



Universidad de la República

**La satisfacción laboral y su vinculación con los intereses vocacionales en egresados
en Psicología:
Un enfoque psicométrico.**

Trabajo Final de Grado

Licenciatura en Psicología

Estudiante: Sofía Totorica Russi

C.I.: 4.990.693-4

Tutor: Prof. Adj. Victor E. C. Ortuño, *Ph.D.*

Revisor: Prof. Adj. Carolina Guidotti, *Ph.D.*

Septiembre, 2025.

Resumen

La satisfacción laboral refiere al conjunto actitudinal que se da en el ámbito laboral, es decir, la disposición que tiene la persona hacia su trabajo, lo cual se relaciona con ciertos sentimientos que producen una tendencia al bienestar a nivel laboral, por esto, la satisfacción laboral es dependiente de varios factores que pueden producirla o no (Atalaya, 1999). Por otro lado, los intereses vocacionales refieren a las preferencias de los individuos con respecto a actividades laborales y/o académicas, se caracterizan por ser estables en el tiempo y efectivos a la hora de predecir las ocupaciones de las personas (Cupani, 2014). Esta investigación pretende explorar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el nivel de congruencia vocacional predominante en egresados de facultad de psicología. Para la evaluación de los intereses vocacionales se utilizó el Inventario Basic Interest Markers (BIMs) y para el estudio de la satisfacción laboral el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró. La muestra estuvo compuesta por 62 egresados de la Licenciatura en Psicología, de los cuales 57 eran mujeres (91,9%) y 5 hombres (8,1%).

En cuanto a los resultados obtenidos la mayoría de los participantes presentan un perfil congruente medio o elevado, entre los diferentes niveles de congruencia vocacional se pudo observar una estabilidad a nivel de la satisfacción laboral, los instrumentos presentan una confiabilidad elevada y la media de satisfacción global presenta un grado medio. En relación al perfil de intereses vocacionales predominante en egresados de psicología, se encontró que las dimensiones más relevantes están relacionadas con el contacto con el otro, siendo estas: ciencias sociales, actividades familiares, servicio social, gestión de relaciones humanas, enseñanza y asesoramiento profesional. El estudio revela la relación positiva entre los constructos y evidencia la importancia de estudiar este vínculo, considerándolo un aporte a la generación de conocimiento para el desarrollo de programas de asesoramiento vocacional y a la generación de estrategias a nivel académico y laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, intereses vocacionales, BIMs, evaluación.

Abstract

Job satisfaction refers to the attitude set that occurs in the workplace, that is, the disposition that the person has towards their work, which is related to certain feelings that produce a tendency to well-being at the workplace level, for this, job satisfaction is dependent on several factors that may or may not produce it (Atalaya, 1999). On the other hand, vocational interests refer to the preferences of individuals with respect to work and / or academic activities, they are characterized by being stable in time and effective when predicting people's occupations (Cupani, 2014). This research aims to explore the level of job satisfaction and its relationship with the predominant level of vocational congruence in psychology faculty graduates. For the evaluation of vocational interests, the Inventory Basic Interest Markers (BIMs) was used and for the study of job satisfaction the questionnaire S20/23 of Meliá and Peiró. The sample was composed of 62 graduates of the Bachelor's Degree in Psychology, of whom 57 were women (91.9%) and 5 men (8.1%).

As for the results obtained, most of the participants have a medium or high congruent profile, between the different levels of vocational congruence it was possible to observe a stability at the level of job satisfaction, the instruments present a high reliability and the average of overall satisfaction presents an average degree. In relation to the predominant profile of vocational interests in psychology graduates, it was found that the most relevant dimensions are related to contact with the other, being these: social sciences, family activities, social service, human relationship management, teaching and professional advice. The study reveals the positive relationship between the constructs and shows the importance of studying this link, considering it a contribution to the generation of knowledge for the development of vocational counseling programs and to the generation of strategies at the academic and labor level.

Keywords: job satisfaction, vocational interests, BIMs, evaluation

1. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral refiere al conjunto actitudinal que se da en el ámbito laboral, se puede describir como la disposición psicológica que tiene el sujeto hacia su trabajo, donde intervienen ciertos sentimientos además de varios factores que pueden producir la satisfacción o la insatisfacción en ese ámbito (Atalaya, 1999). En este sentido, Robbins y Judge (2013) mencionan que la satisfacción laboral depende de las características que la persona desempeña en el ámbito laboral y otros aspectos como la interacción "social" —relaciones con compañeros, jefes, proveedores, entre otros— así como también del cumplimiento de las políticas y normas de la organización que intervienen dando como resultado un sentimiento positivo

De este modo se plantean algunos factores que influyen en la satisfacción laboral como el lugar físico, el buen trato, el respeto, los logros personales y nuevos retos en el trabajo, la realización personal en el trabajo y la adquisición y aplicación de conocimientos propios en el ámbito laboral. Además hay factores como, la edad, salud, antigüedad laboral, el ser emocionalmente estable, la condición socioeconómica, el tiempo libre, actividades recreativas, relaciones interpersonales y familiares, lo social, lo motivacional y las aspiraciones personales que repercuten en la satisfacción laboral tanto como los anteriores.

En síntesis, la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales que tiene una persona en su trabajo, con todas las cuestiones que lo interpelan. De esta forma, quien se encuentra satisfecho con su trabajo tenderá a tener actitudes positivas hacia el mismo, de igual manera que si se encuentra insatisfecho con el mismo, tenderá a tener actitudes negativas. De esta manera es que existe una implicancia con el cumplimiento de ciertos estándares como tener un buen desempeño, tener las condiciones óptimas de trabajo —situación que en algunos ámbitos y a menudo no se cumple—, entre otras cuestiones del estilo que constituyen el concepto.

1.1. Relevancia contemporánea

En este sentido Chunga Díaz y Escuza (2023) hacen referencia a la importancia del estudio de la satisfacción laboral en el ámbito profesional en la actualidad. Estos autores consideran que los empleados o trabajadores de una organización son piezas claves para que ésta funcione correctamente, dependiendo de ellos fundamentalmente que se alcancen los objetivos y el éxito que la misma necesita en los diferentes mercados.

Para esto, es necesario que los trabajadores tengan cierto compromiso con la organización y tengan un alto grado de satisfacción a la hora de ir a trabajar, teniendo en cuenta todos los factores que en esta intervienen. Asimismo expresan que “se necesita tener profesionales satisfechos para un mejor desempeño y productividad laboral” (Chunga Díaz y Escuza, 2023, pp.164). Siguiendo esta línea es que Galaz (2002) se refiere a los factores como la dignidad de los trabajadores y el desarrollo de los mismos como personas dentro del ámbito laboral, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral es un componente de la calidad de vida de los trabajadores, estos con un grado elevado de satisfacción laboral tienden a tener un comportamiento más “pro-organizacional” que otros que tengan un menor grado de satisfacción laboral.

Los estudios en este ámbito permiten conocer las percepciones, expectativas, motivación, productividad que tienen los trabajadores. Por esta razón se considera un factor clave para el desarrollo de las organizaciones (Chiang Vega, Ojeda Hidalgo, 2013), teniendo empleados más satisfechos, volviéndose más productivos y rentables a nivel organizacional. Hernandez (2023) menciona que el grado de satisfacción laboral es una variable totalmente subjetiva a la persona, ya que las personas tienden a tomar cierta actitud ante su trabajo. Dependiendo de si el grado de satisfacción es alto o no, se relaciona con el buen funcionamiento de las organizaciones, los niveles de productividad y la calidad del trabajo que brindan los trabajadores.

Todo esto, contribuye a no ver lo laboral sólo como una obligación o como un factor que da recompensas, sino como un entorno que contribuye a la satisfacción cotidiana de las personas, esto no solo aporta a nivel personal, sino a nivel organizacional e impacta en la sociedad produciendo que se de un buen trabajo en las empresas. La satisfacción laboral está muy vinculada con la satisfacción personal y emocional ya que, las personas van a su trabajo con sentimientos que parten desde lo personal, de la vida cotidiana, y en cierto punto, influye sobre la satisfacción en el trabajo (Abrajan, Contreras y Montoya, 2009).

1.2. Modelo

La teoría de los factores de Herzberg es una de las teorías más utilizadas en torno a la temática. Según Lopez (2005), lo descubierto a partir de estudios realizados por Herzberg se trata de que la ausencia de satisfacción no equivale a insatisfacción, sino a falta de satisfacción, del mismo modo que la ausencia de insatisfacción no implica necesariamente a la satisfacción, sino a la falta de insatisfacción, deduciendo que ambos sentimientos no son opuestos entre ellos. La teoría de los factores de Herzberg sostiene que la motivación surge al intentar alcanzar un nivel óptimo de satisfacción de determinadas necesidades asociadas con esta. El deseo de autorrealización y el compromiso personal generan cierto disfrute y satisfacción dentro del entorno laboral fomentando cualidades esenciales como la perseverancia, la pasión y la paciencia, que contribuyen al desarrollo personal y el crecimiento dentro de una organización.

Para explicitar los factores intrínsecos y extrínsecos se cita a Herzberg, F. “Los factores de desarrollo o motivadores intrínsecos al trabajo son: realización, el trabajo mismo, responsabilidad y progreso o desarrollo y los factores que llevan a evitar la insatisfacción o factores de higiene extrínsecos al trabajo incluyen: la política y la administración, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, nivel laboral y seguridad vigentes en la empresa” (Lopez, J. 2005. pp 30).

A diferencia de esta teoría, investigaciones más recientes han clasificado el entorno organizacional, identificando características que pueden actuar como fuentes de motivación laboral, estableciendo una distinción entre el entorno externo y el entorno interno de la organización. Teniendo en cuenta que para rediseñar una organización se encuentran implicadas cuatro dimensiones para el cambio: la individual, la interpersonal, la directiva y la organizacional, se constituye un ecosistema laboral amplio, caracterizado por la interrelación y la interdependencia de los componentes. El trabajo produce en las personas grados de satisfacción o insatisfacción, teniendo en cuenta los diferentes aspectos que están implicados. A lo que apunta esta evaluación es a calificar de acuerdo a una escala de distintos grados estas cuestiones mencionadas (Meliá y Peiró, 1989).

1.3. Instrumentos de evaluación

En la investigación sobre satisfacción laboral, la selección de instrumentos de medición adecuados resulta esencial, ya que permiten obtener información valiosa para comprender el nivel de bienestar de los trabajadores. A continuación, se mencionan algunos de los instrumentos más utilizados por investigadores y profesionales, que posibilitan evaluar y clasificar los distintos aspectos vinculados a la satisfacción en el ámbito laboral.

El Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota - MSQ (Weiss y Dawis, 1967) es utilizado para evaluar aspectos de la satisfacción laboral como las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y reconocimientos, el mismo tiene tres versiones disponibles para utilizar, dos formularios largos (1967 y 1977) y uno corto. El formato de cuestionario largo tiene veinte escalas de cinco ítems que miden la satisfacción laboral, lleva un tiempo de quince a veinte minutos. El formato de cuestionario corto utiliza solamente veinte ítems del formulario largo para medir la satisfacción laboral, lleva un tiempo de cinco minutos.

La Escala de General Satisfacción Laboral (Warr, Cook y Wall, 1979) es utilizada para evaluar la satisfacción laboral de acuerdo a calificaciones que dan los empleados de una

organización a distintas dimensiones que tienen que ver con lo laboral, se trata de quince ítems a los cuales se le asigna una puntuación de uno a siete que va de muy insatisfecho a muy satisfecho.

La Escala de Satisfacción Laboral del Índice Descriptivo de Empleo - JDI (Lacot y Lopez, 1991) es utilizada para evaluar cinco áreas en particular, como el trabajo, la supervisión, el salario, compañeros y oportunidades de promoción que se les da. Esta escala cuenta con setenta y dos ítems agrupados en cinco dimensiones. La traducción al español es muy utilizada.

El cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1989) se considera la versión más reducida y completa estructuralmente desarrollada a partir del cuestionario de satisfacción laboral S4/82 (1984). El mismo implica 23 ítems distribuidos en cinco dimensiones que serán descritas posteriormente, donde se desprenden los grados de satisfacción e insatisfacción que recorren los distintos aspectos laborales, Meliá y Peiró (1989) mencionan que este cuestionario fue creado con el fin de tener un instrumento de evaluación que sea útil y rico en cuanto a sus contenidos en la temática, siempre teniendo en cuenta las posibles restricciones a las que se ven expuestas las personas en cuanto a lo motivacional, temporal y contextual .

El mismo tiene un nivel de fiabilidad y validez apreciable y arroja un resultado global de satisfacción, presentando una elevada consistencia interna ($\alpha = .92$). Existen otras versiones de este cuestionario, la S4/82 mencionada anteriormente, la S21/26, que es una versión más amplia que la que se utilizó en este trabajo y la S10/12 que es una versión aún más reducida. Todos son muy utilizados en la temática, los autores del mismo esbozan que este cuestionario es una evaluación con contenido útil.

Previo a comenzar la investigación se recabaron datos acerca de los distintos cuestionarios, al ver el S20/23 (Anexo 2) se puede apreciar que los ítems de este presentan un contenido relevante para cualquier organización, debido a su amplio espectro en las

áreas de la satisfacción laboral que evalúa. La elección de este instrumento se da en base a su relevancia teórica y sus resultados a nivel práctico, ya que presenta un nivel en la temática muy detallado en las áreas que se pudieron evaluar.

A diferencia del cuestionario MSQ y la escala general de satisfacción laboral, este es un cuestionario más actual en el tiempo y en cuanto a la escala JDI, el S20/23 es completo y más corto, pudiendo realizar el mismo de manera más rápida, a pesar de que el S20/23 sea más antiguo. Además de estos instrumentos pueden existir otras estrategias como pueden ser encuestas del clima laboral o entrevistas, cuestionarios específicos o grupos focales para medir la satisfacción laboral dentro de una organización.

2. Intereses Vocacionales

2.1. Nota histórica

El concepto de intereses vocacionales ha variado a lo largo del tiempo, tal como también ha evolucionado, siendo influenciado por los avances en lo laboral, lo educativo y en la psicología. Desde tiempos muy remotos se habló de trabajar en base a lo que estuviera vinculado con las capacidades individuales.

Parsons (1909) fue uno de los pioneros en la temática, planteando que había una mejora en el ajuste ocupacional cuando los intereses y características de la persona coincidían con los requisitos de la ocupación en cuestión. Propone que la elección de una carrera se debe basar en tres pilares: i) el autoconocimiento, en el cual intervienen las habilidades personales, los intereses individuales y los valores, ii) el conocimiento del mundo laboral y por último iii) el proceso racional de decisión. El trabajo de este autor marcó un antes y un después en el campo de la orientación vocacional, ya que desde este punto los intereses vocacionales se comienzan a considerar como un campo de estudio. Además, Strong (1943) crea una de las primeras pruebas para medir los intereses vocacionales, señalando que los mismos dan información adicional para la toma de decisiones

profesionales. Aquí determina que los intereses vocacionales van mucho más allá de los rasgos de la personalidad de las personas.

Por su parte Holland en la década de 1950 desarrolla el modelo RIASEC, donde se brinda una clasificación de los intereses vocacionales en seis tipos: Realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional. Su modelo es a día de hoy uno de los más influyentes en la temática, en él menciona que los intereses vocacionales son una expresión de la personalidad de las personas. En la actualidad en cuanto a los intereses vocacionales no solo se busca que la persona sea consciente de ellos y los identifique, sino que pueda adaptarse y moldearse a los cambios que implica lo laboral en general (Turello, 2019).

2.2. Congruencia Vocacional

Los intereses vocacionales están referidos a las preferencias individuales que tienen las personas para vincularse con ciertas actividades, contextos y resultados que guardan relación tanto a las actividades laborales como a las académicas (Cupani y Pérez, 2014). En este sentido Hansen (2019) menciona que además tienen que ver con las funciones adaptativas y motivacionales individuales, las personas se asocian con otras con intereses similares, mostrando así en el ámbito laboral niveles más elevados de bienestar que aquellos que se encuentran en entornos laborales menos congruentes.

La congruencia vocacional por su parte es la correspondencia entre los intereses personales y la carrera o profesión que se ejerce, implicando la alineación entre las características individuales y ambientales que suponen un predictor de rendimiento, satisfacción y persistencia a nivel ocupacional (Nye y cols., 2018). En este sentido, Hoff y cols. (2022) mencionan que la congruencia de intereses en la etapa inicial de la carrera tiene efectos a largo plazo, ya que aumenta la satisfacción laboral y profesional, así como el prestigio ocupacional en el empleo posterior. Algunos estudios hablan de la existencia de una relación positiva entre la congruencia vocacional y la satisfacción laboral, como por ejemplo el estudio de Liao y cols. (2008) y el estudio de Michaelis y Findeisen (2022).

2.3. Relevancia contemporánea

En cuanto a la relevancia del estudio de este constructo, los intereses vocacionales han tomado una gran importancia ya que son relativamente estables en los individuos, tienen un papel importante en la conducta ya que son generadores y direccionadores de la misma, se perciben como una fuente de motivación para las personas, generando esfuerzo y persistencia frente a determinadas tareas o situaciones. Estos están directamente relacionados con la adquisición de conocimientos y con el rendimiento en la realización de tareas determinadas (Nye y Su, 2017).

Estudiar los intereses vocacionales se torna relevante ya que orienta a las personas a identificar las áreas que estén directamente relacionadas con sus intereses y habilidades (De León y Rodríguez, 2008). Conocer los intereses vocacionales permite a cada persona desarrollarse en su área de interés, enfocándose así en actividades que promuevan la satisfacción personal, generando estímulos para su propio crecimiento, con una tendencia a ser mucho más productivos y creativos a la hora de desarrollar tareas, generando un impacto positivo a nivel personal y grupal en su contexto (Fernandez, 2024). Además resulta interesante su evaluación para el bienestar y éxito propio, para el desarrollo social en su contexto y para el desarrollo laboral y académico. El estudio de los intereses vocacionales ayuda a las personas a comprender mejor sus intereses personales y a tomar decisiones informadas y que tienden al éxito en su futuro profesional y académico.

2.4. Modelo de intereses vocacionales

En cuanto al modelo de las 31 dimensiones, Day y Rounds (1997) proponen emplear los intereses básicos como criterio para la clasificación vocacional, considerando no sólo las ocupaciones posibles, sino también los elementos que las integran —el entorno, los métodos y los objetos implicados en las tareas laborales— de esta forma, facilita una comprensión más profunda de las inclinaciones de las personas al relacionarse con

diversos tipos de actividades o contextos. En base a este modelo operacionalizado por Liao, Armstrong y Rounds (2008) es que surge el Inventario de Intereses Básicos (BIMs).

La diversidad de dimensiones de los BIMs (descritas en el Anexo 6) permite identificar los intereses vocacionales en áreas específicas para así poder desarrollar una evaluación de los mismos mucho más específica y precisa (Chérrez-Guerrero y cols., 2024), las 31 dimensiones se encuentran agrupadas en nueve grupos de interés que cubren un amplio espectro de intereses vocacionales. Armstrong (2008) realiza una descripción de los mismos:

- Servicio personal: se trata de las actividades para miembros de la familia u otros.
- Artes: se trata del interés por la creación y desarrollo de artes visuales, música, historias y actuación.
- Servicio social: se trata de trabajo, ayuda y enseñanza a personas en organizaciones, sean educativas, religiosas o sociales.
- Derecho-política: se trata de persuadir o influir a personas en estos ámbitos.
- Negocios: se trata de actividades laborales en contextos financieros y en otros contextos relacionados con los negocios.
- Actividad física: se trata de la participación física en entornos atléticos o novedosos.
- Ciencia: se trata de actividades científicas y analíticas en los ámbitos médicos, de la vida y de lo inanimado.
- Técnico: se trata de actividades que requieren cierto nivel de habilidades técnicas y manuales.
- Matemáticas aplicadas: se trata de habilidades cuantitativas relacionadas con matemáticas, ciencia y tecnología.

2.5. Instrumentos de evaluación

En el estudio de los intereses vocacionales, resulta fundamental seleccionar instrumentos de medición apropiados, ya que estos ofrecen información relevante para

conocer las preferencias profesionales. A continuación, se presentan algunos de los recursos más empleados por investigadores y especialistas, los cuales facilitan la evaluación y clasificación de los intereses de las personas.

El Self Directed Search, SDS (Holland, Fritzsche y Powell, 1994) es un inventario de intereses compuesto por 206 ítems, en el momento de su creación fue utilizado como un método de evaluación, el cual evaluaba el parecido de la persona con los seis tipos de personalidad, ya que cada tipo está asociado a actividades, competencias, preferencias ocupacionales, entre otras, SDS contiene escalas para los aspectos de cada tipo de personalidad.

El Campbell Interest and Skills Survey, CISS (Campbell, 1995) tiene 320 ítems en total, de los cuales son 200 ítems de interés y 120 ítems que evalúan habilidades autoinformadas. Los mismos poseen el fin de poder evaluar las preferencias y aptitudes en las áreas de humanística, científica, social y emprendedora. Da como resultado un perfil aún más detallado e identifica áreas profesionales que se ajustan a los intereses vocacionales de la persona.

El Strong Interest Inventory, SII (Donnay, Morris, Schaubhut y Thompson, 2005) tiene 291 elementos, que incluyen actividades, ocupaciones y materias académicas, 153 de estos se usan para medir el interés en los seis tipos RIASEC, se trata de un instrumento muy utilizado para ayudar a las personas a que puedan identificar sus intereses vocacionales, para así poder determinar cómo se pueden relacionar con las carreras educativas y actividades laborales.

Por último, los Marcadores de intereses básicos, BIMs- Basic Interest Markers (Liao, Armstrong y Rounds, 2008) fue el instrumento utilizado para la presente investigación ya que se encuentra enmarcada en el proyecto “Congruencia vocacional y éxito académico en la UdelaR”, es un inventario que está en línea, de forma gratuita, y es de dominio público, disponible para facilitar a investigadores y profesionales su trabajo en torno a la temática.

Además proporciona una base teórica sólida para que las personas puedan identificar sus áreas de interés, teniendo como resultado carreras que se alineen con sus intereses y habilidades personales.

La elección de este instrumento se da en base a su relevancia teórica y en el marco del proyecto que integra, presenta un nivel en la temática más detallado que otros modelos y es un instrumento de acceso libre. Además, tiene muy buenas características psicométricas de acuerdo a estudios realizados anteriormente. A nivel nacional no hay otra herramienta validada como los BIMs, es considerada certera, confiable y adecuada para explorar el perfil de intereses vocacionales en egresados de Facultad de Psicología.

3. Intersección entre satisfacción laboral e intereses vocacionales

Esta relación es muy significativa, ya que cuando una persona trabaja en relación a sus intereses vocacionales, es más probable que presente una mayor satisfacción en su trabajo (Hoff y cols., 2020). De esta manera intervienen factores como la motivación y el compromiso, cuestión que lleva inevitablemente a que haya un alto rendimiento a nivel laboral.

La presente investigación se estructuró en base a otras dos investigaciones desarrolladas anteriormente agregándole el factor satisfacción laboral como constructo a evaluar, esta relación está comprobada a nivel teórico. Este trabajo se centra en el estudio de variables claves en el ámbito profesional: la satisfacción laboral y los intereses vocacionales como predictor de ocupaciones, pero ¿Realmente existe una relación entre el grado de satisfacción laboral y los intereses vocacionales de los egresados en psicología?

