



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIOHUMANÍSTICA**

TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

**Estudio de empleabilidad y seguimiento de los graduados de la Titulación de Psicología de los periodos 2008 y 2013 de la Modalidad Presencial y de los periodos 2010 a 2014 de la Modalidad Abierta y a Distancia.**

TRABAJO DE TITULACIÓN.

**AUTOR:** Gómez Medina, Karla Nathaly

**DIRECTOR:** Espinosa Iñiguez, Jhon Remigio Mgtr.

LOJA - ECUADOR

2015



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

Septiembre, 2015

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Jhon Remigio Espinosa Iñiguez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Estudio de empleabilidad y seguimiento de los graduados de la Titulación de Psicología de los periodos 2008 y 2013 de la Modalidad Presencial y de los periodos 2010 a 2014 de la Modalidad Abierta y a Distancia. Realizado por Gómez Medina Karla Nathaly, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Julio del 2015

f).....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Karla Nathaly Gómez Medina declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Estudio de empleabilidad y seguimiento de los graduados de la Titulación de Psicología de los periodos 2008 y 2013 de la Modalidad Presencial y de los periodos 2010 a 2014 de la Modalidad Abierta y a Distancia, de la Titulación de psicología, siendo Jhon Remigio Espinosa Iñiguez director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f).....

**Autor:** Karla Nathaly Gómez Medina

**Cédula:** 1104725856

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi familia, pero sobre todo a mi MADRE, Laura Medina por ser un pilar fundamental en mi vida, por apoyarme siempre en todo momento y nunca desampararme aunque este lejos, gracias madre mía por todo te amo, a mi hermana, mis primos, y tíos, quienes siempre me animan a seguir adelante, y por último se lo dedico a mi primo que hace un año nos dejó pero que siempre lo llevo en mi mente y en mi corazón, JSJM. <3

Karla Nathaly

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero agradecer primeramente a Dios, motor principal en mi vida; a mi familia, a mi madre, por ser una motivación día a día y por su constante apoyo, a la Universidad Técnica Particular de Loja por todos los conocimientos adquiridos en esta Institución, a mi Director Jhon Espinosa por la paciencia y ayuda en la culminación de este trabajo de investigación, a mis amigas y amigos por siempre darme ánimos en este proceso y en toda mi carrera universitaria, agradecida con la vida por permitirme cumplir cada una de mis metas.

Karla Nathaly

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |                   |
|--|-------------------|
| <b>CARATULA.....</b>   | <b><i>i</i></b>   |
| <b>APROBACIÓN DE DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.....</b>    | <b><i>ii</i></b>  |
| <b>DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....</b>              | <b><i>iii</i></b> |
| <b>DEDICATORIA.....</b>  | <b><i>iv</i></b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO.....</b>   | <b><i>v</i></b>   |
| <b>ÍNDICE DE CONTENIDOS.....</b>                                       | <b><i>vi</i></b>  |
| <b>RESUMEN.....</b>  | <b><i>1</i></b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>   | <b><i>2</i></b>   |
| <b>INTRODUCCIÓN.....</b>   | <b><i>3</i></b>   |
| <b>CAPITULO I: MARCO TEORICO.....</b>                                  | <b><i>5</i></b>   |
| <b>1.1. TEMA1:La psicología.....</b>                                   | <b><i>6</i></b>   |
| 1.1.1. Reseña histórica de la carrera de psicología en el Ecuador..... | <i>6</i>          |
| 1.1.2. La psicología en el Ecuador .....                               | <i>7</i>          |
| 1.1.3. La psicología en Latinoamérica.....                             | <i>8</i>          |
| 1.1.4. La formación del psicólogo.....                                 | <i>9</i>          |
| 1.1.5. La psicología en la UTPL.....                                   | <i>10</i>         |
| 1.1.5.1. Modelo de formación en la UTPL.....                           | <i>10</i>         |
| 1.1.6. Aceptación social del psicólogo .....                           | <i>16</i>         |
| <b>1.2. Inserción Laboral.....</b>                                     | <b><i>17</i></b>  |
| 1.2.1. Concepto y características de inserción laboral.....            | <i>18</i>         |
| 1.2.2. Factores que afecta a la inserción laboral.....                 | <i>19</i>         |
| 1.2.3. Estudios sobre inserción laboral en otros países.....           | <i>21</i>         |
| 1.2.3.1. Inserción laboral en Argentina.....                           | <i>21</i>         |

