

# SEGUIMIENTO DE EGRESADOS DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

## FOLLOW-UP OF GRADUATES OF PSYCHOLOGY STUDENTS WITH A GENDER PERSPECTIVE.

**Valeria Amalia Leyva Vela**  
Universidad Autónoma de Yucatán  
[leyveval@gmail.com](mailto:leyveval@gmail.com)

**Carlos David Carrillo Trujillo**  
Universidad Autónoma de Yucatán  
[carrillo.trujillo@gmail.com](mailto:carrillo.trujillo@gmail.com)

### Resumen

El *Objetivo* del presente trabajo fue realizar un estudio de seguimiento de egresados de la Licenciatura de Psicología de la Universidad Autónoma de Yucatán con perspectiva de género obteniendo datos de su carrera profesional y laboral. *Metodología:* Con la participación de 57 egresados pertenecientes a la cohorte 2005 – 2010, se administró un Cuestionario para Egresados(as) de Licenciatura del Programa Institucional de Seguimiento de Egresados, que consta de seis secciones: datos personales, académicos, titulación, inserción laboral, satisfacción laboral y profesional; realizando un diseño de estudio transversal, de campo y descriptivo. *Resultados:* La muestra fueron más mujeres; en cuestión educativa, las mujeres terminan en menos tiempo que los hombres, pero de la muestra todos los hombres están titulados. Sobre la Inserción laboral: el primer empleo las mujeres lo consiguieron principalmente por su desempeño en el servicio social, y en el caso de los hombres por recomendación; para el trabajo actual los hombres mencionan la experiencia y títulos como elementos importantes, y en el caso de las mujeres únicamente el título. En cuestión de educación continua las mujeres se desarrollan en el área clínico familiar, infantil, en el caso de los hombres se ven involucrados en temas clínicos y de investigación. Se concluye que el género es una variable importante a considerar en los estudios de seguimiento de egresados.

**Palabras Clave:** Perspectiva de género, Seguimiento de egresados, inserción laboral, satisfacción laboral.

### Abstract

The *objective* of the present study was a follow-up study of graduates of the Psychology Degree of the University Autonomous of Yucatán with a gender perspective obtaining data on their professional and work career. *Methodology:* With the participation of 57 graduates from the 2005-2010 cohorts, a Questionnaire for Graduates of the Institutional Program for the Follow - up of Graduates was administered, which consists of six sections: personal information, academic data, degrees, labor insertion, satisfaction work and professional; making a transversal, field and descriptive study design. *Results:* The sample was more women; in an educational issue, the women finish in less time than the men, but of the sample all the men are graduate. On the labor insertion: the first job, the women obtained by their performance in the social service, and in the case of the men by recommendation; for the current job men mention experience and titles as

important elements, and in the case of women only the title. On the continuing education, women are developed in the family clinical area, children's clinical area, etc., in the case for the men are involved in clinical and research issues. It's concluded that gender is an important variable to consider in follow-up studies of graduates.

**Keywords:** Gender perspective, follow-up of graduates, labor insertion, satisfaction work.

## Introducción

En la actualidad uno de los temas, a través del cual hombres y mujeres somos evaluados es el género. Al respecto, Guzmán & Bolio (2010) mencionan que el género es una construcción social y cultural de las diferencias sexuales. Es también, a partir de él que se construyen los conceptos de “masculinidad y feminidad”, lo cual varía de un grupo social a otro y de una época a otra. El género abarca un conjunto de características, de oportunidades y de expectativas que un grupo social asigna a las personas y que éstas asumen como propio.

Al respecto, Norbert Elías (1994, en Montesinos, 2007) señala que tradicionalmente hay una “desigualdad armoniosa” entre hombres y mujeres. Donde a pesar de la desigualdad, la parte subordinada muchas veces se conforma con el rol asignado culturalmente y el orden patriarcal, cuya esencia concede todo el poder a la figura del hombre, con la intención de formar un ambiente familiar armonioso. Sin embargo, hoy en día son cada vez menos las mujeres que se conforman con los patrones culturales tradicionales.

En la actualidad, se busca el reconocimiento de las capacidades femeninas en diversos ámbitos como en el trabajo (Hayward, 2006; Maya et al., 2012); y la educación (Miranda, 2010). Algunos datos importantes del ámbito educativo señalan que las mujeres tienden a permanecer más años en el sistema educativo, siendo cada vez las mujeres que logran ingresar, permanecer y egresar de la educación secundaria y superior, aunque a la postre las mujeres siguen recibiendo salarios inferiores en relación con los hombres (Cortina y Vite-León, 2007; Ravello, 2009 en Miranda, 2010).

En este sentido, la institución educativa funciona como parte de la “desigualdad armoniosa”, donde no niega la entrada a las instituciones educativas a las mujeres, pero mantiene una clara diferenciación entre los salarios que perciben, las carreras que estudian y las áreas de estudio a los que “pertenecen” hombres y mujeres.

En un análisis realizado por la Fundación Española para la Ciencia y Tecnología en España se encontró que más del 80 % de los(as) estudiantes de este nivel se matriculan en asignaturas o carreras tradicionalmente estereotipadas; las mujeres optan por relacionarse con temas como la sanidad, la imagen personal y los servicios socioculturales; mientras que los hombres lo hacen en mantenimiento de vehículos, servicios de producción, electrónica, etc; únicamente un número reducido de estudiantes, hombres y mujeres, se encuentran por igual en algunas áreas científicas (Alcalá, 2007).

En cuanto a la presencia de mujeres en los distintos campos de la educación universitaria se revela que su presencia es abrumadora en el área de la Educación y las Ciencias de la Salud (de forma especial en Enfermería) y

en Humanidades y Ciencias Sociales; mientras que en áreas tecnológicas, físico-matemáticas o en carreras particulares como Ingeniería Civil o Mecatrónica los porcentajes de la presencia de las mujeres todavía es minoritaria (UMyC, 2010).

El número de hombres y mujeres que acceden a la universidad es semejante, sin embargo, el tipo de estudios que acostumbran a realizar no suelen ser los mismos. Los hombres a menudo están sobrerrepresentados en las carreras de administración, económicas, en carreras de tipo técnico y en menor medida en carreras relacionadas con la salud; mientras que las mujeres están representadas en carreras de ciencias sociales, arte y en aquellas relacionadas con el sector de servicios. Las causas que suelen aducirse como explicativas de este fenómeno no son que las mujeres sienten un especial gusto por este tipo de carreras, sino por los prejuicios mantenidos en la sociedad, donde: se refuerza a las mujeres a estudiar determinados tipos de carreras, se discrimina por parte de profesores(as) y compañeros(as) e incluso por propios prejuicios a las mujeres, se experimentan ciertos temores ante el miedo de no estar a la altura de sus compañeros varones, se castiga la presencia femenina en determinadas áreas, etc. (López, 2002).

