

Caracterización del perfil de egresados de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en Ciudad Universitaria 2020 -2022

¹ Rolando Ardón-Ledezma

² Víctor Avila-Zuniga

Resumen

El presente estudio se centra en describir el perfil laboral de los egresados de la carrera de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en Ciudad Universitaria durante los años 2020-2022. Utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo, se examinó una muestra de 193 egresados, donde el 76.4% son mujeres, con una edad promedio de 29.01 años, variando entre 23 y 35 años. Los hallazgos revelan que 1 de cada 3 egresados trabaja en el campo de la psicología. Entre los conocimientos más destacados adquiridos durante su formación cuya demanda es alta en el mundo laboral se encuentran habilidades en el área industrial y las habilidades adquiridas se mencionaron, el dominio básico del inglés, un nivel intermedio en programas informáticos. En cuanto a las condiciones laborales, la mayoría informa tener adecuadas condiciones laborales, con un salario predominante en el rango de 16-20 mil lempiras, y una alta proporción de empleados institucionales. Finalmente, la satisfacción laboral es alta entre los egresados que trabajan como psicólogos.

Palabras clave: Egresados en psicología, inserción laboral, satisfacción laboral

Characterization of the profile of graduates of Psychology of the National Autonomous University of Honduras in Ciudad Universitaria 2020 -2022

Abstract

The present study aims to describe the occupational profile of graduates from the Psychology program at the National Autonomous University of Honduras in Ciudad Universitaria during the years 2020-2022. Employing a descriptive quantitative approach, a sample of 193 graduates was examined, wherein 76.4% are female, with an average age of 29.01 years, ranging from 23 to 35 years. Findings reveal that 1 in 3 graduates work in psychology. Notable skills learned during their education include basic ability in English, intermediate-level ability in computer programs, and competencies in the industrial sector. Concerning employment conditions, the majority report adequate working conditions, with a predominant salary range of 16,000-20,000 lempiras, and a high proportion of institutional employment. Ultimately, job satisfaction is high among graduates working as psychologists.

Keywords: Psychology graduates, employment integration, job satisfaction

¹ Escuela de Ciencias Psicológicas, Sociedad estudiantil de Investigación psicológica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. <https://orcid.org/0000-0002-9426-2428> Correo electrónico: rolando.ardon@unah.edu.hn

² Escuela de Ciencias Psicológicas, Sociedad estudiantil de Investigación psicológica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. <https://orcid.org/0009-0001-8473-3214> Correo electrónico: vhavila@unah.hn

Introducción

La psicología en Honduras tiene poco más de 60 años de historia. Recientemente, ha crecido el interés y la conciencia sobre esta carrera, reflejado en más profesionales entrando al mercado laboral, lo que demuestra la efectividad de los programas educativos y las áreas de mayor demanda. La Universidad Nacional Autónoma de Honduras ofrece un plan integral para la carrera de Psicología, iniciado en 1961. En 1968, se creó el departamento de Ciencias Psicológicas, fusionando actividades de psicología y psiquiatría. La carrera proporciona metodologías y técnicas de investigación psicosocial y ha tenido cinco versiones de su pensum académico, la más reciente en 2023. Todos los participantes del estudio se formaron bajo el plan de 1999. El programa enseña fundamentos biopsicosociales del comportamiento para contribuir al progreso de la sociedad hondureña (Universidad Nacional Autónoma de Honduras [UNAH], 2023).

El programa de la carrera dura de 4 a 5 años, con 44 asignaturas (4 generales, 4 optativas y 37 específicas), y otorga el título de licenciado en Psicología. Los egresados están capacitados para aplicar sus conocimientos, habilidades y actitudes en la resolución de problemáticas nacionales (UNAH, 2023). Según las estadísticas de la UNAH (2023), entre 2000 y 2022, la mayoría de los graduados de la carrera de Psicología han sido mujeres, con un total de 3874 graduados con título. Es importante mencionar la precedencia de un gran cambio en la carrera, el cual ha sido el cambio del plan académico 1999 al nuevo plan 2023. En cuanto a cambios, el número de clases ha aumentado de 45 asignaturas a 49 asignaturas (4 generales, 3 optativas y 42 específicas), incluyendo 4 prácticas académicas con una duración de 1575 horas. La duración de la carrera aumentó de 4 años (12 periodos académicos), a 5 años y medio (15 periodos académicos), (UNAH, 2023).