|                     |  |           |
|---------------------|--|-----------|
| 1.2.3.2.            | Inserción laboral en Chile.....  | 21        |
| 1.2.3.3.            | Inserción laboral en España.....   | 22        |
| 1.2.4.              | Inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL..... | 23        |
| <b>1.3.</b>         | <b>Empleabilidad.....</b>  | <b>24</b> |
| 1.3.1.              | Nichos laborales para psicólogos en el país.....   | 25        |
| 1.3.2.              | Empleo y desempleo en el Ecuador.....  | 26        |
| 1.3.2.1.            | Empleo en Ecuador 2008 – 2013.....   | 26        |
| 1.3.2.2.            | Desempleo en Ecuador 2008 – 2013.....  | 27        |
| <b>1.4.</b>         | <b>Marco legal y de políticas laborales en el Ecuador.....</b>   | <b>27</b> |
| 1.4.1.              | El Ecuador frente a las políticas laborales.....   | 27        |
| 1.4.2.              | Marco legal del sistema laboral.....   | 29        |
| 1.4.3.              | Política laboral en el Ecuador.....  | 31        |
| 1.4.4.              | Sistema de pasantías pagadas – Mi primer empleo.....   | 34        |
| <b>CAPITULO II:</b> | <b>METODOLOGÍA.....</b>  | <b>35</b> |
| <b>2.1</b>          | <b>Diseño de la investigación.....</b>   | <b>36</b> |
| <b>2.2.</b>         | <b>Alcance de la investigación.....</b>  | <b>36</b> |
| <b>2.3.</b>         | <b>Objetivos.....</b>  | <b>37</b> |
| 2.3.1.              | Objetivo general.....  | 37        |
| 2.3.2.              | Objetivos específicos.....   | 37        |
| <b>2.4.</b>         | <b>Población y muestra.....</b>  | <b>38</b> |
| 2.4.1.              | Criterios de exclusión e inclusión.....  | 38        |
| 2.4.1.1.            | Criterio de exclusión.....   | 38        |
| 2.4.1.2.            | Criterio de inclusión.....   | 38        |
| <b>2.5.</b>         | <b>Instrumento.....</b>  | <b>39</b> |
| <b>2.6.</b>         | <b>Procedimiento.....</b>  | <b>39</b> |



|   |           |
|---|-----------|
| <b>CAPITULO III: Análisis de datos.....</b>   | <b>42</b> |
| <b>3.1. ENCUESTA DE SEGUIMIENTO A TITULADOS UTPL.....</b>                             | <b>43</b> |
| <b>3.1.1. Datos personales.....</b>   | <b>43</b> |
| <b>3.1.2. Competencias.....</b>   | <b>45</b> |
| <b>3.1.3. Situación laboral.....</b>  | <b>52</b> |
| <b>3.1.4. Graduados empleados – empleo principal.....</b>                             | <b>54</b> |
| <b>3.1.5. Aspectos generales de las actividades laborales de los graduados.....</b>   | <b>58</b> |
| <b>3.1.6. Graduados que están buscando empleo.....</b>                                | <b>61</b> |
| <b>3.1.7. Nivel de identidad con la institución de educación superior – UTPL.....</b> | <b>62</b> |
| <b>CAPITULO IV: Discusión.....</b>  | <b>70</b> |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>  | <b>77</b> |
| <b>RECOMENDACIONES.....</b>   | <b>79</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>  | <b>80</b> |
| <b>ANEXOS.....</b>  | <b>84</b> |

## RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad el estudio de empleabilidad y seguimiento de los graduados de la Titulación de Psicología, de los periodos 2008 y 2013 de la modalidad presencial y de los periodos 2010 a 2014 de la modalidad Abierta y a Distancia, de la Universidad Técnica Particular de Loja, teniendo como objetivo general: Determinar la situación de inserción laboral de los graduados de la Titulación de Psicología de la población ya mencionada.

Para el desarrollo de esta investigación no experimental se empleó una metodología con enfoque cuantitativo con un alcance exploratorio, descriptivo de tipo transeccional, permitiendo llegar a las siguientes conclusiones: De los datos recolectados el 73,4% de los ex alumnos se encuentran insertos en el mercado laboral, tanto en áreas del sector privado y servicio público, en diferentes ocupaciones: finanzas y administración, salud y en educación respectivamente; así mismo la satisfacción en cuanto a la formación recibida en la UTPL es buena, existiendo una tasa de desempleo baja, limitada por la falta de experiencia.

**Palabras clave:** Empleabilidad, inserción laboral, satisfacción, desempleo.

## ABSTRACT

The present investigative work takes the study as a purpose of employability and follow-up of the graduates of the Qualifications of Psychology, of the periods 2008 and 2013 of the modality presencial and of the periods 2010 to 2014 of the presencial and distance modality, of “Universidad Técnica Particular de Loja”, having as general aim: To determine the situation of labor insertion the graduates from Major of Psychology of the already mentioned population.

For the development of this non-experimental research, it was used methodology with quantitative approach with exploratory scope, descriptive scope of type transactional, allowing to come the following conclusions: The data collected from 73,4 % of the ex-alumni are inserted on the labor market, both in areas as the private sector and public service, they are in different occupations: finance and administration, health and in education respectively; likewise the satisfaction as for the training received in the UTPL is good, existing a rate of unemployment goes down, limited by lack of experience.

