conciliar la vida personal y profesional. Los egresados prefieren un trabajo que les permita seguir estudiando, asumir responsabilidades, tomar decisiones y trabajar en equipo. Les atraen las empresas innovadoras en las que deban ser creativos y puedan asumir retos, aunque sea a costa de una menor seguridad de futuro. Están dispuestos a cobrar menos si a cambio pueden ejercer su profesión o tener más tiempo libre. Más de la mitad

quiere trabajar en una empresa en la que pueda desarrollar toda su vida profesional. Por otro lado, las habilidades para realizar funciones de liderazgo o de coordinación de equipos de trabajo, creación de empresas y el trabajo por cuenta propia obtienen puntuaciones más bajas.

Estas respuestas y las de los otros reactivos muestran que la actuación con responsabilidad está presente en la atención de los pacientes, en la seguridad de estos y en la toma de decisiones, lo que es acorde con el perfil del egresado establecido en el plan de estudio de las carreras estudiadas, donde los contenidos son más informativos que formativos, pues se centran en la adquisición de conocimientos y dejan en segundo plano el desarrollo de habilidades congruentes con el ejercicio profesional de los egresados (11).

A diferencia de los universitarios españoles la movilidad no es uno de sus intereses, y la seguridad en el puesto de trabajo figura entre sus primeras prioridades. Además, la posibilidad de mantener la retribución tiene, para los jóvenes, más importancia que el equilibrio entre la vida personal y profesional a la hora de valorar una oferta de trabajo, situación que se explica por las condiciones laborales que prevalecen actualmente en México, donde el mercado de trabajo profesional es reducido para la mayoría de las profesiones. Aquí se considera la demanda real del mercado que hace énfasis en ciertas habilidades que debe mostrar el trabajador de acuerdo con aspectos de cierto sector y, por tanto, evidencia un déficit en capital humano. Así, las necesidades de

crecimiento en ciertos campos o actividades económicas llevan a afirmar que se emplea a los que son requeridos en las organizaciones de acuerdo con su perfil laboral y no necesariamente a los mejor preparados o más capacitados (13). Sin embargo, existe una preocupación por elevar la calidad del desempeño de los egresados, no solo por lo valioso que ello resulta, sino también por las graves repercusiones que un mal desempeño tiene en un campo tan sensible como lo es la salud (14).

Por otro lado, es cada vez más frecuente que las empresas seleccionen a sus futuros empleados teniendo en cuenta su potencial más que sus conocimientos. Aunque no cabe duda que una sólida preparación académica es indispensable para desarrollar adecuadamente la profesión, las habilidades y competencias desarrolladas por el estudiante influyen en su desarrollo profesional, pues comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vistas a lograr objetivos, implica crecer como individuo y realizarse en su trabajo como una necesidad inherente al ser humano. Se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ello conlleva.

Estos datos evidencian que la empleabilidad es un constructo complejo, multidimensional, que tiene que ver con la obtención y el mantenimiento de un trabajo, y que depende de la decisión de buscar un empleo, de las características de la persona, el desarrollo de habilidades, la valoración de sus propias capacidades y del mercado laboral (15).

Referencias

1. Salanova M, Gracia FJ, Peiró JM. Significado del trabajo y valores laborales. En: Peiró JM, Prieto F., directores. Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis; 1996.
2. Da Rosa S, Chalfin M, Baasch D, Soares J. Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. Univ Psychol. 2011;10(1),175-188.
3. Organización Internacional del Trabajo. La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción. Resolución y conclusiones de la 101 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra [serial on line] 2012. [Visitado 2013 mayo 17]. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_187080.pdf
4. Pinochet Cobos C, Gerber-Bicecci V. Estrategias creativas y redes en las artes visuales. En: García-Canclini N, Castro-Pozo M. Cultura y desarrollo: una visión distinta desde los jóvenes. Serie avances de investigación, 65. Carolina; 2011.
5. Martínez-Rodríguez F. El proceso de inserción laboral: implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad. Rev Complut Educ. 2009;20(2):455-471.