Se tomó como referencia a nivel internacional los estudios de Meliá y Peiro (1989) y Gomez (2014) que evalúan el grado de satisfacción laboral, y como punto de partida en la temática de intereses vocacionales a nivel nacional se tomaron los estudios de Mesa (2024) y Reyes (2025), en los cuales se busca el perfil de intereses vocacionales de estudiantes y

egresados en psicología, obteniendo 6 dimensiones dominantes: actividades familiares, gestión de relaciones humanas, asesoramiento profesional, ciencias sociales, servicio social y enseñanza.

De acuerdo con la perspectiva de Meliá y Peiró (1989), la satisfacción laboral global se configura a partir de la interacción y del grado de satisfacción presente en cada dimensión específica. En consecuencia, para determinar el nivel de satisfacción de un trabajador, es imprescindible analizar la percepción que tiene en cada una de esas áreas, cuya integración permitirá obtener una medida total de su satisfacción en el trabajo. De esta manera es que resultó interesante evaluar estos factores para así poder observar en que punto se encuentran los egresados en torno a este constructo.

A nivel nacional no hay un estudio de este tipo, por lo cual resulta interesante, motivador y relevante estudiar estos constructos y su vinculación —en esta y otras profesiones— ya que, los intereses vocacionales resultan ser importantes a la hora de la selección de la ocupación de las personas, y por tanto, influye a nivel de la satisfacción en el ámbito laboral. El único trabajo similar hallado a nivel nacional es el Censo Nacional de Psicólogos realizado en nuestro país por la Facultad de Psicología, Universidad de la República (2015), en el cual se encuestó a 7543 psicólogos/as y se evalúan distintos aspectos de la profesión, entre ellos algunos vinculados con lo laboral pero no particularmente el grado de satisfacción laboral, ni algunas de las dimensiones que se encuentran en juego en este trabajo.

El estudio de la relación entre los constructos adquiere relevancia en tanto posibilita la orientación de los individuos hacia ámbitos coherentes con sus disposiciones e inclinaciones personales asociados con mayores niveles de satisfacción laboral, así como con un desempeño académico y profesional más favorable. Esta relación tiene especial importancia, dado que la correspondencia entre las preferencias individuales y las demandas de la actividad profesional inciden directamente en el bienestar subjetivo y en la calidad del desempeño. La evidencia presentada previamente señala que, cuando existe

congruencia vocacional, las personas tienden a manifestar mayores niveles de motivación intrínseca, satisfacción y compromiso organizacional, lo que se traduce en un rendimiento más eficiente y en una menor propensión a la rotación laboral. Asimismo, cuando los sujetos se insertan en áreas acordes con sus intereses, se reduce la probabilidad de efectuar cambios de trayectoria en el ejercicio profesional, promoviendo el desarrollo de competencias y potenciando las posibilidades de crecimiento tanto personal como ocupacional.

4. Objetivos e hipótesis

Objetivo general:

- Explorar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el nivel de congruencia vocacional predominante en egresados de facultad de psicología.

Objetivos específicos:

- Explorar la relación entre la satisfacción laboral y las expectativas sobre la profesión.
- Identificar las dimensiones con valores medios más elevados en el perfil de intereses vocacionales de egresados en psicología.
- Identificar y explorar las dimensiones de satisfacción laboral con valores medios más elevados.
- Analizar los niveles de confiabilidad de los instrumentos utilizados.

En relación a las hipótesis:

La primera hipótesis se formula partiendo de los estudios presentados por Mesa (2024) y Reyes (2025) en donde se establece un perfil de intereses vocacionales para los estudiantes y egresados de Psicología.

1. El perfil de intereses vocacionales en egresados de psicología hallado utilizando los BIMs con un formato de respuesta dicotómico tendrá como dimensiones de mayor

destaque las de servicio social, ciencias sociales, actividades familiares, gestión de relaciones humanas, enseñanza y asesoramiento profesional.

A partir de la teoría de Parsons (1909) donde menciona que el ajuste ocupacional es mejor cuando los intereses y características de la persona coinciden con los requisitos de la ocupación en cuestión, se formulan las siguientes hipótesis.

2. Existe una relación entre perfil de intereses vocacionales y la satisfacción laboral.
3. En tanto los intereses vocacionales del participante sean congruentes con el perfil del psicólogo, el grado de satisfacción laboral se verá elevado.

A partir de la evaluación del constructo “expectativas previas cumplidas o no luego del egreso” surgen las siguientes hipótesis.

4. Si las expectativas se cumplieron luego de egresar, el grado de satisfacción laboral será mayor.
5. En cuanto a los participantes que no cumplieron sus expectativas, los perfiles de intereses vocacionales de los mismos no serán congruentes con el perfil vocacional del psicólogo.

5. Método

5.1. Muestra

La muestra estuvo compuesta por 62 egresados de la Licenciatura en Psicología, de los cuales 57 eran mujeres (91,9%) y 5 hombres (8,1%). La edad media fue de 39,7 años, con una desviación típica de 11,6, y un rango entre los 24 y 67 años. De la presente muestra 49 (79%) se encuentran trabajando como psicólogos actualmente y 13 (21%) no se encuentran trabajando como psicólogos, de estos trece, 7 (11,3%) se encuentran buscando trabajo como psicólogos.

5.2. Instrumentos

Cuestionario socio-demográfico: Compuesto por 9 ítems los cuales pretenden conocer sexo, edad, si se encuentra cursando o cursó otra formación además de psicología, si trabaja como psicólogo actualmente, hace cuanto trabaja como psicólogo, cuántas horas trabaja, si el trabajo está relacionado con su campo de formación y si se cumplieron las expectativas que tenía durante la cursada de la carrera luego de egresar.

Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1998): Compuesto por 23 ítems distribuidos en 5 dimensiones.

1. Satisfacción con la supervisión (Ítem 13, 14, 15, 16, 17, 18).
2. Satisfacción con el ambiente físico (Ítem 6, 7, 8, 9, 10).
3. Satisfacción con las prestaciones recibidas (Ítem 4, 11, 12, 22, 23).
4. Satisfacción intrínseca del trabajo (Ítem 1, 2, 3, 5).
5. Satisfacción con la participación (Ítem 19, 20, 21).

El cuestionario está propuesto con una escala de respuesta Likert de 7 puntos, la cual implica los siguientes grados: (1)Muy insatisfecho, (2)Bastante insatisfecho, (3)Algo insatisfecho, (4)Indiferente, (5)Algo satisfecho, (6)Bastante satisfecho, (7)Muy satisfecho, permitiendo así una gran variedad de respuestas dentro de la escala. Pretende dar cuenta de los distintos aspectos del trabajo y en qué medida estos aspectos nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado, para su utilización se contó con la debida autorización del mismo. (Anexo 2).

Basic Interest Markers (BIMs; Liao, Armstrong y Rounds, 2008): Inventario de Intereses Básicos, su versión en español fue traducida en el marco del proyecto “Congruencia Vocacional y éxito académico en la UdelAR”. El inventario se encuentra compuesto por 31 dimensiones (descritas posteriormente en el Anexo 6), conformadas con 337 ítems con una escala de respuesta dicotómica que incluye; Me interesa y No me interesa (Anexo 3) a diferencia de su original que posee una escala de respuesta Likert de 5 puntos.

5.3. Procedimiento

La recolección de datos se llevó a cabo mediante un formulario en línea, elaborado a través de la plataforma Google Forms, conformado por la hoja de información, el consentimiento informado —donde se comunicó a los participantes los objetivos del estudio, confidencialidad del mismo y la participación de carácter anónima y voluntaria— un cuestionario socio demográfico, un cuestionario de satisfacción laboral y los Indicadores de Intereses Básicos (BIMs), fue difundido mediante grupos de Whatsapp conformados en su mayoría por egresados en psicología y también mediante otras plataformas, ninguno de los participantes obtuvo algún tipo de bonificación o beneficio por su participación. Para identificar las dimensiones dominantes en los perfiles de cada participante se realizó el cálculo del índice de interés vocacional. Para el mismo se obtuvo el porcentaje de respuestas “Me Interesa” en cada dimensión BIM.

El análisis de datos recolectados fue realizado en el programa estadístico jamovi (The jamovi project, 2024). Además se realizó una división en grupos de los participantes, de acuerdo a la congruencia vocacional en cuanto a las dimensiones de los marcadores de intereses básicos que presentaban los participantes con el perfil del licenciado en psicología, de esta forma se dieron tres grupos, el grupo 1 que consiste en 0, 1 o 2 dimensiones concordantes con el perfil, siendo este el grupo de baja congruencia vocacional, el grupo 2 que consiste en 3 o 4 dimensiones concordantes con el perfil, siendo este el grupo de media congruencia vocacional y el grupo 3 que consiste en 5 o 6 dimensiones concordantes con el perfil, siendo este el grupo de elevada congruencia vocacional.

6. Resultados

6.1. Medición de la satisfacción laboral

En lo que implica a los resultados obtenidos en el instrumento de satisfacción laboral, inicialmente se presenta el grado de satisfacción laboral de los egresados en psicología en cada una de las dimensiones a partir de la aplicación del cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989).

En este sentido se puede observar en la Tabla 1, los valores medios para cada una de las dimensiones evaluadas y para la satisfacción global, siendo estos similares en cada una de las dimensiones. En la dimensión 1: Satisfacción con la supervisión ($M=4.97/DT=1.33$), dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo ($M=5.27/DT=1.55$), dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas ($M=4.27/DT=1.37$), dimensión 4: Satisfacción intrínseca del trabajo ($M=5.10/DT=1.43$), dimensión 5: Satisfacción con la participación ($M=5.35/DT=1.36$). Dando como resultado una satisfacción global con valores $M=4.96$ y $DT=1.10$. De esta manera se puede observar que el valor medio más elevado lo posee la dimensión 5, correspondiente a la satisfacción con la participación, y el valor medio más disminuido lo posee la dimensión 3, correspondiente a la satisfacción con las prestaciones recibidas.

Consistencia interna del instrumento:

En este apartado se presentan los resultados de consistencia interna del instrumento obtenidos en cada dimensión del cuestionario S20/23 de satisfacción laboral. Para el análisis de los mismos se utilizaron los estadísticos Alfa de Cronbach (α) y Omega de McDonald (ω), como también los valores máximos y mínimos si se elimina un elemento en alguna de las dimensiones. En términos generales el instrumento presenta una elevada consistencia interna, con valores que varían entre $\alpha = .816$ a $.938$ / $\omega = .917$ a $.941$ (ver Tabla 1). Concluyendo que eliminar ítems no esboza una mejora o una disminución significativa en los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones o en la satisfacción global.

Tabla 1.*Consistencia interna de las dimensiones del instrumento de satisfacción laboral.*

	Media	DT	α	α sin ítem	ω	ω sin ítem
Dimensión 1: Satisfacción con la supervisión.	4.97	1.33	.917	.891 a .910	.917	.891 a .911
Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.	5.27	1.55	.908	.874 a .898	.909	.876 a .899
Dimensión 3: Satisfacción con las prestaciones recibidas.	4.27	1.37	.816	.755 a .805	.818	.764 a .810
Dimensión 4: Satisfacción intrínseca del trabajo.	5.10	1.43	.881	.836 a .862	.882	.838 a .863
Dimensión 5: Satisfacción con la participación.	5.35	1.36	.894	.798 a .915	.898	.800 a .915
Satisfacción Global	4.96	1.10	.938	.934 a .938	.941	.937 a .941

6.2. Medición de los intereses vocacionales

Acerca de los resultados del Basic Interest Markers (BIMs), se presenta el perfil de intereses vocacionales en egresados en psicología pertenecientes a esta muestra, fue realizado a partir de la aplicación del instrumento en formato de respuesta dicotómico, posteriormente fue comparado con los trabajos de Mesa (2024) y Reyes (2025).

Tal como se observa en la Tabla 2, son seis las dimensiones que superan el punto de corte (=51) establecido en esta investigación como formato de respuesta y por lo tanto pueden considerarse las dimensiones dominantes para el perfil de egresados en psicología. Las dimensiones dominantes identificadas fueron: Actividades Familiares (M=83.79), Gestión de relaciones humanas (M=66.67), Asesoramiento Profesional (M=61.75), Ciencias Sociales (M=79,68), Servicios Sociales (M=77,38) y Enseñanza (M=75,87).