**Key words:** Employability, labor insertion, satisfaction, unemployment.

## INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja es una institución que se interesa en el desarrollo de competencias adecuadas para los estudiantes, que faciliten su inserción laboral al momento de graduarse, el interés de identificar y analizar el estado de inserción laboral de los ex alumnos de la UTPL es contrastar si los conocimientos adquiridos en cuanto a su formación académica recibida están acorde ante la necesidad del mercado laboral para psicólogos, o existe falencias que haya afectado su inserción y les impida desarrollarse fuera de las aulas de clase.

Según Alles (2007), el término empleabilidad hace referencia a la posibilidad que tiene una persona para conseguir un empleo, la preparación, habilidades y actitudes, sumados al esfuerzo y responsabilidad que cada uno ponga para el trabajo, pero manteniendo actualizadas las competencias del personal es un factor que ayuda a mantener la empleabilidad. Sin embargo, para Demazière (1995) citado por Alles (2007), considera a la empleabilidad no solo como un atributo propio del individuo, sino que también influye en él, el medio económico que lo rodea. Es por esto que la empleabilidad en los jóvenes es un proceso complicado, ya que no solo depende de factores propios de la persona, en lo rápido que puedan conseguir un empleo, o las competencias y habilidades adquiridas en la Universidad, sino también de distintos factores como son los económicos, y algunos otros factores que incluye el Estado sobre la educación, derechos y políticas que esperan beneficiar a los jóvenes a insertarse en el mercado laboral, que es lo que nos afecta en la actualidad.

Al existir una necesidad al insertarse laboralmente por parte de los jóvenes, nos encontramos con uno de los problemas principales como es el desempleo, siendo cada vez más difícil encontrar un trabajo que sea bien remunerado aunque cuenten con las competencias adecuadas relacionadas con su profesión, por esto un beneficio importante para nuestro país son las políticas laborales del Estado que hacen referencia al derecho que tiene cada persona, sobre la educación y sobre el trabajo, ayudándonos con políticas nuevas que permitan alcanzar un equilibrio social para los jóvenes, aportando con los correctos servicios que satisfagan sus necesidades. Según la Constitución política reformada en el 2008 de la sección octava de la educación del Art. 66 estas políticas se encuentran inspiradas en principios éticos para el desarrollo de un pensamiento crítico en los jóvenes, que les proporcionará destrezas para la

eficiencia en el trabajo y la producción, dándoles una pauta importante a nuestros graduados sobre su futuro con respecto al derecho del trabajo.

Dando un paso mas allá sobre este tema de empleabilidad dependiendo de la situación ya sea personal o social y de los apartados en el Código laboral y la Constitución, existen investigaciones realizadas en otros países que nos brindan información con respecto a la inserción laboral y empleabilidad de los jóvenes, y a que área se inclinan mas, dándonos un punto de vista diferente a lo que vivimos en la actualidad; por ejemplo, en una investigación realizada por la revista “Diálogos” de la Universidad Nacional de San Luis de la facultad de Ciencias Humanas en Argentina, nos expone una muestra realizada a graduados de la carrera de Psicología sobre las áreas más frecuentes de ocupación laboral y su independencia económica al incluirse al mercado laboral; obteniendo como resultado que los ex alumnos se inclinaron un 70% en el ámbito clínico, y dejando en segundo lugar la docencia; muchos de los graduados también trabajan en más de una área diferente a lo que le llaman Pluriempleo (Casari, Espeche, & Bustos, 2012). Este panorama diferente sobre la empleabilidad en otro país nos ayuda a ver en las áreas en las que los egresados tienen más apertura a la hora de buscar empleo.

La metodología utilizada para esta investigación tiene un diseño no experimental de tipo transeccional con un alcance exploratorio y descriptivo; esto con el propósito de recopilar, analizar y concluir con los datos acordados en los objetivos de la investigación; por medio de un cuestionario que nos proporcionará la información del estado laboral de los ex alumnos, las áreas a las que se inclinaron, el desempleo y sus variantes.

Los objetivos de esta investigación se alcanzaron en un 100% con ayuda de un marco teórico que nos brindó la información pertinente: Tema 1. La psicología, donde se da una visión general de la misma a nivel de Latinoamérica. Tema 2. La inserción laboral, donde se trata los factores y características que influyen en el mercado laboral. Tema 3. Empleabilidad, el empleo y desempleo en el Ecuador y Tema 4. Marco legal y políticas laborales en el Ecuador.

**CAPITULO I:**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1.1. La psicología.**

### **1.1.1. Reseña histórica de la carrera de psicología en el Ecuador.**

Con el pasar de los años, la aceptación de los profesionales de psicología se ha visto incrementada, debido a cambios trascendentales en la formación de los psicólogos en Ecuador, además de incluir la implementación del plan de reforma universitaria, que da autonomía y libertad de cátedra, permitiendo que los estudiantes se conviertan en protagonistas dentro de su formación académica, este ejemplo fue tomado de algunos países latinoamericanos que ya habían implementado esta metodología de estudio (Peña, 2007). Dentro de ello podemos mencionar la sistematización de la carrera, clasificación de los objetos pedagógicos, estructuración del sistema de aprendizaje y elaboración de proyectos, los mismos que permitirán impartir una educación superior de mejor calidad, desarrollar proyectos científicos, reconocer grados académicos y títulos profesionales (Peña, 2007) (a).