El interés por la formación universitaria y las oportunidades laborales de los graduados ha generado investigaciones científicas a nivel mundial, con el objetivo de contribuir a la educación superior y dar a conocer las oportunidades de empleo. Esto implica realizar un seguimiento a los egresados para evaluar su desempeño profesional y la eficacia de su formación (Brun Campos et al., 2019).

Es esencial medir la empleabilidad de los egresados de educación superior, evaluando sus competencias y la capacidad del mercado laboral para integrarlos adecuadamente (Muñoz Izquierdo, 2006). En Honduras no existen estudios que describan el perfil de los egresados de Psicología. Además, en el país, la fuerza laboral, antes conocida como Población Económicamente Activa (PEA), apenas representa el 39.5% de la población (INE, 2023). Por lo tanto, surge la necesidad de investigar el perfil laboral de los psicólogos egresados de la UNAH, ya que es importante tener evidencia de la realidad laboral de los egresados de Psicología en Honduras, con datos comparables y medibles que contribuyan a las estadísticas nacionales y al desarrollo del campo.

El objetivo principal de este estudio es describir el perfil laboral de los egresados de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en Ciudad Universitaria durante los años 2020-2022. Para lograrlo, se seguirá esta secuencia: a) describir la tasa de inserción laboral, b) evaluar la percepción de los egresados de Psicología sobre la correspondencia entre su formación teórica y las necesidades del mercado laboral, c) analizar las condiciones del área en la que labora el egresado, y d) identificar los niveles de satisfacción laboral.

Método

Diseño del estudio

El estudio es de tipo cuantitativo, con alcance exploratorio-descriptivo, no experimental y de corte trasversal (Ato et al., 2013).

Participantes

El universo poblacional estudiado consistió en estudiantes graduados de la carrera de Psicología entre 2020 y 2022 con el plan de psicología de 1999, con 839 egresados. Se empleó un muestreo no probabilístico de tipo accidental o consecutivo, con el objetivo de incluir a todos los sujetos accesibles como parte de la muestra (Otzen & Manterola, 2017). La muestra final fue de 194 participantes, excluyendo un caso por falta de aceptación del consentimiento informado, lo que resultó en 193 unidades de análisis. De estos, 161 (83.4%) eran mujeres y 32 (16.6%) hombres, con edades

comprendidas entre los 23 y 51 años ($M=29.01$, $DE=4.58$). Además, el 82.9% residía en Francisco Morazán en el momento de la recolección de datos. Respecto a la fecha de obtención del título, el 52.1% lo recibió en 2022, el 34.4% en 2021, el 12% en 2023 y el 1.6% en 2020.

Instrumento

Para este estudio, se desarrolló un instrumento *ad hoc* diseñado para la recolección de datos. Este instrumento final constó de 26 preguntas y se organizó en 4 dimensiones, además de incluir preguntas sociodemográficas. La primera dimensión se enfocó en la tasa de egresados, la segunda en la percepción de la formación académica, la tercera en las condiciones laborales y la última en la satisfacción laboral de los egresados. Para validar el instrumento, se llevó a cabo una validación interna por parte del grupo investigador.

Procedimiento y consideraciones éticas

Se obtuvo permiso a la coordinación de la carrera de Psicología para acceder a la base de datos de los egresados comprendidos entre los años 2020 y 2022. Una vez elaborado el instrumento, se digitalizó utilizando *Microsoft Forms*. Para distribuir el instrumento de investigación, se contactó a los 839 egresados a través de correo electrónico y mensajería de *WhatsApp*, ya que se disponía de ambas formas de contacto. Se siguieron todas las regulaciones éticas establecidas en la Declaración de Helsinki que rigen la investigación con seres humanos. Como requisito para participar en el estudio, se solicitó a todos los participantes que aceptarían el consentimiento informado libre y esclarecido, en el cual se detallaban el objetivo del estudio, los procedimientos y sus derechos. La participación en el estudio fue completamente voluntaria. El proceso de recolección de datos se llevó a cabo desde el 3 hasta el 29 de agosto de 2023.