Las dimensiones con una proporción de respuesta más bajas son Oficios calificados con una M=13.56, Protección con una M=10.25 (en la dimensión protección no pudo ser

calculada la consistencia interna ni la fiabilidad ya que fue un ítem que no tenía una consistencia significativa y daba error al ser calculada en el programa estadístico), Matemáticas con una $M=13.17$, Mano de obra con una $M=6.11$ (en la dimensión mano de obra no pudo ser calculada la consistencia interna ni la fiabilidad ya que fue un ítem que no tenía una consistencia significativa y daba error al ser calculada en el programa estadístico), Tecnologías de la información con una $M=14.15$ e Ingeniería con una $M=7.50$.

Consistencia interna del instrumento:

En este apartado se presentan los resultados de consistencia interna del instrumento obtenidos en cada dimensión del Basic Interest Markers (BIMs) en sus 31 dimensiones. Para el análisis de los mismos se utilizaron los estadísticos Alfa de Cronbach (α) y Omega de McDonald (ω), como también los valores máximos y mínimos si se elimina un elemento en alguna de las dimensiones. Es oportuno mencionar que para las dimensiones Mano de Obra y Protección no fue posible calcular el estadístico en cuestión, es posible que debido al número de la muestra en estudio, no fuese posible llevar a cabo este cálculo. Por otra parte en la dimensión Actividades Religiosas, el ítem ARS 7 se tuvo que excluir ya que el ítem no presentaba varianza. De esta manera se establece que en las 31 dimensiones de los BIMs existe una elevada consistencia interna con valores que varían entre $\alpha= .780$ a $.947$ / $\omega= .774$ a $.951$ (ver Tabla 2). Concluyendo que eliminar ítems no esboza una mejora o una disminución significativa en los resultados obtenidos en cada una de las dimensiones.

Tabla 2.

Consistencia interna de las dimensiones del instrumento BIMs

	Índice de interés vocacional	DT	α	α sin ítem	ω	ω sin ítem
Entrenamiento deportivo	18.52	28.4	.833	.775 a .836	.838	.785 a .839
Negocios	40.87	37.0	.934	.925 a .932	.934	.926 a .933
Artes Creativas	40.26	30.8	.867	.837 a .868	.868	.851 a .870
Escritura Creativa	40.26	30.4	.873	.852 a .881	.877	.854 a .886
Ingeniería	7.50	16.5	.847	.816 a .865	.862	.832 a .877
Actividades Familiares	83.79	21.2	.823	.794 a .832	.864	.847 a .872
Finanzas	39.15	21.2	.898	.884 a .894	.899	.886 a .896
Gestión Relaciones Humanas	66.67	33.5	.904	.885 a .912	.910	.892 a .916
Tecnologías de la Información	14.15	20.9	.848	.821 a .858	.879	.856 a .878
Derecho	31.75	34.3	.919	.905 a .919	.920	.907 a .920
Ciencias de la Vida	23.97	28.3	.883	.860 a .889	.889	.869 a .894
Gestión	28.04	27.7	.811	.775 a .809	.818	.780 a .816
Mano de Obra	6.11	11.2	-	-	-	-
Matemáticas	13.17	26.0	.947	.936 a .946	.951	.940 a .950
Servicios Médicos	46.51	30.5	.852	.829 a .853	.852	.828 a .854
Exteriores-Agricultura	24.92	26.1	.856	.828 a .866	.856	.828 a .872
Trabajo de Oficina	37.66	33.8	.902	.886 a .903	.902	.887 a .904
Artes Escénicas	20.06	24.3	.853	.816 a .858	.857	.823 a .861
Atención al Público	20.41	19.5	.780	.742 a .781	.774	.739 a .779
Actividades de Riesgo	25.75	24.8	.798	.759 a .795	.817	.775 a .813
Física	20.24	31.8	.945	.936 a .944	.948	.938 a .947
Política	33.33	32.5	.874	.844 a .881	.882	.851 a .888
Asesoramiento Profesional	61.75	37.0	.921	.904 a .923	.925	.907 a .926
Protección	10.25	14.9	-	-	-	-
Actividades Religiosas	18.78	24.2	.892	.875 a .900	.908	.896 a .911
Ventas	20.15	26.3	.904	.888 a .904	.908	.894 a .908
Oficios Calificados	13.56	19.7	.812	.776 a .821	.820	.790 a .833
Ciencias Sociales	79.68	26.6	.847	.818 a .853	.862	.834 a .864
Servicio Social	77.38	25.8	.839	.809 a .851	.853	.828 a .866
Enseñanza	75.87	32.6	.918	.902 a .917	.926	.913 a .926
Escritura Técnica	20.16	24.3	.853	.825 a .870	.888	.866 a .897

Nota: El índice de interés vocacional se obtuvo del cálculo del porcentaje de respuesta "Me interesa" para cada dimensión de los BIMs.

6.3. Estudio de los niveles de satisfacción laboral de acuerdo a expectativas y congruencia vocacional

En lo que respecta al análisis de los valores medios de satisfacción global entre los grupos de expectativas cumplidas de la profesión previas a egresar, se realizó mediante una Prueba T para muestras independientes, y en este sentido se han encontrado diferencias estadísticamente significativas entre el grupo Si ($M = 5.53$, $DT = 0.85$) y No ($M = 4.34$, $DT = 1.09$), en lo que respecta a su nivel de Satisfacción Global medido por el cuestionario S20/23 $t(56) = -4.68$, $p < .001$. El tamaño del efecto de esta comparación, de acuerdo al estadístico d de Cohen fue de 1.23, lo que indica elevadas diferencias entre los grupos en estudio.

Además fue utilizada la prueba ANOVA, para explorar posibles diferencias en los valores medios de Satisfacción Global entre los tres grupos de congruencia vocacional: el grupo de baja congruencia vocacional ($M = 5.89$, $DT = 0.68$), el grupo de media congruencia vocacional ($M = 5.40$, $DT = 0.848$) y el grupo de elevada congruencia vocacional ($M = 4.69$, $DT = 1.123$). Mediante la prueba de homogeneidad de varianzas de Levene se verificó que existen diferencias en la homogeneidad de las varianzas de los tres grupos en estudio ($p = .01$), motivo por el cual se utilizó el estadístico de Welch en el cálculo de la ANOVA. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos en estudio $F(3) = 1.199$, $p < .05$. Para las comparaciones específicas entre grupos se utilizó la prueba Post-Hoc de Tukey. Solo fueron encontradas diferencias estadísticamente significativas con respecto al grupo 1 de baja congruencia vocacional y grupo 3 de elevada congruencia vocacional ($p < .05$).

6.4. Estudio de los niveles de satisfacción laboral de acuerdo al ejercicio de la profesión y el tiempo del mismo

También se estudió mediante la prueba ANOVA posibles diferencias entre los valores medios de Satisfacción global entre los participantes que trabajan como psicólogos,

dividiendo así en tres grupos: quienes No trabajan como psicólogos ($M = 3.94$, $DT = 1.628$), quienes No trabajan como psicólogos pero están buscando trabajo ($M = 5.11$, $DT = 0.724$), y quienes Sí trabajan como psicólogos ($M = 5.06$, $DT = 1.027$). En este análisis no fueron encontradas diferencias estadísticamente significativas a un nivel de $p < .05$.

Por último se realizó una prueba ANOVA para explorar posibles diferencias entre los valores medios de satisfacción global entre los participantes dependiendo de la cantidad de años que hace que trabajan como psicólogos, divididos en tres grupos: quienes trabajan hace menos de dos años ($M = 5.17$, $DT = 0.936$), quienes trabajan hace dos a cinco años ($M = 5.13$, $DT = 0.897$) y quienes trabajan hace más de cinco años ($M = 5$, $DT = 1.125$). No se encontraron diferencias estadísticamente significativas a un nivel de $p < .05$.

7. Discusión

Tanto los estudios de satisfacción laboral como los estudios de intereses vocacionales se vienen realizando desde hace muchos años. A medida que pasó el tiempo, se pudo observar que los intereses vocacionales están fuertemente vinculados con el ajuste ocupacional, y por defecto, con la satisfacción laboral. Dicha relación se estudió en la presente investigación. En base a esto, se formuló el objetivo central del estudio: explorar el nivel de satisfacción laboral y su relación con el nivel de congruencia vocacional predominante en egresados de facultad de psicología.

En el transcurso del trabajo se establecieron grupos entre los participantes, separándolos en cuanto a su congruencia con el perfil de intereses vocacionales. En su mayoría se encontraron dentro de los grupos 2 ($M = 5.40$) y 3 ($M = 4.69$) de media y elevada congruencia con el perfil, aunque algunos de ellos se encontraban en el grupo 1 de baja congruencia con el perfil ($M = 5.89$). El estudio evidencia la relación entre el grado de satisfacción y los intereses vocacionales, es decir, el grado de satisfacción laboral se ve elevado si el perfil de la persona encuestada tiene una congruencia media o elevada con el

perfil de intereses vocacionales establecido para la profesión, aunque también se hallaron resultados contraintuitivos en este sentido, también el grado de satisfacción laboral se ve elevado si el perfil de la persona encuestada tiene una congruencia baja con el perfil de intereses vocacionales establecido para la profesión, de esta manera se puede observar cierta estabilidad entre los tres grupos en cuanto a su nivel de satisfacción laboral.

Si bien hay ciertas cuestiones en torno a la congruencia vocacional que son exactas, también posee sus limitaciones. En este campo se identifica la dificultad de medir la congruencia en el contexto, es decir, cómo se comparan las características de cierta profesión con las de la persona y de esta forma poder medir la congruencia vocacional de la misma, ya que hay aspectos de la persona que no se ven reflejados en su totalidad debido al exceso de información en la actualidad. Es poco probable que las personas no se encuentren inmersas en un contexto vocacionalmente favorable, en este estudio los participantes en su mayoría están dentro del grupo 2 y 3, en los cuales se ve una congruencia media o elevada en el perfil del psicólogo.

Otra limitación puede ser el contexto de trabajo, en el sentido de que no es lo mismo ser psicólogo en un sistema de salud que en una institución educativa o trabajar en una clínica particular por ejemplo, es una experiencia totalmente distinta y es allí donde pueden erradicar las diferencias. Además, en este estudio se pudo observar que los participantes tenían formaciones en otras áreas además de psicología, por lo tanto se puede decir que tienen distintas experiencias a nivel laboral (Arnold, 2004). En estos aspectos puede erradicar la elevación de la satisfacción en el grupo de baja congruencia vocacional, que a pesar de ser poco congruentes con el perfil, igualmente presentan una satisfacción más elevada que los otros grupos.

A partir de los resultados de cada uno de los cuestionarios, fue posible identificar los grados de satisfacción laboral en cada una de las dimensiones y las áreas predominantes en el perfil de intereses vocacionales de los egresados en psicología en Uruguay, los cuales se mencionan a continuación.

Siguiendo la línea de los factores que inciden en la satisfacción laboral, la presente investigación utilizó el cuestionario S20/23 de Meliá y Peiró, evaluando las dimensiones que componen el grado de satisfacción laboral de los participantes. En este sentido, la dimensión dos, que se trata de la satisfacción con el ambiente físico de trabajo, fue una de las más altas de las cinco dimensiones; en cuanto a la dimensión tres, la satisfacción con las prestaciones recibidas, fue la más baja en valores de las cinco dimensiones de satisfacción laboral; y en la dimensión cinco, satisfacción con la participación, se puede observar la dimensión más alta en valores de satisfacción laboral.

Estos resultados pueden relacionarse con la teoría de Herzberg. Según López (2005), tal como se mencionó anteriormente en este trabajo, existen factores intrínsecos y extrínsecos que afectan la satisfacción laboral. Se puede denotar que uno de los factores que evitan la insatisfacción laboral es el salario —en la muestra, el resultado arroja el valor más bajo en grado de satisfacción—. Esto se relaciona en base a que al no estar conformes con las prestaciones que reciben, los psicólogos encuestados tienden a estar más insatisfechos en este ámbito.