Si bien la psicología como ciencia y carrera ha evolucionado a grandes pasos, aún es necesario considerar que faltan varios aspectos que deberían consolidarse dentro de la sociedad, educación y mercado laboral ecuatoriano, para así, ver a la psicología como una carrera multidisciplinaria, que les permitirá a los estudiantes ser profesionales que puedan desenvolverse en las diferentes áreas de especialización que ofrece la carrera de psicología.

Una de las problemáticas relevantes para los graduados de la carrera de psicología, en particular de los ex alumnos de la Universidad Técnica Particular de Loja, es la empleabilidad y las competencias adquiridas durante su proceso de formación en la institución, para ello son de interés de estudio la inserción laboral de los graduados, las políticas que influyen dentro de esta área, los aspectos de su formación académica, entre otros, estos ámbitos serán analizados para la Modalidad Presencial, en el periodo 2008 y 2013, así como para la Modalidad Abierta y a Distancia (MAD), para el periodo 2010 a 2014.

### **1.1.2. La psicología en el Ecuador.**

Una de las primeras Universidades en el país es la Universidad Central del Ecuador la cual fue fundada el 18 de Marzo de 1826, y es precisamente en esta Universidad donde se inicia el tratamiento científico y sistemático de la psicología; en primera instancia en carreras como filosofía, se impartían muchos contenidos de psicología. Para el año de 1897, inicia sus actividades educativas el Instituto Nacional Mejía, plantel secundario en el que se imparte la “cátedra de psicología” a cargo del Dr. Luis Felipe Sánchez, constituyendo un hito en el desarrollo de la psicología en el país. Muchos acontecimientos marcaron la evolución de la psicología ecuatoriana; pero, sin duda, tres hechos se constituyeron en hitos de su desarrollo: La fundación del Instituto Nacional Mejía, la creación del Instituto de Psicología de la Universidad Central del Ecuador y la realización del XIX Congreso Interamericano de Psicología (Serrano, 2000).

Al tratar el tema podemos indicar que la psicología es una ciencia cuyo objeto de estudio es el comportamiento del ser humano, por ello hoy en día la psicología es una disciplina consolidada y una profesión claramente establecida en el entramado social y con diversos ámbitos de actuación, pero su formación en el Ecuador en algunas universidades solo ofertan ciertas especialidades, debido a que los profesionales de la psicología actualmente desempeñan su profesión en ámbitos de actuación diversos.

Como referencia a lo mencionado, Velarde (2014) en su publicación nos afirma que la formación de los psicólogos en la Universidades de Ecuador, se ha enfocado a consolidarlos como fuente de información netamente, más no impulsadoras de conocimiento; indicando la cantidad de egresados que existen en el país sin la bases suficientes para generar o crear nuevas investigaciones en los que aporten al desarrollo de su campo. Los resultados finales que se esperan de un graduado no son los deseados para un desarrollo productivo con lo que respecta a la carrera de psicología. Países como México, Argentina y Colombia se encuentran en un nivel superior de evolución con respecto a la capacidad investigativa de sus egresados en relación con Ecuador; es así como las universidades al intentar promover el desarrollo de los pensum académicos incrementaran la iniciativa en los estudiantes de ser productores de conocimientos y no simples reproductores.



### **1.1.3. La psicología en Latinoamérica.**

Una gran etapa en el desarrollo de la psicología latinoamericana se inicia con la fundación de la carrera del mismo, que en sus inicios era impartida por médicos o filósofos, no por profesionales en el área, los primeros establecimientos se encontraron en Argentina, Brasil, Chile y México. El modelo latinoamericano de entrenamiento de los psicólogos se ha consolidado con el tiempo, el adiestramiento de cinco años se considera suficiente para el trabajo profesional en psicología, al igual que en otra carrera profesional a excepción de medicina (Ardila, 1999).

Por otra parte en esta etapa de la psicología existen estudios que han permitido investigar su funcionamiento y producción, para ello Ardila (2004), dice que:

Se ha permitido indagar sobre las necesidades de la comunidad y esto permite contribuir a la resolución de problemas en la sociedad en la que se está inmerso, permitiendo el mejoramiento de los procesos de investigación, concediendo un futuro promisorio para los futuros profesionales.

Es así que la tendencia de Latinoamérica ha incrementado la complejidad y la obtención de conocimientos, ocasionando dificultades en establecer nuevos planes de estudio para la nueva generación de profesionales, permitiendo mejorar el grado de formación tanto teórica, práctica y metodológica, para aumentar el conocimiento de los estudiantes.