Plan de análisis

Primero, se realizó un análisis previo de la base de datos para identificar valores faltantes en alguna pregunta o participantes que no hubieran aceptado el consentimiento informado. Después, se categorizaron las preguntas abiertas. Para abordar los objetivos de la investigación, se

realizaron análisis descriptivos, empleando frecuencias y porcentajes para las variables cualitativas, así como medidas de tendencia central y dispersión para las variables cuantitativas. Estos análisis se ejecutaron utilizando el programa estadístico JASP.

Resultados

Tasa de inserción laboral de los egresados

Se descubrió que el 63.2% de la muestra estaba actualmente empleada, mientras que el 36.8% no lo estaba. Dentro del grupo de personas empleadas, el 59.0% informó que trabajaba como psicólogos, mientras que el 41.0% no hacía. Entre aquellos que trabajan como psicólogos, más del 50% consiguió trabajo en un lapso de 0 a 6 meses, y más del 70% estaban colegiados (ver tabla 1). Además, se observó que el promedio de instituciones que han trabajado como psicólogos es de 1.57, incluyendo instituciones humanitarias y de ayuda social (30.0%), empresas y organizaciones educativas (20.0%), empresas y organizaciones financieras (23.3%), salud y ciencias (10.0%), empresas y organizaciones de desarrollo personal (10.0%), y agencias gubernamentales e internacionales (6.7%).

En relación con las personas empleadas, pero no en actividades relacionadas con la profesión (50), el 86% se ha postulado para trabajar como psicólogo, mientras que el 14% no lo ha hecho. Además, se observaron otras categorías de empleo, donde el 4.0% trabajaba como oficial de migración, el 2.0% en tutorías, el 4.0% en emprendimiento, el 2.0% en creación de contenido, el 16.0% en consultorías, el 10.0% en servicio al cliente, el 8.0% como maestros, el 12% como gerentes, el 26.0% como asistentes administrativos, el 6% en ventas, el 2% como instructores, el 4% en contabilidad y el 4% en limpieza.

En cuanto a aquellos que no están empleados (71), se identificaron categorías como estudiar (25.4%), búsqueda de empleo (23.9%), ama de casa (21.1%), emprendimiento (15.5%), atención independiente (7%), arte (2.8%), voluntariado (2.8%) y estar en el extranjero (1.4%).

Tabla No. 1. Tabla resumen sobre la inserción laboral de los egresados en psicología

	Frecuencia	Porcentajes
Trabajan actualmente (n 193)		
No	71	36.8%
Si	122	63.2%
Trabajan como psicólogos (n 122)		
No	50	41.0%
Si	72	59.0%
Postulaciones como psicólogo (n 71+50)		
No	13	10.7%
Si	109	89.3%
Tiempo de inserción laboral (n 72)		
0-6 meses	41	56.9%
7-12 meses	18	25.0%
1-2 años	8	11.1%
Más de 2 años	5	6.11%
Colegiación anual (n 72)		
No	17	23.6%
Si	55	76.4%

Fuente: elaboración propia

Se observa que más del 40% de los psicólogos poseen un nivel básico de inglés, mientras que menos del 10% no maneja nada del idioma. Además, se evidenció que el 65.3% de aquellos que trabajan como psicólogos tienen un nivel intermedio en programas de Microsoft Office (ver Tabla No. 2).

Se consultó sobre los conocimientos impartidos por la carrera de psicología que son más utilizados, y se encontró un orden por áreas. En primer lugar, se destacan los conocimientos del área industrial, con un 28%, seguido por psicometría y evaluación (27%), clínica y terapéutica (25%), educativa (8%), investigación (7%), y, por último, social (5%).