Recordemos que el Censo Nacional de Psicólogos realizado por la Facultad de Psicología (2014) ubica la remuneración del 31.2% de los psicólogos entre los \$20.000 y \$30.000; a su vez, según el Instituto de Investigación y Formación Cuesta Duarte (2014), el salario mínimo de los trabajadores uruguayos en el año 2014 estuvo por debajo de los \$15.000, lo que nos permite concluir que, teniendo en cuenta los años de estudio y lo que conlleva la profesión, el salario es apenas más elevado que el salario mínimo. Por lo tanto, se evidencia la disconformidad salarial en la profesión. Por otra parte, los resultados muestran que las dimensiones del ambiente físico y la participación están notablemente más altas en comparación a la dimensión nombrada en el apartado anterior. Ambas dimensiones son factores motivadores, de acuerdo a la teoría de Herzberg, suelen tender a una mayor satisfacción cuando se ven cumplidos. Respecto a las herramientas utilizadas para la evaluación del constructo, el instrumento presenta una elevada consistencia interna,

los estudios de Meliá y Peiró (1989), y Ferreira y cols.(2010) obtuvieron valores muy similares al de la presente investigación.

En cuanto a la determinación del perfil de intereses se utilizaron los Marcadores de intereses básicos (BIMs) en un formato de respuesta dicotómico. En este punto se pudo identificar que las dimensiones predominantes coincidían con el trabajo final de grado de Mesa (2024) y Reyes (2025); la única diferencia hallada fue en la dimensión “Servicios médicos”, ya que en el estudio de Reyes (2025) supera el punto de corte. A partir de estos resultados y los del presente trabajo se puede decir que el perfil dominante en los egresados en la Licenciatura en Psicología implica a las dimensiones actividades familiares, gestión de relaciones humanas, asesoramiento profesional, ciencias sociales, servicio social y enseñanza. El presente trabajo arroja valores elevados en consistencia interna, esto indica que el cuestionario tiene un nivel de correlación buena entre sus ítems, además de ser un cuestionario preciso y consistente a la hora de aplicarlo. Por otra parte, se observa que los valores de consistencia interna son muy similares a los estudios de Liao y Cols (2008) así como los de Mesa (2024) y Reyes (2025) en el contexto nacional.

En cuanto a la satisfacción global entre los participantes que trabajan como psicólogos, a pesar de no encontrar una diferencia estadísticamente significativa, se puede notar que la media de satisfacción global crece en los participantes que están buscando trabajo y en los que sí trabajan como psicólogos —en comparación con los que no trabajan como psicólogos—, cuestión que resulta interesante para su interpretación, ya que, quienes no trabajan en su área de interés o formación no están tan satisfechos a nivel laboral como quienes sí trabajan en su área de interés, en este sentido Chavez Rosales y cols. (2025) mencionan que quienes se encuentran desempleados están menos satisfechos con la vida y con aspectos laborales en general que sus contrapartes que si tienen un empleo. En el estudio de la satisfacción global en relación a los años de trabajo, no se encuentra una diferencia estadísticamente significativa, pero lo que se puede destacar es que a pesar de

que los años trabajando en la profesión sean mayores, la media en satisfacción laboral no disminuye demasiado, se mantiene relativamente estable.

Por último, resultó interesante estudiar la variable de expectativas previas al egreso en relación a la satisfacción laboral —se filtró la opción No Sabe/ No responde, excluyéndose, ya que no era de interés su evaluación— en este sentido, respecto al análisis en el grupo Si, se puede ver una media mayor al grupo No: en su mayoría las expectativas que tenían los participantes sobre la profesión previas a egresar de la carrera se han cumplido luego de recibirse. Al tener un tamaño de efecto grande indica que la diferencia entre ambos grupos es significativa y relevante. A partir del estudio de Jimenez y cols. (2009) se entiende que las expectativas laborales actúan en relación con el trabajo desempeñado y la satisfacción laboral como un factor predictor, siendo significativo en procesos de motivación y desgaste profesional.

8. Consideraciones Futuras

En este apartado se mencionan cuestiones a tener en cuenta en futuros trabajos sobre la temática. Primeramente mencionar que sería enriquecedor replicar el estudio en una muestra más grande que la del presente trabajo: la misma fue relativamente pequeña, teniendo una muestra más grande se podría tener una muestra menos congruente, pudiendo tener más diversidad en la muestra.

Además se debería tener en cuenta la convocatoria, en este caso fue poca debido al tiempo que llevó hacer el cuestionario a la hora de ser realizado por los participantes: el instrumento Basic interest markers (BIMs) es un cuestionario muy largo y lleva su tiempo realizarlo, en varios testimonios los participantes mencionaron haber dejado por la mitad el cuestionario por este motivo, y debido a eso, estos no pudieron ser tomados en cuenta. Por último, se sugiere profundizar más el análisis de la satisfacción laboral y su vínculo con las

expectativas por ser un predictor de la misma. Sería interesante y enriquecedor evaluarlo en más profundidad y realizar algún estudio a nivel nacional.

9. Conclusiones Finales

De forma evidente existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y los intereses vocacionales aunque la satisfacción laboral se ve relativamente estable en los tres grupos de congruencia vocacional, evidenciando la importancia de estudiar este vínculo. Se logró identificar que las dimensiones con valores medios más elevados de satisfacción laboral fueron satisfacción con el ambiente físico de trabajo y satisfacción con la participación, y la dimensión con el valor medio más bajo fue satisfacción con las prestaciones recibidas, demostrando la disconformidad salarial que existe en la profesión. Por otro lado, la presente investigación proporciona el perfil dominante de intereses vocacionales en egresados en psicología, dominando las dimensiones de Actividades Familiares, Gestión de Relaciones Humanas, Enseñanza, Asesoramiento Profesional, Servicio Social y Ciencias Sociales.

Además este trabajo permitió poner a prueba la consistencia interna de los instrumentos utilizados para validar su confiabilidad como herramienta para futuras investigaciones y prácticas profesionales. De esta manera se concluyó que la utilidad tanto de los BIMs, como del cuestionario S20/23 se vio reforzada debido a su elevada consistencia interna, demostrando que son instrumentos confiables y válidos para evaluar los constructos que se encuentran implicados.

En conclusión, este trabajo se considera un aporte a la generación de conocimiento sobre la satisfacción laboral y el perfil de intereses vocacionales de la profesión, cuestión que puede funcionar como base para el desarrollo de futuros programas de asesoramiento vocacional tanto en el ámbito secundario, universitario o laboral para así generar estrategias para intervenir en los mismos.

Referencias bibliográficas

- Abrajan, M. G., Contreras, J. M., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Armstrong, P. I., Allison, W., & Rounds, J. (2008). Development and initial validation of brief public domain RIASEC marker scales. *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 287–299.
- Arnold, J. (2004) Congruence problem w Holland theory. The Business School, Loughborough University, UK
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*.
- Campbell, D.P., & Hyne, S.A. (1995). *Manual for the Campbell Organizational Survey* (2nd ed.). Minneapolis, MN : National Computer Systems.
- Chávez Rosales, J. H. et al. (2025). EL MALESTAR DE LOS DESOCUPADOS: UNA MEDICIÓN DEL EFECTO DEL DESEMPLEO INDIVIDUAL Y CONTEXTUAL SOBRE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA EN MÉXICO. *Revista de Economía Institucional*, 27(52), 3-33. Epub December 04, 2024. <https://doi.org/10.18601/01245996.v27n52.02>
- Chérrez-Guerrero, L., Veloz-Alvarez, D., Villacís-Yáñez, D., Romero-Peña, S., (2024). Autoconocimiento y la orientación vocacional en estudiantes de bachillerato de la “Unidad Educativa Sagrada Familia”. 593 Digital Publisher CEIT, 9(4-1), 167-183, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4-1.2646>
- Chiang Vega, M. Ojeda Hidalgo, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y administración*, 58(2), 39-60. Recuperado en 07 de marzo de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422013000200003&lng=es&tlng=es.

- Chunga Díaz, T. O., & Escuza, M. E. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(1), 127-143.
- Cupani, M., y Pérez, E. (2014). Escala de actividades de dominio público de indicadores del modelo de RIASEC: Estudios preliminares de adaptación a la población universitaria argentina. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 6(2), 23-34.
- Day, S., y Rounds, J. (1997). "A little more than kin, and less than kind": Basic interests in vocational research and career counseling. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 207-220.
- De León Mendoza, Teresa & Rodríguez Martínez, Rafael. (2008). El efecto de la orientación vocacional en la elección de carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13), 10-16. Recuperado em 16 de marzo de 2025, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272008000100004&lng=pt&tlng=es.
- Donnay, D.A., Morris, M.L., Schaubhut, N.A., & Thompson, R.C. (2005). *Strong Interest Inventory manual*. Mountain View, CA: Consulting Psychology Press.
- Facultad de Psicología, Universidad de la República (2015). 1er Censo Nacional en Psicología. Montevideo. Uruguay-2014.
- Fernandez, J. A. (2024). Inteligencia emocional e intereses vocacionales en estudiantes de educación secundaria de una institución educativa de Arequipa, 2023. Facultad de Humanidades. Tesis Escuela Académico Profesional de Psicología. Perú. Disponible en: http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/16380/1/IV_FHU_501_TE_Fernandez_Angulo_2024.pdf

Ferreira, J. A. et al. (2010). Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionario de Satisfaccção Laboral S20/23. *PSYCHOLOGICA*, 2010, 52 – Vol. II. 7-34.

Galaz, J. F. (2002). La satisfaccção en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles educativos*, 24(96), 47-72. Recuperado en 11 de abril de 2025, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982002000200004&lng=es&tlng=es.

Gomez, G. A. (2014). RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCción LABORAL, EL CONTRATO PSICOLÓGICO, EL TIPO DE VINCULACIÓN Y LA ANTIGÜEDAD EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. Maestría en Psicología. Bogotá D.C., Enero de 2014.

Hansen, J.I. C. (2019). Interest Inventories. *Handbook of Psychological Assessment*. Center for Interest Measurement Research, Department of Psychology, University of Minnesota, Minneapolis, MN, United States.

Hernández, G. (2023). “*La satisfaccção laboral es clave para el desarrollo de las organizaciones*” UDEP Disponible en: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/08/la-satisfaccion-laboral-es-clave-para-el-desarrollo-de-las-organizaciones/>

Hoff, K. et al. (2020). Interest Fit and Job Satisfaction: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*.

Hoff, K., et al. (2022). Adolescent vocational interests predict early career success: two 12-year longitudinal study. *Appl. Psychol.* 71, 49–75. doi: 10.1111/apps.12311

Holland, J. L., Fritzsche, B. A. & Powell, A. B. (1994). SDS- Self - Directed Search. Los Angeles, California: PAR - Psychological Assessment Resources.

Instituto Nacional de Investigación y Formación Cuesta Duarte. (2014) Salarios en 2014.

Disponible en: <https://www.cuestaduarte.org.uy/documentos/salarios-en-2014>

Jiménez, B. et al. (2009). Consecuencias Positivas y Negativas en el Trabajo: El Rol de las Expectativas Laborales En el Proceso de Desgaste Profesional. *Cienc Trab.* Abr-Jun; 11 (32): 80-84

Lacot, I., Lopez, N., et al. (1991) El índice descriptivo del empleo: traducción, adaptación y validación en una muestra de empleados en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*.;7(1):93-9

Liao, H.-Y., Armstrong, P. I., y Rounds, J. (2008). Development and initial validation of public domain Basic Interest Markers. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 159–183.

Lopez, J. (2005). MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA TEORÍA DE FREDERICK HERZBERG. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM* (Vol. 8, N° 15, Lima, Julio 2005).