Es por ello que Molina (2009) nos explica que no solo se trata de modificar o cambiar la estructura curricular, sino de mejorar los procesos de formación superior ya que, cuando las técnicas, procedimientos y metodologías tienen cambios pueden generar inconvenientes a corto plazo dentro de la institución, creando un impacto negativo en el proceso de aprendizaje. Avances como la tecnología y la comunicación en los últimos años, han permitido una mayor obtención de conocimientos, generando nuevos procesos de difusión cultural como científica, resultado de ello, es que se tiene un factor fundamental en lo que se refiere a la educación en la actualidad como son el uso de las redes sociales, una mayor capacitación de los docentes, mejora de su perfil, posicionamiento y su rol académico, ya

que, necesitan estar en un continuo proceso de renovación y actualización de conocimientos, lo cual en algunos países latinoamericanos no se da.

Por último la carrera de psicología puede estudiarse en la mayoría de países latinoamericanos, en el cual se enfatizan los aspectos profesionales aplicados, aunque se considera que el psicólogo debe ser tanto científico como profesional. En si el entrenamiento de los psicólogos en Latinoamérica se da en todas las áreas de psicología y en algunos países se promueve la especialización en los últimos semestres y en los que no, se promueve la psicología general con la obtención de una “Licenciatura en psicología” o “psicólogo”.

#### **1.1.4. La formación del psicólogo.**

La evaluación de competencias del psicólogo son el punto de partida en el proceso formativo del mismo, con respecto a la naturaleza de la psicología existen dos concepciones, una anclada en la tradición de lo experimental es decir el conocimiento de las teorías y la otra en la solución de problemas, estas acompañadas de habilidades, que se sabe que estas no son fijas sino más bien cambiantes, diseñadas para las diferentes situaciones que se presentan a partir de los criterios ya establecidos. Entonces se puede afirmar que las competencias profesionales de un psicólogo, basándose en la tradición del conocimiento, incluyen todas las competencias teóricas y metodológicas desarrolladas en la práctica científica delimitados en cada problema social (Ribes, 2006).

En primera instancia se debe tomar en consideración que la psicología evalúa de manera integral el funcionamiento tanto mental, social y clínico de una persona, pasando por sus creencias y doctrinas, pues al ser humano también se lo debe evaluar de una manera global, con ello Ruiz (2008) quiere decir, que se debe evaluar cuerpo, mente y espíritu, por tal motivo se lo cataloga como un ser biológico, psicológico y social; es así que si se afecta alguno de estos factores, se afectará también su entorno. En Ecuador la formación de los psicólogos se da mediante una carrera universitaria ofertada dentro de una universidad que puede ser pública o privada, pudiéndose de esta manera obtener un título de tercer nivel, equivalente a una licenciatura en psicología, para posterior poder obtener un título de post grado al decidirse el profesional por alguna especialización.

De acuerdo con lo analizado, dentro de la sociedad ecuatoriana existen algunos aspectos que deben aún consolidarse dentro de la educación, el mercado laboral del psicólogo, para que se permita ver a la psicología no de una manera tan general sino como una carrera multidisciplinaria, con ello se dará opción a los futuros profesionales a que opten por una de las especializaciones que ofrece esta carrera, de esta manera el profesional generará un aporte mayor a la toma de decisiones y al desenvolvimiento de conflictos que se encuentran dentro de cada uno de los individuos de una sociedad.

### **1.1.5. La psicología en la UTPL.**

#### **1.1.5.1. Modelo de formación de la Universidad Técnica Particular de Loja.**

De acuerdo a las diferentes teorías de la formación entendemos que todas están encaminadas al mejoramiento de la calidad de la educación y de los procesos que esto incluye, creemos entonces que cada centro educativo posee o está regido por su propio modelo de formación y en nuestro caso como universidad no somos la excepción.

Iniciamos señalando que la UTPL adopta un modelo académico basado en el Sistema Europeo de Transferencia y Acumulación de Créditos (ECTS) desde septiembre de 2007, que valora la carga de trabajo del estudiante, para lograr los objetivos de un programa académico que se especifican en los resultados del aprendizaje y de las competencias adquiridas.

Si miramos en retrospectiva nos podemos dar cuenta que los procesos y metodologías educativas en la universidad no han sido estáticos, sino han ido cambiando, a veces a un ritmo muy lento y otras veces aceleradamente, sin embargo todo como parte de un proceso de mejoramiento de la calidad de la formación. Actualmente el sistema de créditos que se ha implantado en los últimos años ha exigido sacrificios y procesos de cambios en varios aspectos sobre todo pedagógicos y metodológicos.

El aprendizaje por competencias que ha establecido la universidad es un proceso sobre todo de adaptación de las técnicas antiguas por objetivos lo que implica “un modo absolutamente distinto de organización curricular, al mismo tiempo que un cambio

sustancial en los métodos de enseñanza y aprendizaje que, esta nueva situación, pasan de ser generalmente centrados en el profesor a centrarse en los estudiantes, buscando situaciones de aprendizaje contextualizadas, complejas, focalizadas en el desarrollo en los alumnos y alumnas, de la capacidad de aplicación y resolución de problemas lo más reales posibles” (Fernández, 2006).