6. Pérez-Moreno A. Los jóvenes y su participación educativa y laboral. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos; 2008.
7. Moral-Jiménez M. Preparación para el trabajo de los jóvenes contemporáneos en una sociedad postindustrial: trabajo, educación y globalización. ESE. 2007;13:171-194.
8. Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral, Morelos. Información Laboral, Abril 2013. Morelos: Secretaría del Trabajo y Prevención Social; 2013.
9. Fundación Universidad-Empresa. Informe: Compromiso Laboral de los Universitarios. Diagnóstico Comparativo 2008/2009. Fundación Universidad-Empresa; 2010. p. 1-20.
10. Nigenda G, Ruiz JA, Rosales Y, Bejarano R. Personal de enfermería con licenciatura en México: valoración del desperdicio en su formación y en el mercado de trabajo. Salud Pública Méx. 2006;48:22-29.
11. Zanatta CE, Yuren CT. La formación profesional del psicólogo en México: trayecto de la construcción de su identidad disciplinar. Enseñanza e Investigación en Psicología. 2012;17(1):151-170.
12. Cabrera R, Hickman H, Mares G. Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México. Enseñanza e Investigación en Psicología. 2010;15(2):257-271.
13. Balseiro-Almario CL, Zárate-Grajales RA, Matus-Miranda R, Balan-Gleaves C, Sacristán-Ruiz F, García-Cardona M, et al. Inserción laboral, desarrollo profesional y desempeño institucional de las (os) egresadas (os) del Plan único de especialización en enfermería de la ENEO-UNAM: una experiencia de doce años. Enfermería Universitaria. 2012;9(1):16-26.
14. Rodríguez Cuba. Índice de empleabilidad de los jóvenes. Serie Avances de Investigación 32. Fundación Carolina. CeAL-SI; 2009.
15. Rentería-Pérez E, Malvezzi S. Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Univ Psychol. 2008;7(2):319-334.

Tabla 1. Características sociodemográficas de estudiantes universitarios de las carreras de enfermería y psicología de la UAEM

	Enfermería		Psicología		Total		Chi cuadrado	Sig
	126		171		297			
	n	%	n	%	n	%		
Sexo								
Masculino	23	18,3	52	30,4	75	25,3	5,679	0,017
Femenino	103	81,7	119	69,6	222	74,7		
Edad	22,16	3,49	22,24	3,76	22,21	3,64	0,191	0,848
Grado de Estudios								
1-4 sem.	50	39,7	53	31,0	103	34,7	2,696	0,260
5-7 sem.	18	14,3	32	18,7	50	16,8		
Pasante	58	46,0	86	50,3	144	48,5		
Religión								
Católica	81	64,3	80	46,8	161	54,2	23,347	0,001
Otra ¹	24	19,0	18	10,5	42	14,1		
Ninguna	21	16,7	73	42,7	94	31,6		
Estado civil								
Soltero(a)	108	85,7	160	93,6	268	90,2	8,991	0,029
Casado(a)	8	6,3	9	5,3	17	5,7		
Divorciado	1	0,8	0	0,0	1	0,3		
Unión Libre	9	7,1	2	1,2	11	3,7		
Vives con								
Padres y hermanos	90	71,4	132	77,2	222	74,7	3,085	0,687
Familiares	12	9,5	12	7,0	24	8,1		
Solo(a)	6	4,8	7	4,1	13	4,4		
Amigos	5	4,0	9	5,3	14	4,7		
Pareja e hijos	9	7,1	9	5,3	18	6,1		
Esposa/Suegros	4	3,2	2	1,2	6	2,0		
Tiene hijos								
Sí	18	14,3	11	6,4	29	9,8	5,078	0,024
No	108	85,7	160	93,6	268	90,2		
Cuántos (M;DS)	1,3	0,65	1,2	0,43	1,2	0,51	0,230	0,821
Escolaridad madre (M;DS)	9,7	3,5	11,1	4,2	10,5	4,0	2,830	0,003
Escolaridad padre (M;DS)	10,1	4,0	12,1	4,3	11,2	4,2	2,868	0,001

Fuente: elaboración propia.