Mesa, M. (2024). Perfil de intereses vocacionales y su vinculación con la personalidad en estudiantes y egresados de psicología: un enfoque psicométrico. Trabajo final de grado. Montevideo: UdelaR. FP, 2024.

Meliá, J. L., Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74.

Michaelis, C., Findeisen, S. (2022) Influence of Person-Vocation Fit on Satisfaction and Persistence in Vocational Training Programs. *Front. Psychol.* 13:834543. doi: 10.3389/fpsyg.2022.834543

Nye, Su, Rounds, Drasgow (2017). *Interest congruence and performance: Revisiting recent meta-analytic findings*. Journal of Vocational Behavior, 98, 138-151.

Nye, Prasad, Bradburn, & Elizondo (2018). Improving the operationalization of interest congruence using polynomial regression. Journal of Vocational Behavior, 104, 154-169.

Ortuño, Cabrera, Mesa, y Capuccio (2024) Basic interest Markers: Adaptación. Laboratorio de Psicometría. Facultad de Psicología – UdelAR

Parsons, F. (1909). Choosing a vocation. Houghton, Mifflin and Company.

Reyes, B. (2025). Exploración del perfil de intereses vocacionales en estudiantes y egresados universitarios en Uruguay. Trabajo final de grado. Montevideo: UdelAR. FP, 2025.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Comportamiento organizacional (15ªed.). México: Pearson Educación.

Self-Directed Search(2024). *RIASEC Theory | Self-Directed Search*. (2024, 16 julio). Self-Directed Search. <https://self-directed-search.com/riasec-theory/>

Strong, EK, Jr. (1943). *Intereses vocacionales de hombres y mujeres* . Stanford, CA: Stanford University Press.

The jamovi project (2024). *jamovi*. (Version 2.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

Turello Phillips, O. D. (2019). Influencia de la personalidad en la elección vocacional [en línea]. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Argentina, Facultad de Humanidades y Ciencias Económicas, Mendoza. Disponible en: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=tesis&d=influencia-personalidad-eleccionvocacional>

Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., et al. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota.

Anexo 1: Correos con José L. Meliá autorizando la utilización del cuestionario



Sofía Totorica <sofitotorica17@gmail.com>

Estudio sobre Satisfacción Laboral en Uruguay.

3 mensajes

Sofía Totorica <sofitotorica17@gmail.com>

mié, 2 oct., 8:35 p. m.

Para: <jose.l.melia@uv.es>

Cc: <vortuno@psico.edu.uy>

Buenas tardes Sr. Meliá.

Espero que se encuentre muy bien.

Quien suscribe, Sofía Totorica, estudiante avanzada de la Licenciatura en Psicología en la Universidad de la República, ubicada en Montevideo, Uruguay.

Estoy culminando la Licenciatura y para mi Trabajo Final de Grado estoy investigando acerca de la satisfacción laboral en egresados de la Licenciatura en Psicología aquí en Uruguay, supervisada por mi docente tutor Victor Ortuño, quien está en la copia de este correo.

Por medio de este correo le quería consultar y pedirle la autorización correspondiente para utilizar y adaptar el Cuestionario de Satisfacción S20/23 para mi investigación.

Además cualquier otra información o actualizaciones del mismo que me pueda facilitar, me pueden servir para mi trabajo.

Desde ya muchas gracias.

Espero su respuesta.

Saludos cordiales.

Sofía Totorica, Facultad de Psicología, Universidad de la República.

José Luis <Jose.L.Melia@uv.es>

jue, 3 oct., 1:10 a. m.

Para: Sofía Totorica <sofitotorica17@gmail.com>

Buenos días Sofía

Los cuestionarios de satisfacción laboral S4/82, S20/23, S10/12 y S21/26, así como otros cuestionarios, están disponibles completos en mi sitio web de la Universidad de Valencia

www.uv.es/psicometria

www.uv.es/seguridadlaboral

y son de libre disposición para usos académicos o profesionales por lo que puede utilizarlos libremente para su investigación o para sus proyectos profesionales siempre citando correctamente su origen en el mencionado sitio web de la Universidad de Valencia y los autores del cuestionario o cuestionarios que utilice. En este sitio web también encontrará algún artículo con la información que le puedo ofrecer explicando como utilizarlos y más información sobre otros instrumentos.

Normalmente el S10/12 se utiliza como un sólo factor, aunque puede utilizarse con más de uno. Si desean un medida con varios factores de satisfacción es más recomendable el S20/23. El S4/82 se utiliza cuando se desea un medida todavía más detallada.

No dispongo de un manual de corrección ni nada parecido, pero todos estos cuestionarios se corrigen muy fácilmente. Para cada sujeto (caso), sumen las respuestas que pertenecen a un factor y dividan por el numero de items que entren en la suma, de ese modo obtienen una media que está expresada en la misma escala de respuesta de las preguntas, lo que hace fácil interpretarlo. Luego hagan lo mismo para el siguiente factor... y pueden hacerlo también para el conjunto del cuestionario sumando todos

los ítems y dividiendo siempre por el número de ítems (es decir, el número de respuestas) que han entrado en esa suma para cada sujeto (caso).

Toda la información de la que dispongo está en los artículos que publicamos cuando creamos los cuestionarios, y que está toda disponible en mi sitio web de la UV.

Entre en www.uv.es/psicometria y siga los enlaces siguientes:

Investigación Psicometría > Medición de la Satisfacción Laboral ... y ahí haga click en "Medición de la Satisfacción Laboral", le llevará a una página que está llena de enlaces a los artículos en pdf, todos de libre disposición. Como estos cuestionarios están todos enlazados, le recomiendo que lea también los trabajos que hablan del S4/82, S20/23, etc. porque ahí quizás explica algo más. Eso es todo lo que tengo, todo está puesto a libre disposición pública y es de libre uso. No tengo información adicional.

No abro adjuntos de correos ni relleno documentos de otras instituciones, pero puede considerar este correo mi autorización formal para utilizar estos cuestionarios. Le deseo mucho éxito en su investigación.

Saludos cordiales desde España

José L. Meliá

El 3/10/24 a las 1:35, Sofía Totorica escribió:
[Se ocultó el texto citado]

Sofía Totorica <sofitotorica17@gmail.com>
Para: José Luis <Jose.L.Melia@uv.es>

jue, 3 oct., 9:11 a. m.

Muchísimas gracias por la respuesta. Es de mucho valor para mí y mi investigación. Gracias.
Saludos.
Sofía Totorica.
[Se ocultó el texto citado]

Anexo 2: Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 (Meliá y Peiró, 1998)

1	2	3	4	5	6	7
Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo Satisfecho	Bastante Satisfecho	Muy satisfecho

1	Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	1 2 3 4 5 6 7
2	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	1 2 3 4 5 6 7
3	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	1 2 3 4 5 6 7
4	El salario que usted recibe.	1 2 3 4 5 6 7
5	Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.	1 2 3 4 5 6 7
6	La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
7	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
8	La iluminación de su lugar de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
9	La ventilación de su lugar de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
10	La temperatura de su local de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
11	Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.	1 2 3 4 5 6 7
12	Las oportunidades de promoción que tiene.	1 2 3 4 5 6 7
13	Las relaciones personales con sus superiores.	1 2 3 4 5 6 7
14	La supervisión que ejercen sobre usted.	1 2 3 4 5 6 7
15	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	1 2 3 4 5 6 7
16	La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.	1 2 3 4 5 6 7
17	La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	1 2 3 4 5 6 7
18	El apoyo que recibe de sus superiores.	1 2 3 4 5 6 7

19	La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
20	Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	1	2	3	4	5	6	7
21	Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	1	2	3	4	5	6	7
22	El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	1	2	3	4	5	6	7
23	La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 3: Basic interest Markers (BIMs; Liao, Armstrong y Rounds, 2008)
**Adaptación de Ortuño, Cabrera, Mesa, y Capuccio (2024) Laboratorio de Psicometría.
Facultad de Psicología – Udelar**

En las siguientes páginas encontrarás una lista de acciones que te ayudarán a explorar diferentes intereses y actividades. Por favor indica cuánto te gusta cada una de estas actividades. Para tal, marca la opción que te representa mejor.

0	1
No me interesa	Me interesa

ENTRENAMIENTO DEPORTIVO		
1.	Participar en deportes competitivos	0 1
2.	Dar clases de entrenamiento físico	0 1
3.	Entrenar a un equipo deportivo	0 1
4.	Explicar sobre un deporte a otras personas	0 1
5.	Arbitrar un evento deportivo	0 1
6.	Hacer un curso de entrenamiento deportivo	0 1
NEGOCIOS		
7.	Entender las características de un negocio eficaz	0 1
8.	Desarrollar sistemas empresariales	0 1
9.	Aprender sobre las necesidades del mercado	0 1
10.	Pensar ideas para aumentar las ventas de una empresa	0 1
11.	Implementar procedimientos de revisión de calidad en una empresa	0 1
12.	Desarrollar estrategias para campañas publicitarias y promociones de ventas	0 1
13.	Fijar precios de bienes basados en la demanda de los clientes	0 1
14.	Planificar la expansión de una empresa	0 1
15.	Instalar una sucursal en una nueva ciudad	0 1
16.	Establecer transacciones comerciales entre	0 1

	empresas	
17.	Negociar un acuerdo comercial	0 1
18.	Desarrollar relaciones con proveedores externos	0 1
ARTES CREATIVAS		
19.	Hacer un dibujo	0 1
20.	Hacer un curso de producción cinematográfica	0 1
21.	Diseñar una obra de arte	0 1
22.	Diseñar un mueble artístico	0 1
23.	Diseñar vestuarios para una película u obra de teatro	0 1
24.	Participar en una exposición de arte	0 1
25.	Preparar un portafolio con trabajos artísticos	0 1
26.	Escribir una pieza musical original	0 1
27.	Visitar una galería de arte	0 1
28.	Crear una escultura	0 1
29.	Estudiar pintura	0 1
ESCRITURA CREATIVA		
30.	Estudiar escritura creativa	0 1
31.	Escribir un guión de ficción para la televisión	0 1
32.	Escribir la biografía de un famoso/a	0 1
33.	Escribir una novela	0 1
34.	Escribir el guión para una película	0 1
35.	Editar un artículo para un diario	0 1
36.	Escribir cuentos cortos	0 1
37.	Escribir una historia basada en hechos reales	0 1
38.	Escribir una obra de teatro	0 1
39.	Estar en un equipo de escritores de una comedia	0 1
40.	Escribir libros infantiles	0 1
INGENIERÍA		

41.	Modificar el diseño de un equipo para reducir el nivel de sonido	0	1
42.	Desarrollar máquinas más fáciles de usar	0	1
43.	Rediseñar un motor para mejorar la eficiencia de combustible	0	1
44.	Hacer mantenimiento del generador principal de una planta de energía	0	1
45.	Probar un nuevo sistema de enfriamiento	0	1
46.	Diseñar sistemas electrónicos	0	1
47.	Mejorar la eficiencia de un proceso de ensamblaje	0	1
48.	Diseñar estructuras que puedan soportar cargas pesadas	0	1
49.	Analizar problemas en el diseño de aeronaves	0	1
50.	Diseñar un viaducto	0	1
51.	Diseñar un procedimiento de diagnóstico para una planta de energía	0	1
ACTIVIDADES FAMILIARES			
52.	Cuidar niños en casa	0	1
53.	Redecorar el living	0	1
54.	Jugar con tus hijos	0	1
55.	Mantener el orden de la casa	0	1
56.	Preparar recetas nuevas para tu familia	0	1
57.	Considerar las necesidades de mi pareja e hijos	0	1
58.	Organizar el transporte para las actividades de juegos de tus hijos y amigos	0	1
59.	Proporcionarle un hogar cómodo a mi familia	0	1
60.	Hacer un picnic familiar	0	1
61.	Coordinar actividades de tiempo libre para tu hijo/a	0	1
62.	Cocinar para tus amigos y familia	0	1
63.	Llevar a la familia de vacaciones	0	1
64.	Mantener el hogar acogedor	0	1