Por último, en el campo laboral también existen diferencias relacionadas con el género. Al respecto Guadarrama (2007) supone que la experiencia laboral entre hombres y mujeres difiere en función de los recursos económicos y culturales de los que disponen a lo largo de la vida. A partir de estas diferencias, el crecimiento económico de las mujeres latinoamericanas aparece asociado a diversas formas de exclusión.

Algunas de estas formas de exclusión se caracterizan por: la concentración de las mujeres con alta escolaridad en ocupaciones tradicionales feminizadas; la persistencia de barreras que obstaculizan su movilidad ascendente en la escala salarial y profesional, principalmente en profesiones masculinizadas; el crecimiento de los empleos femeninos informales por cuenta propia y marcados por el signo de precariedad (Oliviera y Ariza, 1997 en Guadarrama, 2007); el dilema de escoger entre la carrera o la familia, dado que la responsabilidad del hogar y los hijos sigue estando sobre ellas sobre todo si no cuentan con ayuda para las tareas domésticas, lo cual dificulta o impide en muchas ocasiones cumplir con sus compromisos de trabajo, actualmente existen instituciones gubernamentales que les apoyan en estas situaciones.

Como menciona Pautassi (2007), la incorporación al mercado de empleo remunerado se ve acompañada por el aumento de oportunidades de puestos para las mujeres en ámbitos donde antes no estaban presentes (particularmente en el sector financiero, en el turismo, en el agroindustria, en la industria manufacturera de exportación, entre otros). Las ganancias logradas en una sociedad patriarcal sin embargo pueden incidir en que las mujeres estén constantemente en búsqueda del reconocimiento social y económico de sus capacidades laborales, aceptando muchas veces más responsabilidades de las que pueden realizar a fin de no perder el espacio que han ganado a través de muchos años.

Por otra parte, una de las responsabilidades de las Instituciones de Educación Superior (IES) es realizar constantemente Estudios de Egresados cuya característica es que son estudios utilizados para la obtención de

información acerca del impacto de la formación recibida, el enfrentamiento a problemas específicos en el mercado de trabajo y los desempeños profesionales (Universidad Autónoma de Chihuahua, s/f). La intención es retroalimentar los planes y programas de estudio, conocer las necesidades específicas que requieren los(as) estudiantes y que no han sido cubiertas, las áreas de oportunidad en estudios de educación Continua y Posgrado y conocer la inserción laboral de sus egresados. Éste último punto de gran interés para este trabajo.

Siendo la Licenciatura de Psicología una carrera tradicionalmente femenina se planteó la importancia de realizar un estudio de seguimiento de egresados con perspectiva de género con el objetivo de conocer si existen diferencias relacionadas con el sexo en la incorporación al mercado laboral en los(as) egresados(as) de la Universidad Autónoma de Yucatán.

## **Método**

### **Participantes**

Para el presente trabajo participaron 57 de los 69 egresados(as) de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Yucatán pertenecientes a la cohorte 2005 - 2010. A pesar que se buscaba un censo, se logró una muestra conformada por el 82.60% (57) del total de los egresados(as). La muestra final quedó conformada por 38.6 % (22) hombres y 61.4% (35) mujeres.

En relación a la edad, los(as) egresados(as) tenían entre 25 y 49 años con una media de 28.77 años en los hombres y 27.20 años en las mujeres; y una Desviación Estándar en los hombres de 4.79 y en las Mujeres de 3.23.

### **Instrumento**

El instrumento utilizado fue el Cuestionario para Egresados(as) de Licenciatura del Programa Institucional de Seguimiento de Egresados de la Universidad Autónoma de Yucatán, realizado por el Comité Institucional de Seguimiento de Egresados (2013). El cuestionario consta de seis secciones:

(1) Datos personales del egresado(a): información sobre el sexo, estado civil, domicilio, número telefónico, entre otros datos personales de los(as) participantes.

(2) Datos académicos del egresado(a): información proporcionada relacionada con el servicio social y prácticas profesionales que realizaron los(as) participantes y el grado de relación con la licenciatura, incluyendo el tiempo en que terminó la carrera.

(3) Titulación: en esta sección los(as) encuestados señalan el tiempo y la opción de titulación.

(4) Inserción laboral: información que se proporciona sobre si se desempeñó en un trabajo durante la carrera y el primer trabajo después de egresar. Se tiene una sub sección sobre el trabajo actual.

(5 y 6) Satisfacción laboral y profesional: evalúa el nivel de satisfacción, se responde desde completamente satisfecho hasta completamente

insatisfecho sobre el trabajo actual, reconocimiento profesional, expectativas de desarrollo y la práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura.

### **Diseño**

El presente es un estudio transversal, de campo y descriptivo. Transversal, por su capacidad para identificar posibles factores de riesgo sobre el campo laboral entre hombres y mujeres después de haber concluido con la carrera, en este tipo de estudios se obtiene únicamente una medición de los eventos en los sujetos de estudio en un momento dado (Hernández & Velasco, 2000). De campo, porque tiene el fin de describir de qué modo o porque causas se produce una situación o acontecimiento particular, es el proceso que utilizando el método científico permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social (Graterol, 2011), y descriptivo, de acuerdo a Danhke (1989, citado por Hernández, Fernández & Baptista, 2003; Piñera R. & Sánchez V. 2006), estos estudios “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”. Todo esto sometiéndolo a un análisis.

### **Procedimiento**

Un primer paso fue identificar quienes conformaban la cohorte 2005-2010 de la Licenciatura en Psicología. Posteriormente, a través de su correo electrónico, se envió el Cuestionario para su autoadministración. Posterior a cuatro semanas se procedió a llamar por teléfono a todos(as) los egresados que no habían regresado el cuestionario contestado y se les indicó que podían enviarlo en las dos semanas siguientes. Una estrategia más fue agendar una cita en sus lugares de trabajo o domicilio para realizar la entrevista personalmente. Y por último, se administraron los cuestionarios vía teléfono.

### **Resultados**

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el cuestionario sección por sección, a fin de esquematizar las respuestas dados por los(as) participantes.

#### **Sección 1: Datos personales del egresado(a)**

Una primera sección fue la de datos personales del egresado. A partir de las respuestas de los y las egresados(as) se realizaron tres grupos de edad. El de mayor frecuencia fue de 25 a 29 años; en este grupo etario se encontró el 97.2% de las mujeres y el 77.2% de los varones (ver tabla 1).