Luego de dar una mirada sobre el modelo educativo de la UTPL, y sobre la importancia de la evaluación por competencias a nivel general, es imprescindible centrarnos en el análisis crítico del papel de la formación en el desarrollo de competencias profesionales en la universidad técnica particular de Loja. Antes de adentrarnos en el análisis y crítica del papel de la formación en el desarrollo de competencias es importante primero ubicarnos y definir el concepto de “competencias”, aunque como lo aclara Tejada & Navío citando a Le Boterf (1996), “la dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo”. Sin embargo para los fines del presente informe tomaremos la definición que esta institución está tomando como modelo.

Se entiende por competencias al conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que el alumno adquiere e incorpora según sus características personales y experiencias laborales, y que se ponen de manifiesto en el desempeño de la actividad profesional, de tal forma que las competencias son visibles únicamente a través de desempeños y surgen de aprendizajes significativos” (Rubio, 2011).

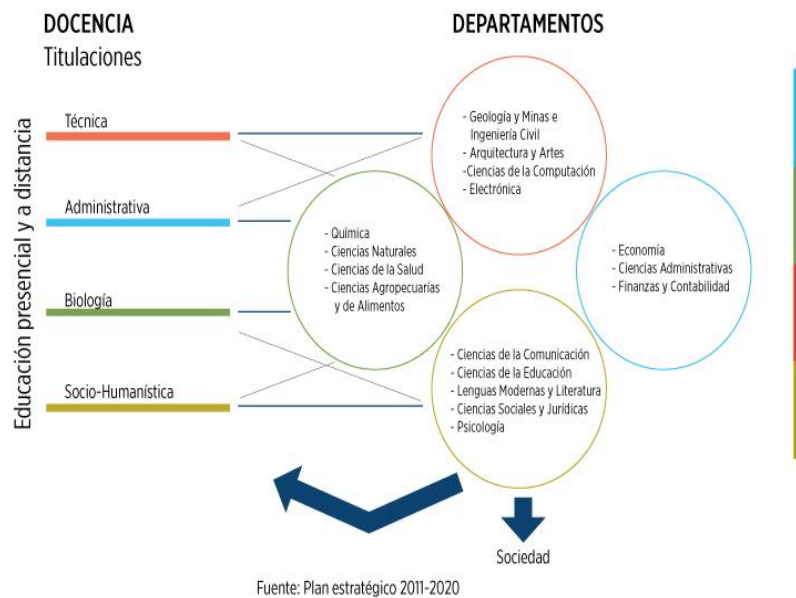
Notemos así, que en la definición anterior se distinguen tres características básicas que conforman una competencia (actitudes, habilidades y conocimientos) y que deben ser desarrolladas y potenciadas a través de un aprendizaje significativo. Las interrogantes entonces son: ¿Cómo logra el docente un aprendizaje significativo en sus alumnos para generar competencias? y, ¿Cómo se evalúan estas competencias?

Según lo revisado hasta aquí, dos conceptos (competencias y aprendizaje significativo) están íntimamente relacionados en el modelo que la institución utiliza; entonces el primer paso para comprender esta relación y proceso de enseñanza- aprendizaje es definir adecuadamente el concepto de aprendizaje significativo.

Tal y como lo indicara Ausubel, autor que registra el concepto por primera vez, el aprendizaje significativo "comprende la adquisición de nuevos significados y, a la inversa, éstos son productos del aprendizaje significativo" (1976: 55); en otras palabras, la esencia del aprendizaje significativo reside en que el estudiante relaciona la información nueva con la ya existente en su estructura cognitiva de forma sustantiva, es decir, no arbitraria ni al pie de la letra, condición que contrasta con el aprendizaje por repetición, pues aunque éste también se relaciona con su estructura cognitiva, lo hace solamente de modo arbitrario y al pie de la letra, lo que no trae consigo la adquisición de algún nuevo significado. (Covarrubias & Martínez, 2007).

Ahora que tenemos una mejor idea de los conceptos contestemos la primera interrogante ¿Cómo logra el docente UTPL, inducir un aprendizaje significativo en sus alumnos para generar competencias? Respondiendo a esta pregunta,

La Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), aprovechando los modernos aportes psicopedagógicos y las enormes posibilidades que las tecnologías de la información y comunicación ponen a su alcance, ha emprendido la tarea de formar profesionales de calidad, desde un modelo educativo por competencias profesionales, operativizado a través de créditos académicos (ECTS), a fin de que pueda insertarse en un mundo laboral globalizado cada vez más competitivo. Para el logro y adquisición de competencias el modelo UTPL se sustenta en la Gestión Productiva Universitaria concebida como un eje transversal del currículo universitario en torno al cual giran las tres funciones básicas de la universidad: docencia, investigación y extensión (Rubio, 2011).