65.	Leerle un cuento a tu/s hijo/s	0 1
FINANZAS		
66.	Entender los principios de la economía	0 1
67.	Entender el papel de las finanzas en los negocios	0 1
68.	Trabajar con datos financieros	0 1
69.	Hacer un presupuesto	0 1
70.	Estudiar cómo tener ganancias en un negocio	0 1
71.	Analizar información financiera	0 1
72.	Proyectar gastos futuros	0 1
73.	Analizar el historial crediticio de una persona	0 1
74.	Asesorar sobre inversiones	0 1
75.	Evaluar la calidad de una inversión	0 1
76.	Conseguir un préstamo para un negocio	0 1
77.	Aprender sobre gestión financiera	0 1
GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS		
78.	Reunirse con trabajadores para mediar desacuerdos	0 1
79.	Explicar las nuevas políticas de la empresa a los trabajadores	0 1
80.	Organizar un taller de diversidad para una empresa	0 1
81.	Evaluar las opiniones de los empleados sobre la empresa	0 1
82.	Investigar la satisfacción laboral de los empleados	0 1
83.	Dirigir actividades para mejorar la comunicación en la oficina	0 1
84.	Brindar capacitación en relaciones humanas	0 1
85.	Facilitar las relaciones entre los empleados y sus superiores	0 1
86.	Revisar la política organizacional sobre equidad en las oportunidades laborales	0 1
87.	Organizar actividades para aumentar la moral de los empleados	0 1

88.	Preparar una acción disciplinaria para un empleado	0 1
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN		
89.	Diseñar un sistema tecnológico para el aprendizaje a distancia	0 1
90.	Adquirir lo último en electrónica	0 1
91.	Hacer mantenimiento al hardware y software de redes	0 1
92.	Hacer mantenimiento al sitio web de una organización	0 1
93.	Estar actualizado en los últimos avances de software	0 1
94.	Hacer un curso sobre administración de redes	0 1
95.	Diseñar un sistema informático para una organización	0 1
96.	Archivar documentos históricos en computadoras	0 1
97.	Crear una base de datos informática	0 1
98.	Mejorar la eficiencia de una red informática	0 1
99.	Modificar un software existente	0 1
100.	Instalar un sistema informático nuevo	0 1
DERECHO		
101.	Investigar acerca de sentencias y fallos judiciales	0 1
102.	Encontrar precedentes relacionados con un caso legal	0 1
103.	Obtener los permisos para ejercer derecho	0 1
104.	Decidir sobre la admisibilidad de evidencias en un tribunal	0 1
105.	Trabajar para mejorar el sistema legal	0 1
106.	Interpretar la constitucionalidad de una ley	0 1
107.	Juntar la evidencia para un juicio	0 1
108.	Presentar argumentos a un jurado	0 1
109.	Preparar documentos legales	0 1
110.	Defender a un cliente en tribunal contra un cargo	0 1

	legal	
111.	Arbitrar disputas legales entre diferentes partes	0 1
CIENCIAS DE LA VIDA		
112.	Aprender sobre el ciclo de vida de una especie animal	0 1
113.	Criar animales en un laboratorio	0 1
114.	Diseccionar un animal	0 1
115.	Estudiar los patrones migratorios de las aves	0 1
116.	Estudiar la dieta de una especie animal	0 1
117.	Investigar la estructura genética de los seres humanos	0 1
118.	Identificar y clasificar bacterias	0 1
119.	Recolectar muestras de plantas	0 1
120.	Estudiar el crecimiento de las plantas	0 1
121.	Investigar acerca del crecimiento de las bacterias	0 1
GESTIÓN		
122.	Dirigir los asuntos comerciales de una institución educativa	0 1
123.	Dirigir las actividades de ventas para una empresa	0 1
124.	Planificar y coordinar un congreso para una asociación profesional	0 1
125.	Administrar la intendencia de la ciudad	0 1
126.	Planificar y dirigir la capacitación del personal de una empresa	0 1
127.	Ejercer como director de una institución educativa	0 1
128.	Dirigir y coordinar las actividades laborales de los empleados	0 1
129.	Coordinar las actividades de todos los departamentos en un banco	0 1
130.	Dirigir las operaciones de una empresa de tamaño medio	0 1
MANO DE OBRA		

131.	Cargar y descargar materiales de carga	0 1
132.	Entregar muebles de oficina	0 1
133.	Transportar las pertenencias de personas de un lugar a otro	0 1
134.	Colocar clavos en madera	0 1
135.	Limpiar oficinas	0 1
136.	Apilar tablas de madera	0 1
137.	Colocar un alambrado	0 1
138.	Limpiar basura o escombros	0 1
139.	Trabajar con máquinas en una fábrica	0 1
140.	Separar objetos por peso o tamaño	0 1
141.	Alimentar y cuidar el ganado	0 1
142.	Usar las manos para cargar cosas	0 1
143.	Usar aspiradoras y palas para limpiar áreas de trabajo	0 1
MATEMÁTICAS		
144.	Resolver ecuaciones de álgebra	0 1
145.	Desarrollar fórmulas matemáticas	0 1
146.	Comprender aplicaciones de cálculo	0 1
147.	Aprender sobre una nueva rama de matemática	0 1
148.	Graficar una ecuación	0 1
149.	Tomar un curso de matemática avanzada	0 1
150.	Resolver pruebas de geometría	0 1
151.	Aplicar técnicas matemáticas en problemas prácticos	0 1
152.	Calcular la probabilidad de ganar un concurso	0 1
153.	Usar teoremas matemáticos para resolver problemas	0 1
SERVICIOS MÉDICOS		
154.	Investigar nuevos medicamentos para curar el cáncer	0 1

155.	Explicar cómo los virus infectan el cuerpo humano	0 1
156.	Determinar la causa de una enfermedad	0 1
157.	Hacer una cirugía	0 1
158.	Proveer terapia física	0 1
159.	Diagnosticar enfermedades mentales	0 1
160.	Examinar a un paciente en una clínica	0 1
161.	Brindar primeros auxilios	0 1
162.	Recetar medicamentos para aliviar el dolor	0 1
163.	Tratar animales heridos	0 1
EXTERIORES-AGRICULTURA		
164.	Proteger cultivos de enfermedades y plagas	0 1
165.	Alimentar a los animales en un zoológico	0 1
166.	Criar ganado en una granja	0 1
167.	Aprender sobre los requisitos de suelo y clima de los cultivos especializados	0 1
168.	Trabajar en un tambo	0 1
169.	Instalar un sistema de riego para los cultivos	0 1
170.	Cosechar árboles para obtener madera	0 1
171.	Cuidar y plantar árboles	0 1
172.	Trabajar en un barco pesquero	0 1
173.	Trabajar al aire libre	0 1
TRABAJO DE OFICINA		
174.	Realizar trabajos de oficina	0 1
175.	Desarrollar procedimientos para mejorar la eficiencia de una oficina	0 1
176.	Operar con las máquinas de uso común de la oficina	0 1
177.	Mejorar un sistema para manejar las liquidaciones de los empleados	0 1
178.	Mantener un inventario de los materiales de oficina	0 1
179.	Brindar servicio de atención al cliente	0 1

180.	Diseñar un sistema de archivo para la oficina	0 1
181.	Registrar las actas de una reunión	0 1
182.	Agendar, mantener y actualizar citas	0 1
183.	Organizar archivos y documentos	0 1
184.	Preparar recibos de pago	0 1
ARTES ESCÉNICAS		
185.	Estudiar un arte escénica	0 1
186.	Participar en un musical	0 1
187.	Actuar en un comercial de televisión	0 1
188.	Cantar en un escenario	0 1
189.	Hacer trucos de magia en un escenario	0 1
190.	Actuar en una obra de teatro	0 1
191.	Aparecer en un programa de talentos	0 1
192.	Dirigir un grupo de actores	0 1
193.	Dirigir una orquesta	0 1
194.	Hacer una audición para una película	0 1
195.	Actuar en una película	0 1
ATENCIÓN AL PÚBLICO		
196.	Trabajar como mozo en un restaurante	0 1
197.	Planificar la comida y bebida para una reunión de negocios	0 1
198.	Atender a pasajeros en un avión	0 1
199.	Servir bebidas en un bar	0 1
200.	Hacer la manicura a un cliente	0 1
201.	Recibir a los huéspedes y responder preguntas sobre las actividades en el hotel	0 1
202.	Planificar viajes y alojamiento	0 1
203.	Arreglar el cabello de alguien en una peluquería	0 1
204.	Planificar bodas y otras ocasiones especiales	0 1
205.	Ayudar a un cliente a planificar un programa de	0 1

	ejercicios	
206.	Ayudar a un cliente a planificar unas vacaciones al extranjero	0 1
207.	Hacer de guía turístico en una ciudad grande	0 1
208.	Ajustar y modificar la ropa para un cliente	0 1
209.	Trabajar con clientes para encontrarles pareja	0 1
ACTIVIDADES DE RIESGO		
210.	Hacer trabajos que sean peligrosos y emocionantes	0 1
211.	Explorar nuevos territorios	0 1
212.	Viajar a países donde hay algún conflicto armado	0 1
213.	Bucear en arrecifes de coral inexplorados	0 1
214.	Tener aventuras durante cada día de trabajo	0 1
215.	Participar en persecuciones a alta velocidad	0 1
216.	Saltar en paracaídas desde un avión	0 1
217.	Rescatar a alguien atrapado en una montaña	0 1
218.	Participar en deportes extremos	0 1
FÍSICA		
219.	Estudiar las leyes de gravedad	0 1
220.	Investigar la estructura molecular de las sustancias	0 1
221.	Buscar nuevos sistemas solares	0 1
222.	Estudiar la naturaleza de la física cuántica	0 1
223.	Medir la velocidad de los electrones	0 1
224.	Estudiar el movimiento de los planetas	0 1
225.	Testear reacciones químicas	0 1
226.	Estudiar la formación de rocas y minerales	0 1
227.	Describir la estructura de un compuesto orgánico	0 1
228.	Estudiar por qué ocurren los terremotos	0 1
229.	Usar información meteorológica para predecir el clima	0 1
230.	Tomar un curso de física	0 1

POLÍTICA		
231.	Persuadir a las personas para que voten por tu candidato	0 1
232.	Trabajar en una campaña política	0 1
233.	Influenciar a los votantes para que apoyen tus ideas	0 1
234.	Debatir los méritos de los candidatos políticos	0 1
235.	Argumentar a favor o en contra de una idea	0 1
236.	Postularse para un cargo político	0 1
237.	Redactar una legislación	0 1
238.	Dar un discurso apoyando a tu candidato	0 1
ASESORAMIENTO PROFESIONAL		
239.	Asesorar a las personas para alcanzar sus metas profesionales	0 1
240.	Ayudar a las personas a planificar su jubilación	0 1
241.	Brindar un taller sobre gestión del tiempo	0 1
242.	Capacitar a las personas para una entrevista	0 1
243.	Brindar consultoría a colegas	0 1
244.	Usar mis habilidades profesionales en un rol de consultoría	0 1
245.	Brindar capacitación para el desarrollo de habilidades	0 1
246.	Realizar talleres de planificación de carrera	0 1
247.	Evaluar las necesidades de desarrollo organizacional	0 1
248.	Recomendar cambios en cómo opera una empresa	0 1
PROTECCIÓN		
249.	Buscar explosivos en un aeropuerto	0 1
250.	Hacer inspecciones para asegurarse de que no se rompan las leyes	0 1
251.	Patrullar un área para mantener la seguridad	0 1
252.	Dirigir el tráfico después de un accidente	0 1