Tabla 1

*Frecuencia y porcentaje de la distribución de la edad entre hombres y mujeres.*

	Hombre		Mujer	
	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje
25 a 29 años	17	77.2 %	34	97.2 %
30 a 34 años	4	18.2 %	0	0 %
45 a 49 años	1	4.5 %	1	2.9 %
Total	22	100 %	35	100 %

Elaboración; Fuente propia

En relación al estado civil, el 72.7% de los varones y el 74.3% de las mujeres reportó estar soltero. Mientras que un 22.7% de los varones y un 22.9% de las mujeres señaló estar casado(a).

## **Sección 2: Datos académicos del egresado(a)**

Respecto a la segunda sección, se trata sobre Servicio Social y Prácticas Profesionales. Se les pregunta sobre el grado de relación que tuvo su estancia en el Servicio Social y la licenciatura, se obtuvo un 60% (34) de los participantes menciona un 100%, un 18% (10) para un 90%, 14% (8) para el 80%, se obtuvo un 7% (4) para el 70% y un 1% para la categoría del 50%. Y para Prácticas profesionales y su relación con la licenciatura se obtuvo lo siguiente: un 51% (29) menciona un 100%, un 21% (12) comenta que la relación fue un 90%, para el 80% se obtuvo un 14% (8), en la categoría del 70% se obtuvo un 7% (4), un 2% (1) para el 60% y para el 50% se obtuvo un 5% (3). Como siguiente pregunta se les pide a los encuestados (as) que nos mencionen una sugerencia sobre cómo mejorar las prácticas profesionales donde se menciona que se tendría que hacer un mejor seguimiento de los proyectos para el servicio para que se tenga el cumplimiento. Promover y expandir los sitios para las prácticas ya sea dentro o fuera de UADY. Asesorías antes de seleccionar un lugar para desarrollarse así como el apoyo de algún tutor. Realizar alguna bolsa de trabajo pero en la sección de prácticas; estas fueron las más relevantes y que estuvieron con más frecuencias.

Dentro de este apartado se recolecto información sobre el tiempo total que les llevó terminar la carrera donde se obtuvo lo siguiente: En las mujeres un 25.7% (9) para el tiempo de 9 semestres, un 57.1% (20) para 10 semestres, 11.4% (4) para 11 semestres y 5.7% (2) en 12 semestres. En los hombres se obtuvo un 4.5% (1) en 9 semestres, 77.3% (17) en 10 semestres, 9.1% (2) en las categorías de 11 y 12 semestres.

Y para finalizar esta sección se les pregunta si desde su ingreso a la licenciatura a la fecha ha recibido algún reconocimiento por desempeño profesional; donde un 51% (29) menciona que no han recibido algún reconocimiento, en cambio un 47% (27) menciona que si han recibido algún reconocimiento relacionado con su desempeño profesional.

La siguiente pregunta es sobre si se encuentran titulados a lo que obtuvimos un 100% (22) en los hombres y un 97.1% (34) en las mujeres, teniendo una diferencia de 2.9% (1) que nos mencionó que no se encuentra titulado. Por

consiguiente se les pregunta cuánto tiempo les tomó titularse, nos mencionan en los hombres un 90.9% (20) y mujeres un 94.3% (33) menos de un año, en la opción de entre 1 y 2 años se obtuvo un 9.1% (2) en los hombres y un 2.9% (1) en las mujeres, en la siguiente opción de respuesta obtuvimos un 0% (0) de hombres no titulados y en las mujeres un 2.9% (1).

Tabla 2

*Número de semestres que le llevó al egresado(a) finalizar su carrera.*

¿Cuánto tiempo le llevo concluir su carrera en número de semestres	Hombre		Mujer	
	frecuencia	porcentaje	frecuencia	porcentaje
9 - 10	18	81.8 %	29	82.8 %
11 - 12	2	9.1 %	6	17.1 %
Más de 12	2	9.1 %	0	0 %
Total	22	100 %	35	100 %

Elaboración; Fuente propia

### Sección 3: Titulación

En la tercera sección, sobre Titulación se realizaron las siguientes preguntas. La primera, relacionada a si actualmente se encuentran titulado(a), y de los(as) encuestados(as) el 100% de los hombres que contestaron el cuestionario mencionan que si se han titulado, en comparación con el 97.1% de las mujeres. La egresada aún no titulada menciona como razón su cambio de residencia.

La siguiente pregunta tiene relación con el tiempo que le tomo titularse. Donde el 90.9% de los hombres señalan que tardaron menos de un año y un 9.1% mencionó que tardó entre 1 y 2 años; mientras que las mujeres respondieron que el 94.3% tardaron menos de un año en titularse y un 2.9% entre 1 y 2 años. Lo anterior señala que si bien las mujeres tardan menos tiempo en titularse, si posterior a determinado tiempo (2 años o más) a algunas de ellas les resulta más tardado que a los varones titularse o simplemente ya no lo hacen, como en el caso de una egresada.

Continuando con la siguiente pregunta se discute sobre la opción de titulación. Los resultados señalan que para los varones las opciones más comunes son por Examen de egreso CENEVAL (36.4%) o por tesis, monografía o curso de posgrado (18.2% cada uno respectivamente). Mientras que para las chicas la opción más común fue por promedio (31.4%) por examen general CENEVAL (28.6%) y por curso (14.3%). Lo anterior señala algunas diferencias importantes pero se tiene en cuenta que en ambos grupos toman la opción del examen de egreso y el curso. En el caso de trabajos como la Tesis y Monografía tienen un porcentaje alto a comparación de las mujeres, a pesar de que las frecuencias son de una persona en diferencias. Donde también se refleja una diferencia es la opción de curso a titulación que va del 14.3% (5) para las mujeres y un 4.5% (1) para los hombres, igual se refleja

diferencias altas es en titulación por promedio ya que las mujeres presentan un porcentaje de 31.4% (11) en las mujeres y un 4.5% (1) en los hombres.

Tabla 3

*Distribución de frecuencias y porcentajes de las opciones de titulación de los(as) egresados(as).*

Opción de titulación	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Tesis	4	18.2 %	3	8.6 %
Monografía	4	18.2 %	3	8.6 %
Curso de opción a titulación	1	4.5 %	5	14.3 %
Examen de egreso de la licenciatura	8	36.4 %	10	28.6 %
Promedio general	1	4.5 %	11	31.4 %
Curso de posgrado	4	18.2 %	0	0 %
Datos perdidos	0	0 %	3	8.6 %
Total	22	100 %	34	100 %

Elaboración; Fuente propia

#### **Sección 4: Inserción laboral**

En la cuarta sección se divide en dos subtemas: (1) el primer empleo y (2) el trabajo actual.