1. Otra religión (testigo de Jehová, cristiano, evangelista); b. Prueba t de student; c. Fisher test.

Tabla 2. Situaciones que los estudiantes de las carreras de Psicología y Enfermería de la UAEM valoran en una oferta de trabajo

	Carrera				t	Sig.
	Enfermería		Psicología			
	Media	Desv. tip.	Media	Desv. tip.		
Buen sueldo	9,77	0,609	9,29	1,010	5,059	0,001
Seguridad en el puesto de trabajo	9,77	0,476	9,09	1,247	6,478	0,001
Misión, valores y cultura de la empresa	9,02	1,386	7,99	1,734	5,640	0,001
Prestigio de la empresa	8,98	1,359	8,05	1,662	5,294	0,001
Buen ambiente de trabajo	9,45	0,960	9,07	1,120	3,158	0,002
Posibilidad de desarrollo de la profesión	9,42	0,833	9,05	1,413	2,852	0,005
Horario cómodo/vacaciones	9,15	1,272	8,73	1,430	2,666	0,008
Cercanía al domicilio actual	8,02	2,128	7,37	2,049	2,633	0,009
Posibilidades de aprendizaje y formación	9,33	1,144	9,04	1,183	2,130	0,034
Posibilidades de promoción	9,17	1,465	8,84	1,273	2,078	0,039
Proyección del trabajo desarrollado	8,91	1,529	8,56	1,329	2,068	0,040
Trabajo interesante/gratificante	9,44	0,785	9,22	1,105	1,954	0,052
Equilibrio entre la vida personal y profesional	9,40	1,020	9,17	1,376	1,634	0,103

Tabla 3. Aportación del profesional de la salud a un trabajo

	Carrera				t	Sig.
	Enfermería		Psicología			
	Media	Desv. tip.	Media	Desv. tip.		
Ser capaz de orientar a los demás	9,17	1,049	8,70	1,363	3,321	0,001
Prestar un servicio a los demás	9,56	0,825	8,89	1,299	5,394	0,001
Tener buenas relaciones con los demás	9,22	1,469	8,65	1,453	3,338	0,001
Superarme constantemente/Tener retos	9,71	1,005	9,39	0,800	2,902	0,004
Aprender constantemente	9,74	0,635	9,49	0,822	2,921	0,004
Integrarme en el grupo	9,03	1,789	8,46	1,558	2,864	0,005
Sentirme aceptado por los demás	8,45	2,145	7,94	1,929	2,140	0,033
Obtener prestigio en lo que hago	9,17	1,538	8,78	1,493	2,148	0,033
Recibir admiración y reconocimiento	8,69	2,137	8,20	1,815	2,062	0,040
Tener independencia/Autonomía en mi trabajo	8,79	1,484	9,06	1,172	-1,708	0,089
Alcanzar el éxito profesional	9,63	1,157	9,44	0,958	1,489	0,138
Conocer nuevas situaciones y experiencias	9,49	1,115	9,35	0,878	1,177	0,240
Sentir que apporto/Sentirme útil	9,47	1,506	9,32	1,124	0,957	0,340
Innovar o experimentar	9,02	1,196	8,96	1,214	0,458	0,647

Tabla 4. Perfil del trabajo ideal

Prefiero trabajar en una empresa donde:	Carrera				Chi cuadrado	Sig.
	Enfermería		Psicología			
	n	%	n	%		
El trabajo haya de realizarse conjuntamente con otros empleados	117	77,2	132	92,9	13,137	0,001
Pueda continuar y desarrollar mi vida profesional	74	58,7	166	97,1	68,782	0,001
Me deje tiempo libre aunque el sueldo no sea muy bueno	17	13,5	72	42,1	28,301	0,001
Me permita ejercer la profesión aunque el sueldo sea más bajo	18	14,3	63	37,1	18,881	0,001
Tenga responsabilidad y dar cuenta de lo que se hace	113	89,7	135	78,9	6,069	0,014
Me permita seguir estudiando	123	97,6	156	91,2	5,205	0,023
Sea innovadora, creativa y, por tanto, tenga poca seguridad de un futuro	49	38,9	82	48,0	2,418	0,120
Me permita viajar	100	79,4	122	71,3	2,416	0,172
Tenga que dirigir a los demás en lugar de ser dirigido	72	57,1	93	54,4	0,223	0,637