**Figura No.1: Modelo académico UTPL**

**Fuente:** Universidad Técnica Particular de Loja / Plan Estratégico 2011 – 2020.

**Elaborado por:** UTPL

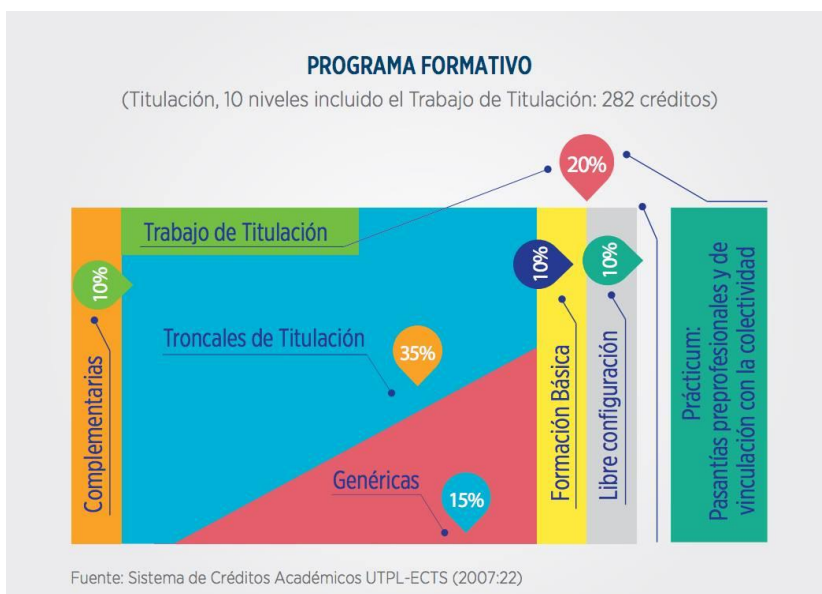
Por otra parte, surge el problema de la manera de evaluar las competencias generadas en los alumnos. Tejada y Navío (s.f), explican:

Las competencias sólo son definibles en la acción. En la línea de lo apuntado anteriormente, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber-hacer, por tanto no son asimilables a lo adquirido en formación. Poseer unas capacidades no significa ser competente. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos. Saber, además, no es poseer, es utilizar.

A este entresijo, la UTPL se manifiesta generando espacios de investigación a través de sus departamentos de investigación que cada escuela posee y sirven como incubadoras de investigación y vinculación a espacios de práctica profesional, lo que implica relacionar al docente y estudiante en espacios ajenos a la tradicional aula de clase, desde la perspectiva de la aplicación de la teoría, el acercamiento a la investigación aplicada y el

relacionamiento con el entorno profesional del estudiante.

El modelo académico y de investigación se refleja en la adopción del sistema académico UTPL – ECTS4 que se desarrolla con la colaboración permanente de las Escuelas en donde profesores investigadores comparten su experiencia de vida académica y personal con sus estudiantes, los cuales aprenden, en el aula, en la vida de la Universidad, en la vida de otras universidades a través de los programas de movilidad académica y, finalmente, en su propia vida.



**Figura No.2: Programa Formativo de la UTPL**

Fuente: [lorena2008.wordpress.com](http://lorena2008.wordpress.com)

Elaborado por: UTPL

La evaluación es continua a lo largo del ciclo, este proceso es definido por el docente de acuerdo al tipo de competencias que se ha desarrollado en los alumnos y que se desea evaluar, por lo tanto el docente puede aplicar pruebas orales o escritas, resolución de estudios de caso, trabajos individuales o en grupo, foros, exposiciones, etc (Beltrán, 2011).

Más allá de la dificultad para evaluar competencias debemos pensar en la importancia de un programa flexible que se vaya moldeando según las exigencias y experiencias que se

tienen a lo largo del que hacer educativo, de todas formas la educación y la formación no se puede detener en su proceso de mejoramiento y actualización de tecnologías que permitan al docente y al estudiante compartir experiencias enriquecedoras para ambos.

Es cierto, los proyectos académicos de toda institución significan un gran reto para todos, es obligación de todos trabajar para que mejoren cada día estos procesos en función del bienestar de los estudiantes y del propio país, sin olvidar que la importancia de formar una sociedad del conocimiento debe ser el principal objetivo de toda política de estado y de gobierno y nosotros como los actores principales de los cambios y mejoras de los programas de formación.