##### ***Primer empleo***

Los resultados señalan que el 42.9% (15) de las mujeres y el 50% (11) de los varones ya tenían un empleo antes de egresar. Un 45.7% (16) de las mujeres obtuvo su primer empleo entre menos de 9 meses y en los hombres se obtuvo un 27.2% (6). Luego en la opción de más de un año se obtuvo en las mujeres un 11.4% (4) y en los hombres un 18.2% (4), las diferencias se ven reflejadas en los porcentajes ya que en las frecuencias son las mismas en ambos casos. En el momento en que se realizó esta encuesta se obtuvo un hombre que no se encontraba trabajando que representaba el 4.5% (1) y en las mujeres ninguna mencionó la opción de "Aún no trabajo".

En la siguiente pregunta que se colocó en la encuesta fue conocer la relación del primer empleo con la formación profesional, donde se encontró que el 82.9% (29) de las mujeres y el 81.85% (18) de los hombres hallaron un primer empleo relacionado con su formación profesional.

Continuando se preguntó a los participantes sobre el medio por el cual encontraron su primer trabajo, se obtuvo que el 13.6% (3) de los hombres lo encontró por recomendación de colegas y otro 13.6% (3) por recomendación de un amigo o familiar; con 9.1% (2) se encontraron la misma frecuencia y porcentaje en las opciones de: a través de la facultad, servicio social, bolsa de trabajo externa, recomendación de un profesor y relaciones hechas en empleos

anteriores; en las siguientes opciones se encontró con el mismo porcentaje de 4.5% (1) las opciones de las prácticas profesionales, anuncio en el periódico, negocio familiar y creación de un negocio. En las mujeres se obtuvo en ambas categorías el 17.1% (6) con el Servicio social y la recomendación de colegas; un 14.3% (5) en la Bolsa de trabajo externa; 8.6% (3) en las prácticas profesionales y recomendación de un amigo o familiar; con un porcentaje de 5.7% (2) la opción de encontramos anuncio en el periódico, invitación expresada por la empresa o institución y relaciones hechas en empleos anteriores; como datos finales en esta sección encontramos un 2.9% (1) donde encontraron su primer empleo a través de la facultad, recomendación de un profesor, integración a un negocio familiar y la creación de un negocio, despacio o empresa propia.

Se evaluó dentro del primer empleo fue sobre la percepción de los requisitos de mayor peso para conseguir el primer empleo. Se encontró que el 42.9% (15) de las mujeres cree que el requisito más importante es pasar una entrevista, un 25.7% (9) señala el contar con el título de licenciatura como el elemento más importante, con el mismo porcentaje de 25.7% (9) se obtuvo en la categoría "Otro" y un 2.9% (1) en una carta de recomendación; para la opciones de otro nos mencionaron los siguientes: el ofrecimiento del empleo, experiencia previa, cubrir las habilidades que solicitaban, recomendación de un amigo, desempeño durante el servicio social, documentos importantes como título de maestría. En contraste, el 36.4% (8) de los varones percibe que pasara la entrevista es el requisito de mayor peso, 22.7% (5) de ellos señala "otros" factores como importantes; un 18.2% (4) menciona el tener un título de licenciatura como el elemento más importante, y un 9.1% (frecuencia) señala que un factor determinante es contar con una carta de recomendación; por último un 4.5% aprobando los exámenes de selección; en la sección de otro se agruparon las respuestas de los hombres y nos mencionan lo siguiente: tener una maestría, titularse por medio de tesis relacionada con el tema de investigación, demostración de las habilidades en campo.

### ***Trabajo Actual***

En esta sección continuamos con el trabajo actual, los hombres responden con un sí el 81.8% (18) y las mujeres un 82.9% (29); los egresados(as) que no están laborando en los hombres se obtuvo 18.2% (4) y en las mujeres un 17.1% (6).

Dentro de la sección, se les da opción de contestar los motivos por los cuales actualmente no trabaja, que fue lo siguiente: En los hombres aparece que decidieron seguir estudiando y es un requisito para mantener la beca de posgrado, en el caso de las mujeres mencionan que estudian una maestría de tiempo completo, por cuestiones familiares y si en el momento en que realizaron la prueba acababan de renunciar.

Continuando con los siguientes datos, la relación que tiene el trabajo actual y su formación profesional, se obtuvo un sí con 72.7% (16) en los hombres y 71.4% (25) en las mujeres. Pero con un no se obtuvo en los hombres un 9.1% (2) y en las mujeres con un 11.4% (4). Esta pregunta igual tuvo una opción de que seleccionen la razón por la que su trabajo no se

relaciona con su formación profesional, donde los hombres contestaron en ambas opciones con un 4.5% (1) Trabajo en negocio familiar y "Otra"; en el grupo de las mujeres se obtuvo 3 respuestas de 2.9% (1) donde las opciones son: no encuentro vacantes para mi profesión, el trabajo que realiza ofrece estabilidad y encontré una vocación diferente.

En la siguiente pregunta nos proporciona los porcentajes de las funciones que realizan los participantes en su trabajo actual y el perfil de egreso. En los hombres se obtuvo del 0% al 40% un porcentaje de 9% (2) y en las mujeres un porcentaje de 2.9% (1); para el 50% en los hombres 4.5% (1) y las mujeres con un 5.7% (2); 60% solo las mujeres obtuvieron un 2.9% (1); 70% y 80% se obtuvo los mismos resultado donde, en los hombres un 13.6% (3) y en las mujeres un 5.7% (2); En la sección del 90% se obtuvo 13.6% (3) en los hombres y en las mujeres un 8.9% (3) a pesar de que fueron la misma frecuencia pero en comparación con el grupo encuestado, esto nos da la diferencia. Y en el caso del 100% se obtuvo en los hombres un 27.3% (6) y en las mujeres un 48.6% (17).

A continuación dentro de la prueba se tuvo una sección para colocar los datos del centro de trabajo actual como el nombre del lugar, dirección completa, ciudad, estado, país, número telefónico, correo electrónico, nombre del puesto que desempeña, nombre del jefe inmediato, número telefónico del jefe y correo electrónico.

Continuando sobre el sector donde laboran, mencionan los hombres 31.8% (7) en sectores público y privado, 9.1% (2) en organismos no gubernamentales y 4.5% (1) en las dos opciones que son empresas propias y auto empleados. En las mujeres encontramos un 45.7% (16) en el sector privado, 22.9% (8) en el sector público, 8.6% en empresas propias y 2.9% (1) en las siguientes opciones que son organismos gubernamentales y autoempleados.

Después las siguientes son el tipo de contratación y las horas dedicadas en la semana al empleo esta información no fueron utilizadas para esta investigación.