Tabla No. 2. Niveles de inglés y de programas Microsoft Office en egresados de psicología (n= 72)

	Frecuencia	Porcentajes
Nivel de inglés		
Avanzado	10	13.9%
Básico	31	43.1%
Intermedio	24	33.3%
Nada	7	9.7%

Tabla No. 2. Niveles de inglés y de programas Microsoft Office en egresados de psicología (n= 72)

	Frecuencia	Porcentajes
Uso de programas Microsoft Office		
Avanzado	18	25.0%
Básico	7	9.7%
Intermedio	47	65.3%
Nada	0	0.0%

Fuente: elaboración propia

Condiciones de trabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo, el 77.8% considera que cuentan con un espacio adecuado para cumplir con sus funciones. La mayoría, más del 70%, trabaja como empleado institucional. En relación con el rango salarial, se observó que el porcentaje más alto se sitúa entre 16-20 mil lempiras, con un 27.8%, mientras que el más bajo, con más de 24 mil lempiras o más, representa un 6.9%. En términos del área de trabajo, predomina el área industrial con un 31.9% y con menor porcentaje (4.2%) en el área clínica y educativa (ver Tabla No. 3).

Tabla No. 3. Resumen de condiciones laborales de los egresados de psicología (n=72)

	Frecuencia	Porcentajes
Espacios adecuados		
No	16	22.2%
Si	56	77.8%
Condición laboral		
Independiente	5	6.9%
Empleado institucional	54	75.0%
Ambos	13	18.1%
Rango salarial		
8-12 mil	16	22.2%
12-16 mil	18	25.0%
16-20 mil	20	27.8%
20-24 mil	13	18.1%
Más de 24 mil	5	6.9%

Tabla No. 3. Resumen de condiciones laborales de los egresados de psicología (n=72)

	Frecuencia	Porcentajes
Área de trabajo		
Clínica	14	19.4%
Industrial	23	31.9%
Social	15	20.8%
Educativa	13	18.1%
Clínica y educativa	3	4.2%
Otros	4	5.6%

Fuente: elaboración propia

Se utilizó una nube de palabras para presentar de manera didáctica las principales funciones que desempeñan los egresados en su área laboral. Se destaca que las actividades más recurrentes pertenecen al área industrial, siendo el reclutamiento, selección y capacitación de personal las más mencionadas por los egresados. Estas funciones varían significativamente según el área y lugar de trabajo donde se desempeñan los egresados (ver Figura No. 1).

Figura No. 1. Nube de palabras sobre las funciones que desempeñan los egresados de psicología



Fuente: elaboración propia

Niveles de satisfacción laboral

En la Tabla No. 4 se observa que los psicólogos muestran satisfacción (40.28%) o alta satisfacción (27.78%) con su profesión. Un 16% se muestra neutro en cuanto a su valoración de la satisfacción laboral, mientras que aproximadamente un 14%

se encuentran insatisfechos o muy insatisfechos con la profesión (ver Tabla No. 4).

Tabla No. 4. Niveles de satisfacción laboral de los egresados de psicología (n = 72)

	Frecuencia	Porcentajes
Nivel de satisfacción		
Insatisfechos	2	2.8%
Muy insatisfechos	9	12.5%
Ni satisfechos ni insatisfechos	12	16.7%
Satisfechos	29	40.3%
Muy satisfechos	20	40.3%

Fuente: elaboración propia

Discusión

La investigación tuvo como objetivo describir el perfil de los egresados de la carrera de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, situada en Ciudad Universitaria, durante el periodo de 2020 a 2022. Los resultados indican que una proporción reducida del 59% (1 de cada 3) de egresados de Psicología logra integrarse laboralmente en su campo profesional, mientras que otro porcentaje de 41% no trabaja en áreas relacionadas con la Psicología, siendo más común el tiempo de inserción laboral dentro de los primeros 0-6 meses. De estos que trabajan en el campo de psicología, 30% menciona trabajar en instituciones humanitarias seguido por un 20% en empresas y organizaciones financieras. Adicionalmente, en el caso de los participantes que trabajan, pero no como psicólogos, el 86% mencionó haberse postulado para trabajar como psicólogo y un 14% que no lo hizo. En termino de las actividades que estos realizaban el 26% mencionó ser asistentes gerenciales seguido por un 16% como consultores.