253.	Detener a una persona con una orden de arresto	0 1
254.	Proteger un edificio del gobierno	0 1
255.	Patrullar las fronteras para detener la inmigración ilegal	0 1
256.	Brindar ayuda ante llamadas de emergencia	0 1
257.	Vigilar sospechosos	0 1
258.	Escortar personas para su propia protección	0 1
259.	Aprender técnicas para combatir el fuego	0 1
ACTIVIDADES RELIGIOSAS		
260.	Leer un texto religioso	0 1
261.	Ayudar a los niños a entender enseñanzas religiosas	0 1
262.	Dar orientación espiritual	0 1
263.	Desarrollar mi espiritualidad	0 1
264.	Prepararme para ser miembro de una institución religiosa	0 1
265.	Interpretar textos religiosos	0 1
266.	Dirigir ceremonias religiosas	0 1
267.	Participar en un grupo de oración	0 1
268.	Asistir a una ceremonia religiosa	0 1
269.	Explicar un texto religioso a las personas	0 1
270.	Rezar	0 1
271.	Tomar clases de religión	0 1
VENTAS		
272.	Describir las características y beneficios de un producto o servicio que vendes	0 1
273.	Aumentar tu nivel de ventas	0 1
274.	Trabajar en un puesto que ofrece comisiones basadas en las ventas	0 1
275.	Convencer a las personas sobre la utilidad de un nuevo dispositivo	0 1

276.	Promover las ventas de equipo para médicos	0 1
277.	Vender servicios y equipos	0 1
278.	Definir las necesidades de un cliente	0 1
279.	Explicar productos a clientes	0 1
280.	Persuadir a los clientes a gastar dinero	0 1
281.	Vender propiedades comerciales	0 1
282.	Vender un nuevo producto a los consumidores	0 1
283.	Aprender nuevas técnicas de ventas	0 1
284.	Ser representante de ventas para un negocio minorista	0 1
OFICIOS CALIFICADOS		
285.	Instalar las tuberías de un sistema de drenaje	0 1
286.	Usar herramientas para reparar equipos de fábrica	0 1
287.	Reparar el motor de un auto	0 1
288.	Construir armarios de madera	0 1
289.	Encontrar averías en motores de autos	0 1
290.	Hacer el mantenimiento de máquinas industriales	0 1
291.	Instalar el cableado eléctrico en una casa	0 1
292.	Reemplazar líneas telefónicas defectuosas	0 1
293.	Aprender a usar herramientas eléctricas	0 1
294.	Usar materiales de construcción para hacer una pared	0 1
295.	Soldar piezas de metal	0 1
CIENCIAS SOCIALES		
296.	Aprender sobre la conducta humana	0 1
297.	Desarrollar una teoría sobre la conducta humana	0 1
298.	Investigar prácticas culturales	0 1
299.	Dirigir experimentos de ciencias sociales	0 1
300.	Estudiar problemas de crianza infantil	0 1
301.	Comparar diferencias culturales entre grupos	0 1

302.	Analizar los efectos de la discriminación en minorías	0 1
303.	Revisar la literatura sobre relaciones interpersonales	0 1
304.	Estudiar las estructuras de clase de una sociedad	0 1
305.	Estudiar el intercambio entre las personas de un grupo	0 1
SERVICIO SOCIAL		
306.	Ayudar a personas con discapacidad a encontrar empleo	0 1
307.	Ayudar a familias a adoptar un niño	0 1
308.	Asesorar a familias en crisis	0 1
309.	Ayudar a las personas sin hogar a encontrar refugio	0 1
310.	Ayudar a personas a encontrar recursos comunitarios	0 1
311.	Brindar servicios de cuidado infantil	0 1
312.	Organizar un grupo de apoyo social	0 1
313.	Ser voluntario en un centro comunitario	0 1
314.	Ayudar a niños de entornos desfavorecidos a integrarse a la escuela	0 1
315.	Asesorar a clientes con problemas personales	0 1
316.	Dar servicios a personas con discapacidades	0 1
317.	Ayudar a las personas a resolver problemas sociales	0 1
ENSEÑANZA		
318.	Preparar una clase	0 1
319.	Diseñar pruebas para evaluar el aprendizaje de los estudiantes	0 1
320.	Tomar un taller de desarrollo docente	0 1
321.	Generar un buen ambiente de clase	0 1
322.	Interactuar con estudiantes en el contexto de clase	0 1
323.	Facilitar la reflexión entre estudiantes	0 1
324.	Diseñar una actividad dinámica de aprendizaje	0 1

325.	Dirigir un seminario	0 1
326.	Dar una devolución de las pruebas a los estudiantes	0 1
327.	Supervisar proyectos de investigación estudiantil	0 1
ESCRITURA TÉCNICA		
328.	Escribir información técnica compleja de manera comprensible	0 1
329.	Escribir un manual de instrucciones para un equipo	0 1
330.	Escribir las instrucciones de uso de un equipo de video	0 1
331.	Planificar y editar manuales técnicos	0 1
332.	Escribir un manual de cómo usar un celular	0 1
333.	Escribir instrucciones sobre cómo armar un juguete	0 1
334.	Preparar el manual para un programa informático	0 1
335.	Escribir guías de usuario	0 1
336.	Crear catálogos de fabricantes	0 1
337.	Escribir un protocolo de acción para una organización	0 1

Anexo 4: Hoja de información



Hoja de información

Investigador responsable: Estudiante avanzada Sofía Totorica (Facultad de Psicología, Universidad de la República).

Datos de contacto: sofittorica17@gmail.com

Objetivo del estudio: En esta investigación serán estudiados la satisfacción laboral en egresados de Facultad de Psicología.

Tareas a realizar: De participar en este estudio te será solicitado para responder a una serie de preguntas relacionadas a algunos datos personales básicos, un cuestionario sobre satisfacción laboral y otras preguntas relacionadas con tus intereses vocacionales y actividades preferidas. La participación en este estudio tiene una duración estimada de 30 minutos.

Riesgos y beneficios para el participante: La tarea solicitada no implica cualquier riesgo para tu persona, así como tampoco presentará ningún tipo de beneficio directo.

Confidencialidad: Toda la información recabada en esta instancia será totalmente confidencial, tal como garantiza la legislación uruguaya. La generación de la base de datos será completamente anónima, a través de un código de asignación y la información será accesible sólo al equipo de investigadores..

Participación voluntaria y derecho a abandonar el estudio: Tu participación en este estudio es voluntaria. No hay ningún tipo de sanción o daño por no participar de este estudio. Existe el derecho de dejar alguno de los ítems sin contestar si te sientes incómodo ante el mismo. También puedes abandonar el estudio cuando así lo dispongas.

Recuerda que en esta evaluación no existen respuestas correctas o erradas, pero es muy importante que respondas con la mayor sinceridad posible.

Por cualquier duda o aclaración que consideres pertinente, por favor no dudes en contactarnos por el correo electrónico arriba mencionado.

Muchas gracias por tu participación.

Sofía Totorica.

Anexo 5: Cuestionario Sociodemográfico

UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY

Cuestionario Sociodemográfico

Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐ Otro ☐ No sabe/No responde ☐

Edad

¿Se encuentra cursando o cursó alguna carrera universitaria u otro tipo de formación además de la Licenciatura en Psicología?

Sí ☐ No ☐ No sabe/No responde ☐

¿Trabaja actualmente como Psicólogo/a?

Sí ☐ No ☐ No, pero estoy buscando ☐

¿Cuántas horas de trabajo remunerado tiene semanalmente?

1 a 10hs ☐ 11 a 20hs ☐ 21 a 30hs ☐ 31 a 40hs ☐

41 o más ☐ No sabe/No responde ☐

¿Su trabajo remunerado se encuentra relacionado con su campo de formación?

Si ☐ No ☐ No sabe/ No responde ☐

¿Se cumplieron las expectativas e ideales que tenía sobre su carrera posterior a su egreso?

Si ☐ No ☐ No sabe/ No responde ☐

Anexo 6:

Descripción dimensiones BIMs (Ortuño, Cabrera, Mesa, y Capuccio, 2024):

- 1- Entrenamiento deportivo: Involucramiento en enseñar y/o participar en actividades deportivas, juegos y ejercicios físicos.
- 2- Negocios: Desarrollar, comprender y/o gestionar un negocio de forma eficaz mediante estrategias de planificación, marketing y gestión de recursos humanos.
- 3- Artes creativas: Actividades creativas vinculadas con el diseño, las artes visuales, la música u otras formas de expresión artística.
- 4- Escritura creativa: Desarrollar y crear mediante la escritura, historias reales y/o ficticias de cualquier género literario.
- 5- Ingeniería: Actividades centradas en el desarrollo, diseño y análisis de maquinaria, sistemas y estructuras para mejorar la eficiencia, seguridad y funcionalidad de estos.
- 6- Actividades familiares: Crear y mantener un ambiente acogedor para las diferentes actividades del núcleo familiar y amigos.
- 7- Finanzas: Comprender y manejar aspectos financieros, incluyendo la economía, finanzas empresariales, análisis de datos, presupuestos, inversiones y gestión financiera.
- 8- Gestión de relaciones humanas: Generar las condiciones para el desarrollo de entornos interpersonales positivos dentro de las organizaciones.
- 9- Tecnologías de la información: Implica la adquisición, mantenimiento, diseño y actualización de sistemas informáticos y de redes, así como la gestión de datos y mejora de la eficiencia de las tecnologías de la información.
- 10- Derecho: Investigar, documentar y debatir asuntos legales.
- 11- Ciencias de la vida: Investigar, desarrollar y asesorar sobre los aspectos biológicos de animales, plantas, bacterias y humanos.

- 12- Gestión: Planificar, organizar y coordinar las actividades de personas o departamentos dentro de una organización.
- 13- Mano de obra: Realizar tareas que requieran actividad manual rutinaria.
- 14- Matemáticas: Trabajar con conceptos cuantitativos y fórmulas matemáticas.
- 15- Servicios médicos: Aplicar el conocimiento y habilidades médicas para el diagnóstico, prevención y/o tratamiento de enfermedades y lesiones en humanos o animales.
- 16- Exteriores-agricultura: Realizar actividades en entornos al aire libre vinculadas con animales y plantas.
- 17- Trabajo de oficina: Realización de tareas administrativas que permiten el funcionamiento eficaz de una oficina.
- 18- Artes escénicas: Implica actividades relacionadas con la actuación, dirección y/o producción en artes escénicas y cine.
- 19- Servicio al público: Planificación y realización de tareas de atención al cliente en diferentes sectores y situaciones.
- 20- Actividades de riesgo: Actividades que involucren emoción, riesgo, desafío y exploración de nuevas experiencias. Puede implicar también la ayuda o rescate a otras personas.
- 21- Física: Actividades de investigación, desarrollo y asesoramiento relacionadas con problemas físico-químicos.
- 22- Política: Debatir ideas o formas de gobierno. Influir en las ideas de otros y/o gobernar a un grupo de personas en un territorio.
- 23- Asesoramiento profesional: Ayudar a las personas a conseguir sus objetivos personales mediante talleres, consultorías u otras formas de apoyo.
- 24- Protección: Vigilar, inspeccionar y garantizar la seguridad de otros. Hacer cumplir las normas y leyes.
- 25- Actividades religiosas: Liderar, orientar y enseñar en grupos espirituales y/o religiosos.

- 26- Ventas: Venta de productos y servicios, donde se destacan las habilidades de persuasión, la identificación de las necesidades del cliente y la promoción de ventas para aumentar los ingresos.
- 27- Oficios calificados: Actividades que requieren conocimientos y destrezas específicas para realizar reparaciones, instalaciones y construcciones en diversos contextos.
- 28- Ciencias sociales: Comprender y analizar el comportamiento humano, las dinámicas culturales y las interacciones sociales en sus diversas manifestaciones y contextos.
- 29- Servicio social: Ayudar a las personas en la búsqueda de soluciones para lidiar con sus problemas personales y socioeconómicos.
- 30- Enseñanza: Participar en los diferentes aspectos del proceso educativo. Planificación, ejecución y mejora de la enseñanza, así como el apoyo al aprendizaje y desarrollo de los estudiantes en un entorno educativo.
- 31- Escritura técnica: Comunicar información técnica de manera comprensible. Relacionado con la redacción de manuales de instrucciones, guías de usuario y protocolos de acción, entre otros.