Sobre el medio principal a través del cual se encontraron los egresados(as) su empleo actual, las cuales se representan en la tabla 4.

Dentro de la misma pregunta tenían los encuestados la sección de "Otro" la cual encontramos que los hombres tuvieron una oportunidad para obtener su trabajo actual por un buen desempeño como becario investigador y la invitación de un profesor de otro nivel educativo, pero en las mujeres se da la respuesta de que obtuvieron su empleo mediante una convocatoria.

En la siguiente pregunta se le solicita colocar los requisitos que se necesitaron para conseguir el empleo actual, se encontró que para las mujeres dos categoría más altas de 28.6% (10) es sobre el tener título de licenciatura y pasar una entrevista formal, la siguiente con 17.1% (6) es la opción "otro" y 5.7% (2) es sobre aprobar los exámenes de selección. En los hombres se muestra que la categoría 31.8% (7) en pasar una entrevista formal y la opción "otro", 9.1% (2) tener título de licenciatura y 4.5% (1) en las siguientes dos categorías que son aprobar los exámenes de selección y carta de recomendación.

**Tabla 4**  
**Medio por el cual encontró el trabajo actual.**

Medio principal a través del cual encontró usted su empleo actual	Hombre		Mujer	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
A través de la facultad	1	4.5 %	1	2.9 %
Prácticas profesionales	1	4.5 %	1	2.9 %
Servicio Social	0	0 %	4	11.4 %
Bolsa de trabajo externa	2	9.1 %	6	17.1 %
Anuncio en el periódico	0	0 %	1	2.9 %
Invitación expresa de una empresa o institución	1	4.5 %	2	5.7 %
Recomendación de colegas	2	9.1 %	5	14.3 %
Recomendación de un profesor	1	4.5 %	0	0 %
Recomendación de un amigo o familiar	3	13.6 %	3	8.6 %
Relaciones hechas en empleos anteriores	1	4.5 %	1	2.9 %
Integración a un negocio familiar	2	9.1 %	1	2.9 %
Creación de un negocio, despacho, empresa propia	2	9.1 %	3	8.6 %
Otro	2	9.1 %	1	2.9 %

Elaboración; Fuente propia

Dentro de la misma pregunta tenían los encuestados la sección de “Otro” la cual encontramos que los hombres requirieron de otro tipo de requisito que es experiencia, tener título de maestría y aprobar los exámenes, desarrollo de empresa familiar, título de posgrado y demostración en campo de habilidades para el puesto. En el caso de las mujeres nos mencionan que les solicitaron título de maestría en terapia familiar sistémica, experiencia en intervención psicosocial, desempeño y aportaciones en el servicio social, título y experiencia profesional. Tanto en hombres como en mujeres se les pide la experiencia independientemente del área en el que laboran, así como también algún título de posgrado, maestría o especialización.

El ingreso mensual que percibe en la actividad laboral actual. Los hombres mencionan en un 27.3% (6) que perciben un salario entre \$5001 y \$8000, un 18.2% (4) con \$3001 y \$5000, 13.6% (3) con \$10 000 y \$15 000, 9.1% (2) con \$8001 y \$10 000, por último entre las dos opciones siguientes se obtuvo un total de 4.5% (1) en menos de \$1600 y \$3000. En las mujeres se obtuvo que tres categorías estén al 20% (7) los cuales van de \$5001 y \$15 000, un 14.3% (5) con el sueldo de \$3001 y \$5000; por las últimas 3 opciones se encuentra un 2.9% (1) con un sueldo de menos de \$1600, de \$1601 y \$3000 y más de \$20 000.

## Segunda ocupación

Continuando, se les pregunta a los egresados(as) sobre otra ocupación por lo que se obtuvo que las mujeres un 28.6% (10) si realizan otro trabajo y en los hombres se obtiene un 40.9% (9), en una respuesta donde no tienen una segunda ocupación, se observa que los hombres tienen un 40.9% (9) y en las mujeres un 51.4% (18).

Se obtuvo una Desv. Tip en esta pregunta con los hombres en un .514 (M=1.50) y las mujeres con un .488 (M=1.64).

## Sección 5: Satisfacción laboral

En esta sección los/las egresados(as) realizaron una evaluación sobre su experiencia en el ejercicio de su profesión mediante una escala Likert donde las opciones van de “Completamente insatisfecho” hasta “Completamente satisfecho”. Los rubros a evaluar sobre qué tan satisfechos(as) están son: ingresos, posición jerárquica, actividades de desarrollo, ambiente de trabajo, expectativas de desarrollo, puesta en práctica de los conocimientos adquiridos, reconocimiento profesional, posibilidad de responder a problemas de relevancia social, posibilidad de realizar algo de provecho para la sociedad, formación recibida en la licenciatura. Los resultados se muestran en las siguientes tablas.

Tabla 5

Satisfacción en relación a los ingresos de los egresados encuestados entre hombres (H) y mujeres (M).

Completamente insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0%	0%	13.6%	20%	9.1%	11.4%	45.5%	45.7%	9.1%	5.7%

Elaboración; Fuente propia

Los/las participantes obtuvieron: En las mujeres obtuvo un 45.7% en la satisfacción de los ingresos y en los hombres un 45.5% de la población menciona que se encuentran en esta etapa donde económicamente están satisfechos, En las mujeres se presentó un 20% Insatisfechas y en los hombres un 13.6%. La Desv. Tip. en los hombres es de .931 (M=3.65) y en las mujeres con un 3.45 (M=.948).

Tabla 6

Satisfacción en relación a la posición jerárquica de los egresados encuestados entre hombres (H) y mujeres (M).

Completamente insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0%	0%	4.5%	11.4%	9.1%	8.6%	50.0%	57.1%	13.6%	5.7%

Elaboración; Fuente propia

En la siguiente sección encontramos en las mujeres un 57.1% y hombres un 50% satisfechos, en insatisfecho fue en las mujeres un 11.4% y en

los hombres un 4.5% y en el caso de “Completamente satisfecho” se obtuvo 5.7% en las mujeres y 13.6% en los hombres. Con una Desv. Típ. En los hombres de .748% (M=3.94) y en las mujeres con un .806 (M=3.69).

**Tabla 7**

*Satisfacción en relación a las actividades de desarrollo de los egresados encuestados entre hombres y mujeres.*

Completamente Insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0%	0%	0%	2.9%	4.5%	5.7%	40.9%	42.9%	31.8%	31.4%

Elaboración; Fuente propia

En esta sección los hombres mencionan en un 40.9% en satisfecho y en las mujeres un 42.9%, en los hombres se tiene 0% de insatisfecho y en las mujeres un 2.9%. Para la Desv. Típica se encontró en los hombres un .606 (M=4.35) y las mujeres un .739 (M=4.24).