En cuanto a los conocimientos adquiridos, resalta la capacidad básica en el uso del inglés, el dominio intermedio de programas de *Microsoft Office* (como *Excel*, *Word* o *PowerPoint*) y los conocimientos relacionados con el área industrial. En este sentido, Araya Castillo & Pedreras Gajardo (2013) hacen hincapié en que los psicólogos buscan alcanzar reconocimiento y prestigio, vinculando estos aspectos con las competencias

adquiridas durante su formación universitaria. Asimismo, subrayan la necesidad de contar con una sólida base teórica y práctica en psicología, reconociendo que la preparación universitaria a veces no satisface por completo las exigencias del mercado laboral (Araya Castillo & Pedreros Gajardo, 2013). Por tanto, es fundamental que los psicólogos sigan su desarrollo profesional de manera continua, ya que la investigación y las prácticas en psicología evolucionan rápidamente. Además, con el avance de la tecnología, se observa una creciente demanda de habilidades altamente especializadas, lo que conduce a la aparición de nuevas áreas de intervención en el campo de la psicología (Castro, 2004).

Por otro lado, en el caso de las condiciones laborales, nuestro estudio indica que la mayoría de los encuestados percibe su entorno laboral de manera positiva, y un porcentaje considerable recibe un salario que incluye el salario mínimo vigente al momento del estudio (Secretaría de Trabajo y Seguridad Social [STSS], 2023). En este contexto, elementos como el salario, las horas de trabajo, la organización laboral, así como la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, la no discriminación y la prevención del acoso y la violencia en el trabajo, son fundamentales para la relación laboral y la protección de los trabajadores, pudiendo influir también en el rendimiento económico (Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2018). Por ende, las condiciones laborales están estrechamente vinculadas con la salud ocupacional, el bienestar de los empleados y la prevención de riesgos laborales (Personio, 2023).

Nuestro estudio revela que la mayoría de los egresados que trabajan como psicólogos están satisfechos con su empleo. Este hallazgo está respaldado por las investigaciones previas. Por ejemplo, Robbins (1996), citado por Cortés y Sandoval (2015), identifica varios elementos clave que contribuyen a la satisfacción laboral, como tener tareas intelectualmente estimulantes, recibir recompensas justas y contar con un entorno laboral favorable. Además, Avramkova et al. (2021) señalan que la satisfacción de los egresados está relacionada con el cumplimiento de su profesión y especialidad. Otras investigaciones han encontrado una correlación positiva entre la satisfacción laboral y diversos factores, como el salario, el cargo, el sector de

empleo y la trayectoria académica (Álvarez et al., 2017; Rosales-Jaramillo et al., 2017).

Esta investigación ofrece una mirada inicial a la situación de los graduados de Psicología. Si bien es informativa, se necesitan más estudios para comprender mejor el panorama laboral para esta población. Por lo tanto, se sugiere que futuras investigaciones empleen muestras más amplias o representativas para obtener una comprensión más exhaustiva de la realidad de los graduados en Psicología en el país. En el mismo sentido, se recomienda considerar variables o dimensiones adicionales que puedan ampliar la comprensión de la realidad de los egresados de Psicología al ingresar al mercado laboral y abordar los desafíos asociados de manera más completa. Esto permitirá obtener una visión más clara de todas las posibles facetas que pueden influir en la inserción laboral de los egresados.

Limitaciones e implicaciones

El estudio presenta diversas limitaciones que requieren consideración. Primero, la muestra utilizada no fue probabilística, lo que impide extrapolar los resultados a la población estudiada, o sea, los egresados de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en Ciudad Universitaria entre 2020 y 2022. Además, dado que el alcance del estudio es descriptivo, no se llevaron a cabo inferencias sobre las relaciones entre las variables o dimensiones investigadas. La naturaleza transversal del estudio también conlleva sesgos de selección y sesgos temporales, y no permite establecer relaciones causales entre las variables observadas. Es fundamental tener en cuenta estas limitaciones al interpretar los resultados y al considerar la generalización de los hallazgos a otras poblaciones o contextos.