**Tabla 8**

*Satisfacción en relación al ambiente laboral de los egresados encuestados entre hombres y mujeres.*

Completamente Insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0%	0%	0%	2.9%	4.5%	5.7%	40.9%	42.9%	31.8%	31.4%

Elaboración; Fuente propia

En los hombres se obtuvo un 40.9% en satisfecho y un 31.8% completamente satisfecho; y un 4.5% en ni satisfecho ni insatisfecho, pero en insatisfecho hay un 0% (0). En las mujeres se encuentra un 42.9% en satisfecho y 31.4% en completamente satisfecho, 5.7% en ni satisfecho ni insatisfecho, por último se obtuvo un 2.9% en insatisfecho. Con una Desv. Típica en los hombres de .588 (M=4.29) y en las mujeres con un .759 (M=4.17).

**Tabla 9**

*Satisfacción en relación a las expectativas de desarrollo en los egresados encuestados entre hombres y mujeres*

Completamente Insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0%	0%	13.6%	17.1%	9.1%	20%	36.4%	31.4%	18.2%	14.3%

Elaboración; Fuente propia

En relación a las expectativas de desarrollo en el empleo los hombres tuvo 36.4% en satisfecho, 18.2% en completamente satisfecho, 13.6% en insatisfecho y 9.1% ni satisfecho ni insatisfecho. Para las mujeres se observa un 31.4% en satisfecho, 20% ni satisfecho ni insatisfecho, 17.1% insatisfecho y 14.3% en completamente satisfecho. Con una Desv. Estándar en los hombres de 1.033 (M=3.76) y en las mujeres un 1.022 (M=3.52).

**Tabla 10**

*Satisfacción en relación a la práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura de los egresados encuestados entre hombres y mujeres.*

Completamente Insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0%	0%	4.5%	2.9%	4.5%	8.6%	27.3%	31.4%	40.9%	40%

Elaboración; Fuente propia

En los hombres se encuentra un 40.9% está completamente satisfecho y un 27.3% satisfecho; y con 4.5% en ambas opciones se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho e insatisfecho. En las mujeres hay un 40% completamente satisfecho y 31.4% satisfecho; pero en ni satisfecho ni insatisfecho se encuentra un 8.6% y 2.9% insatisfecho. Una Desv. Típ. en los hombres con un .862 (M=4.35) y en las mujeres un .806 (M=4.31).

**Tabla 11**

*Satisfacción en relación al reconocimiento profesional alcanzado de los egresados encuestados entre hombres y mujeres.*

Completamente Insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0%	0%	4.5%	2.9%	22.7%	17.1%	31.8%	48.6%	13.6%	14.3%

Elaboración; Fuente propia

Para esta categoría encontramos en las mujeres un 48.6% en satisfecho y 14.3% en completamente satisfecho, para la sección de ni satisfecho ni insatisfecho se tuvo un 17.1% y un 2.9% en insatisfecho. En los hombres se tiene un 31.8% en satisfecho y 13.6% en completamente satisfecho, para ni satisfecho ni insatisfecho se encuentra un 22.7% y un 4.5% en insatisfecho. Una Desv. Típ de .856 (M=3.75) en los hombres y para las mujeres un .724 (M=3.90).

**Tabla 12**

*Satisfacción en relación a la posibilidad de responder a problemas de relevancia social de los egresados encuestados entre hombres y mujeres.*

Completamente Insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0%	0%	0%	2.9%	9.1%	8.6%	45.5%	42.9%	18.2%	28.6%

Elaboración; Fuente propia

En esta parte en los hombres se encontró un 45.5% en satisfecho y un 18.2% en completamente satisfecho, en ni satisfecho ni insatisfecho un 9.1% y no hubo casos de insatisfecho en esta categoría. En las mujeres se encontró un 42.9% en satisfecho y 28.6% en completamente satisfecho, 8.6% ni satisfecho ni insatisfecho y 2.9% en insatisfecho. Con una Desv. Típ. en los hombres de .619 (M=4.13) y en las mujeres con .759 (M=4.17).

**Tabla 13**

*Satisfacción en relación a la posibilidad de hacer algo de provecho para la sociedad entre hombres y mujeres.*

Completamente Insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0% (0)	0%	0%	2.9%	9.1%	8.6%	31.8%	22.9%	31.8%	48.6%

Elaboración; Fuente propia

En las mujeres se encuentra un 48.6% en completamente satisfecho y 22.9% satisfecho, para la categoría 8.6% se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho y 2.9% en insatisfecho. En los hombres tiene en las categorías completamente satisfecho y satisfecho el mismo porcentaje de 31.8% y dos casos con un total de 9.1% en ni satisfecho ni insatisfecho. En la Desv. Típ. en los hombres un .704 (M=4.31) y en las mujeres un .825 (M=4.41).

**Tabla 14**

*Satisfacción en relación a la formación recibida de la licenciatura de los egresados encuestados entre hombres y mujeres.*

Completamente Insatisfecho		Insatisfecho		Ni insatisfecho ni satisfecho		Satisfecho		Completamente Satisfecho	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
0%	0%	4.5%	0%	0%	5.7%	54.5%	62.9%	36.4%	28.6%

Elaboración; Fuente propia

En los hombres se encontró un 9% en las dos categorías sobre insatisfecho y 90.9% sobre las dos categorías relacionadas a satisfecho. Para las mujeres fue un 91.5% en las categorías sobre satisfecho y un 5.7% ni satisfecho ni insatisfecho. Con una Desv. Típ de .990 (M=4.14) en los hombres y un .554 (M=4.24) en las mujeres.

## **Sección 6: Satisfacción profesional**

En esta sección se les pregunta a los/las participantes si recomiendan estudiar su licenciatura, donde se obtuvo un 94.3% (33) en las mujeres y un 81.8% (18) en los hombres.

### **Discusión**

Thomas Hobbes (1588-1679) menciona la siguiente frase: “De la igualdad de habilidades surge la igualdad de esperanzas en el logro de nuestros fines”, tanto mujeres como hombres van desarrollándose a lo largo de las experiencias y conocimientos en la carrera o licenciatura, somos flexibles a nuevas experiencias e información interdisciplinaria que nos haga crecer como profesionales.

En nuestra disciplina que es la Psicología, cada profesionista conoce y hace uso de los conocimientos que se van generando de una manera individual y auténtica, a pesar de que llevamos un plan de estudio general, nos permite tener un abanico de opciones en el área en donde trabajemos, dando la

oportunidad de generar nuevas actividades uniendo dos temas, áreas o disciplinas.

Este trabajo se realiza a partir de una investigación con egresados de la Facultad de Psicología con el fin de conocer la relación entre el plan de estudios y la carrera profesional / laboral, así como conocer si por voluntad propia o de la situación social - económica les ha permitido actualizarse y obtener nuevos títulos o logros dentro de su profesión. Esta investigación nos ha dado a conocer el camino que ha tomado los egresados así también las diferencias entre los sexos.

Pero cada Psicólogo valida lo aprendido en la carrera contra lo laboral así como también el régimen de sus valores y culturas que le permiten guiar de manera ética su trabajo con las personas que recurren a sus servicios como profesional.

Las representaciones sociales son formaciones cognitivas socialmente producidas y, por consiguiente, socialmente diferenciadas. Pertenecen a un grupo social con su historia e identidad; son respecto a un objeto relevante en la vida social de ese grupo (Moscovici, 1961; citado por Moral & Ortega 2008). Las representaciones sociales guían la conducta de los miembros del grupo y las prácticas sociales en relación al objeto (Ortega-Rubí, 2006; citado por Moral & Ortega 2008). Donde la representación social, laboral y académico que se tiene de un psicólogo se diferencia por la cultura, ya que se tiene muchas estigmas sobre lo que un psicólogo debe realizar, comportar y hasta el tema de género se ve involucrado, así como en muchas ciencias.

La población fue de 22 hombres y 35 mujeres egresados de la Facultad de Psicología, anteriormente en la teoría sobre profesiones feminizadas se mencionaba que algunas carreras eran exclusivas para mujeres. Sigue siendo un número mayor en comparación con los caballeros. Pero ahora se involucran más los hombres en esta carrera, y sin dejar atrás nuestros fundadores e investigadores que han trabajado arduamente en este campo fueron hombres, no negando la presencia de las mujeres como Karen Horney, Melanie Clain y Ana Freud entre otras, que de igual manera dieron aportaciones para la historia de la Psicología.

Con relación de la licenciatura así como el egreso del estudiante, podríamos ponernos en reflexión sobre los motivos por los que las mujeres tienden más a terminar la carrera antes que los hombres aunque igual se encuentra en la balanza los factores sociales que le facilite o dificulte su finalización de la carrera.

En relación a el trabajo después de haber egresado, vemos que un 50% ya tenía un empleo y en comparación con las mujeres solo un 42.9% se presenta en esta condición, aquí podríamos explicar lo anterior, ya que tal vez algunos hombres y mujeres dividen su tiempo a su trabajo y al estudio, tendríamos que conocer si las personas que se titularon por promedio fueron de ese porcentaje del que ejercían un trabajo antes de egresar y tocar tema sobre los "sacrificios" como a sus horarios de comida, convivencia con amigos, familia, gastos en el hogar, tiempo para ellos (as), etc.

Ahora queremos mencionar sobre la relación que tenía este trabajo con su formación profesional, donde los hombres obtienen un porcentaje de 81.8% y las mujeres un 82.9% reflejando que su trabajo después del egreso tenía

relación con su profesión. En este caso vemos que realmente como profesionistas se van involucrando más en su profesión en ambos sexos y que para esos tiempos no se encontraron con algún tipo de dificultad al lugar donde se desempeñan como psicólogos.

Como siguiente dato vamos hacia el principal medio a través del cual encontró el primer trabajo que obtuvo, y en este caso se notó que a partir de la facultad hay un porcentaje de 9.1% para los hombres pero para las mujeres se nota un porcentaje de 2.9%, entonces la institución hasta cierto punto dio una diferencia, pero tenemos que recalcar que puede ser que los participantes que contestaron la prueba se encontraban en una situación donde su desempeño durante su estancia en la institución fue positiva y permitió que la misma facultad pudiera ofrecerle esta oportunidad, pero así como en esta situación en los egresados aparece más por parte de los hombres igual por cada generación sea diferente y aparezcan en las cifras más mujeres, pero es un dato que podríamos tener en cuenta. Algo que es necesario mencionar es que en relación con las prácticas profesionales y servicio social se obtiene un 25.7% por parte de las mujeres y en lo hombres un 13.6%, más adelante podemos ver que las mujeres en relación a la práctica y a la obtención de un empleo va en relación a su trabajo en relación a estos dos medios.

Siguiendo la misma línea se notó que el mayor requisito formal para conseguir su primer empleo fue tener un título de licenciatura para las mujeres con un 25.7 % y para los hombres un 18.2 %, donde hasta un punto a la mujeres se les exige más estos documentos que comprueben y certifiquen sus estudios, ahora en relación a pasar una entrevista formal las mujeres mencionan que un 42.9% les piden cubrir este requisito y a los hombres con un 36.4%, ambos números tal vez nos reflejen el nivel con que se lleva los requisitos de las instituciones y que a su vez dependiendo del lugar y el trabajo que se haga será el proceso de selección, visión y reglas organizacionales con las cuales se rige.

Todo mencionado anteriormente va en relación a lo laboral mientras se encontraba en el proceso de ser egresado o apenas se acababa de recibir como licenciado en psicología; ahora en relación al trabajo principal en el que se desempeñan actualmente, los egresados van en porcentajes muy cercanos, donde los hombre mencionan que si trabajan un 81.8% y un 82.9% las mujeres, en este caso una gran mayoría continua desempeñándose como psicólogos pero igual forma tenemos en cuenta que los que han respondido que no han dado sus explicaciones y en este caso nos llama la atención que por el caso de los hombres muchos deciden seguir estudiando y obtener una beca de posgrado pero en el caso de las mujeres vamos hacia un punto en donde igual estudian una maestría de tiempo completo pero igual hay situaciones adversas como cuestiones familiares o de que acababa de emitir su renuncia. Entonces regresamos a lo que mencionan Hernández, Camarena & Castañedo (2009) donde se mencionan que a las mujeres se les ponen en un dilema donde tienen que elegir entre la familia y su trabajo, a pesar de que el número es pequeño, aun aparecen casos como estos en la actualidad.

En relación al sector en donde labora, se mostraron los siguientes datos donde en el sector privado las mujeres tienen un 45.7% y los hombres un 31.8%, pero en relación a un sector público los hombres obtienen el mismo

porcentaje pero para las mujeres van a un número de 22.9% donde realmente las mujeres tienen más oportunidades en un trabajo relacionado al sector privado pero no en el público a pesar de que los hombres tienen la misma oportunidad de laborar en estos dos sectores. Entonces vemos que en las empresas propias hay un 8.6% en las mujeres y para los hombres un 4.5%, donde volvemos a recalcar lo mencionado por Hernández et al. (2009) sobre que las mujeres prefieren el trabajo cerca de casa, para tener oportunidad de organizar sus tiempos con la casa y el trabajo. Es interesante que, a pesar de todo, siempre aparecen casos aunque sean pocos, los hay.