A pesar de sus limitaciones, este estudio proporciona información valiosa sobre la caracterización del perfil del egresado en un ámbito poco explorado, donde existen escasos o nulos estudios en el contexto hondureño. Refleja contribuciones significativas respecto a la tasa de inserción laboral de los egresados de la carrera de Psicología, y un seguimiento adecuado de los desafíos que enfrentan al ingresar al mercado laboral y a la percepción de la calidad de la formación profesional recibida. Estos hallazgos pueden servir para mejorar la formación

profesional y servir de base para futuras investigaciones. Además, ofrecen una visión de la muestra respecto al mercado laboral y la formación académica, lo que permite identificar brechas existentes y áreas de mejora tanto en el ámbito académico como en el laboral.

Referencias bibliográficas

- Álvarez P., López Miguens M.J. y Caballero G. (2017). Perceived employability in university students: Developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3): 280–99. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Araya Castillo, L., y Pedreros Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, IV (142), 45-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Ato, M., López-García, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Avramkova, I., Anufrieva, N., Kamyans, A. V., Kuznetsova, E. O., y Щербáкова, A. И. (2021). Monitoring studies of university graduates' satisfaction with the quality of education: the main approaches. *Política E Gestão Educacional*, 638–653. <https://doi.org/10.22633/rpge.v25iesp.1.15004>
- Brun Campos, E. R., Hernández Anillo, K. L., y Matute Quevedo, C. P. (2019). *Condiciones laborales, económicas, educativas y sociales de Iso egresados de la escuela de Psicología de la Universidad del Sinú seccional Cartagena*. Cartagena: Universidad del Sinú Seccional, Cartagena.
- Castro, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *Interdisciplinaria*, 21(2), 117-152. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18021201>
- Cortés, N. E., y Sandoval, D. P. (2015). *Satisfacción laboral en los egresados del programa de psicología graduados en el año 2013 de la Fundación Universitaria Los Libertadores*. <http://hdl.handle.net/11371/347>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2022). *Estadística de Profesionales Sanitarios Colegiados*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/dyngs/INE/index.htm?cid=496>
- Muñoz Izquierdo, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de Población*, 12(49), 75-89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204903>
- Organización Internacional del trabajo Organización Mundial de la Salud [OIT]. (2018). *Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente*. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J Morphol.* 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Personio. (2023). *Personio SE & Co. KG*. <https://www.personio.es/glosario/condiciones-de-trabajo/#qu-son-las-condiciones-de-trabajo>
- Rosales-Jaramillo, G. L., Rodal-Genovez, A. Y., Chumbi-Toledo, V. T., y Buñay-Andrade, R. M. (2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. *Revista Electrónica Educare*, 21(3), 1-24. <https://doi.org/10.15359/ree.21-3.13>
- Secretaría de trabajo y seguridad social [STSS]. (2023). *Trabajo y seguridad social*. STSS. <https://www.trabajo.gob.hn/>
- Universidad Nacional Autónoma de Honduras. (2023). *Carrera de psicología*. Portal UNAH. <https://cienciasociales.unah.edu.hn/gradocarreras/carrera-de-psicologia/>

Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
(2023). *Psicología, 2023 nuevo*, Portal UNAH.
<https://psicologia.unah.edu.hn/dmsdocument/15399-psicologia-2023-nuevo-pdf>

Universidad Nacional Autónoma de Honduras.
(2023). *Sistema estadístico. Graduados*. Portal UNAH.
<https://estadistica.unah.edu.hn/sistema-estadistico/graduados/>

Agradecimientos

Agradecemos sinceramente a los integrantes de la SEIP: Raquel Mejía Sánchez, Eduardo Cárcamo Zepeda, Evelyn F. Martínez, René I. Padilla, María F. Navas Laínez, Leana Galindo Ordoñez, Nahomy Membreño Hernández, Nataly Gisselle Bonilla Zelaya, Rudis Manuel Ramírez Bonilla y Allan Josueph Videa Espinal, así como al consejo de profesores asesores: Msc. Alma Ondina Pineda Flores, Msc. María del Carmen Ochoa Escobar, Msc. Ana Carola Zavala Mejía y Msc. Gilma Paola Hernández Agurcia. Su participación y apoyo fueron fundamentales para la realización de esta investigación.