Ahora en relación al medio en donde pudo encontrar su trabajo actual nos refleja que se encuentran en frecuencia de uno a uno a través de la facultad, pero en relación a las prácticas profesionales y servicio social las mujeres tienen un porcentaje de 14.3% y los hombres con un 4.5%, en este caso una gran parte que había empezado su trabajo mediante las prácticas u servicio los que están dentro del plan de estudios, esto les permitió la oportunidad de obtener un trabajo y lo mantienen hasta el momento en su mayoría.

En relación a su ingreso mensual que percibe en su actividad laboral, notamos que las mujeres entre 1,600 a 3,000 tienen la misma frecuencia con los hombres, pero en la cantidad de \$5,001 y \$8,000 aparece un porcentaje de 27.3% para los hombres y para las mujeres un 20%, pero lo que también aparece es que tanto en esa cantidad de ingreso como de \$8001 y 10,000, y 10,001 y 15,000 las mujeres se mantienen todas con un 20%, podríamos mencionar que las mujeres en este grupo se mantienen con la misma frecuencia en esos ingresos. En el caso de los hombres no se mantiene un número exacto y puede variar mucho en el ingreso mensual. Con lo siguiente podríamos mencionar qué motivo por el cual el 40.9% de los hombres se desempeñan en una segunda ocupación, tal vez al ser una figura como muchas teorías patriarcales es el que lleva “el dinero a la casa” y entre sus “obligaciones” está el ser el que mantiene el hogar, podemos incluir que este segundo labor sea por un hobby, negocio propio o de igual forma para ocupar tiempo extra y poder tener un ingreso más para él o para su familia, en las mujeres se menciona que si se desempeñan en otra ocupación pero con un porcentaje de 28.6%, tendríamos que conocer por parte de ellas, el motivo por el cual se desempeña en otra ocupación: ya sea que ella sea sustento principal del hogar o en el caso las mujeres hagan un trabajo donde pueda tener un ingreso extra para sus propios gustos, o que sea una persona que le gusta estar activa y laborar ocupando tiempo extra o de igual forma que en los hombres de que ellas tengan un negocio propio.

Solo para concluir con algunos de los datos obtenidos, se ha dado mucho los cambios tanto en la formación de los estudiantes así como en el momento en que a ellos les toca ser un recurso humano de trabajo.

Como profesionales en formación y constante actualización debemos ser capaces de manejar estas situaciones y que independientemente del trabajo en el que nos encontremos involucrados y relacionados con nuestra profesión podamos realizarlo de una manera individualizada por el bien del paciente/cliente, para tener una satisfacción tanto personal como económico, el trabajo y esfuerzo hablan por sí mismo cual sea el área en el cual te desarrolles

y hace falta más investigaciones con este enfoque y perspectiva de género para conocer los avances que hemos tenido.

## Referencias

- Alcalá, P. (2007). *La situación actual de España en Mujer y Ciencia, La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. Palermo: FECYT
- Careaga G. & Cruz S. (2006). *Debate sobre masculinidades*. Poder, desarrollo, políticas públicas y ciudadanía. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Cooper, J. (2001). *Sexualidad y género en el ámbito laboral*. Atracción, emociones, discriminación y respeto. Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) – UNAM. México (pp. 25, 75).
- Gómez A. (2009). El sistema sexo/ género y la etnicidad: sexualidades digitales y analógicas. *Revista Mexicana de Sociología*, 71 (39). Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v71n4/v71n4a3.pdf>
- Guadarrama R. (2007). *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos transacciones y rupturas*. Editorial Anthropos. Universidad Autónoma Metropolitana. España.
- Guzmán G. y Bolio M. (2010). *Construyendo la herramienta perspectiva de género: Cómo portar lentes nuevos*. Universidad Iberoamericana. México.
- Hernández C, Camarena M. & Castañedo B. (2009). *Para las mujeres no todo el poder... pero sí todo el trabajo*. Eones Sociales Ediciones, UNAM, México (pp. 31 - 33, 59 y 73).
- Instituto Jalisciense de las Mujeres (2008). *Mujeres y Hombres: ¿Qué tan diferentes somos?* Manual de Sensibilización en Perspectiva de Género. Tercera Edición (pp. 8) Recuperado de: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Jalisco/jal04.pdf>.
- López, R. (2002). *Economía y discriminación*. La regulación antidiscriminación por razón de sexo. Minerva Ediciones. Madrid.
- Maya Jesús, González Adria & Rosas Jose. (2012). *Perspectiva de género en la organización de los centros escolares, el caso de una Universidad de Noroeste de México.*, IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género Recuperado de: [https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40665/Pages%20from%20Investigacion\\_Genero\\_12-1509-2188-3.pdf?sequence=1](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/40665/Pages%20from%20Investigacion_Genero_12-1509-2188-3.pdf?sequence=1) (<https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/40665>)
- Miranda, A. (2010). *Educación secundaria, desigualdad y género en Argentina*. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol. 15 No. 45, México. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v15n45/v15n45a10.pdf>.  
([http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662010000200010](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662010000200010)).

Montesinos, R. (2007). *Perfiles de la masculinidad*. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. Plaza y Valdés, México.

Pautassi L. (2007). *¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales*. Ediciones Capital Intelectual, Buenos Aires, Argentina.

Universidad Autónoma de Chihuahua (s/f). *Estudio de seguimiento de egresados 2006 – 2010*. DES Economía Internacional. Dirección de Extensión y Difusión Cultural. Recuperado de:

[http://diex.uach.mx/seguimiento\\_de\\_egresados/Estudio%20de%20seguimiento%20de%20egresados%20DES%20Econom%C3%ADa%20Internacional%2006-10%20consulta.pdf](http://diex.uach.mx/seguimiento_de_egresados/Estudio%20de%20seguimiento%20de%20egresados%20DES%20Econom%C3%ADa%20Internacional%2006-10%20consulta.pdf).

Piñera R. y Sánchez V. (2006). *Propuesta para la implementación de la Norma ISO 9001:2000 para Granja Avícola la Asunción S. A. de C. V.* (Tesis Licenciatura en Administración de Empresas). Departamento de Administración de Empresas y Mercadotecnia. Escuela de Negocios y Economía, Universidad de las Américas Puebla. Cholula, Puebla. Recuperado de:

[http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/lad/pinera\\_e\\_rd/](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/pinera_e_rd/).