|      |                         |  |  |  |                                  |                                   |                                  |                |     |
|------|-------------------------|--|--|--|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|----------------|-----|
| X    |                         | Complementaria (2)                           | Psicología (4)                                       | Desarrollo del Trabajo de Titulación GP 4.2 (20) |                                  |                                   |                                  |                | 26  |
| IX   | Libre Configuración (4) |  | Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal (5) | Psicología del Desempeño II (5)                  |                                  |                                   | Complementaria (2)               | GP 4.1 (8)     | 24  |
| VIII | Libre Configuración (4) |  | Psicología II (5)                                    | Psicología del Desempeño I (5)                   | Investigación (5)                |                                   | Complementaria (3)               | GP 3.2 (7)     | 29  |
| VII  | Libre Configuración (5) | Técnicas de Intervención Psicopedagógica (4) | Psicología I (5)                                     | Psicología Organizacional (5)                    | Estadística II (4)               |                                   | Complementaria (3)               | GP 3.1 (7)     | 33  |
| VI   | Libre Configuración (5) | Orientación (5)                              | Psicología de la Salud (5)                           | Evaluación y Diagnóstico II (5)                  | Estadística I (4)                |                                   | Complementaria (2)               | GP 2 (8)       | 34  |
| V    | Libre Configuración (5) | Psicopedagogía (5)                           | Introducción a la Psicología Clínica (4)             | Evaluación y Diagnóstico I (5)                   |                                  |                                   | Complementaria (2)               | GP 1 (6)       | 27  |
| IV   | Libre Configuración (5) | Psicopatología II (5)                        | Psicofisiología (4)                                  | Psicometría (5)                                  | Psicología Diferencial (4)       | Desarrollo Espiritual II (4)      |                                  | Inglés IV (4)  | 31  |
| III  |                         | Psicopatología I (5)                         | Neuropsicología (4)                                  | Psicología de la Personalidad (4)                | Psicología del Desarrollo II (4) | Desarrollo Espiritual I (4)       |                                  | Inglés III (4) | 25  |
| II   |                         | Bases Biológicas (4)                         | Psicología de la familia (4)                         | Teorías y Sistemas Psicológicos (4)              | Psicología del Desarrollo I (4)  | Expresión Oral y Escrita (4)      | Realidad Natural y Ambiental (4) | Inglés II (4)  | 28  |
| I    |                         |  | Psicología Social (4)                                | Psicología General (5)                           | Computación (4)                  | Desarrollo de la Inteligencia (4) | Desarrollo Espiritual I (4)      | Inglés I (4)   | 25  |
|      |                         |  |  |  |                                  |                                   |                                  |                | 282 |

\* Las materias complementarias pueden ser sustituidas por seminarios, cursos, talleres, jornadas u otras asignaturas que la Escuela considere necesarias para la formación del estudiante.

**Troncales de Carrera 35% = 98 créditos**  
**Formación Básica 10% = 28 créditos**  
**Libre Configuración 10% = 28 créditos**  
**Complementarias 10% = 30 créditos**  
**Genéricas de Carrera 15% = 42 créditos**  
**Gestión Productiva 20% = 56 créditos**

**PASANTÍAS PRE-PROFESIONALES Y DE VINCULACIÓN CON LA COLECTIVIDAD**  
 A las asignaturas de la malla se añadirán actividades como:

- Pasantías pre-profesionales.
- Actividades socio-culturales.
- Actividades de servicio a la comunidad.
- Misión Identidad Ecuador.
- Actividades realizadas en otras jornadas.
- Otras actividades de vinculación con la colectividad.

|                                  |            |
|----------------------------------|------------|
| Créditos del programa académico: | 226        |
| Gestión Productiva:              | 56         |
| <b>Total:</b>                    | <b>282</b> |

**Figura No. 3: Malla curricular de la titulación de psicología**

**Fuente:** Universidad técnica particular de Loja / Oferta académica presencial.

**Elaborado por:** UTPL



### **1.1.6. Aceptación social del psicólogo.**

La psicología es una ciencia, que ha tomado mucha resistencia por parte de los individuos de cada sociedad en el mundo, pese a estas condiciones, poco a poco y con mucho trabajo los profesionales de esta área se han esforzado por ampliar el ámbito de acción, así como también cada vez más firmas o empresas requieren de estos profesionales tanto para su personal como para tomar decisiones, es por ello que se ha incrementado la aceptación social de la carrera de psicología.

Esta ampliación para obtener una mayor aceptación social del psicólogo, ha llevado a que dentro de la carrera de psicología se encuentren algunas especialidades como: consejero y orientador vocacional, que son psicólogos encargados de ayudar a tomar decisiones sobre la elección de la carrera y profesión; psicólogo escolar, los cuales en la actualidad se encuentran dentro de cualquier institución educativa, ya que es muy importante que los niños y adolescentes puedan tener el apoyo de un especialista que los guíe y apoye en la resolución de sus problemas, emocionales, académicos y sociales; terapeuta o consejero, que suele dar apoyo a parejas, matrimonios, familias; psicólogo forense, que aplica la psicología a los campos de investigación y la ley, psicólogo deportivo, psicólogo de educación especial; psicólogo industrial u organizacional (Pedroza, Villalobos & Morales, 2007).

En la actualidad existen muchos graduados que optan por especializaciones en la carrera de psicología en diferentes áreas, ya que, con el tiempo se ha ido ampliando el campo psicológico obteniendo resultados excelentes, por lo que es posible que en el futuro se incremente la demanda y por ende la aceptación social crezca de los profesionales de psicología y en casi todas las instituciones tengan un psicólogo como parte de su personal.

Es así como Urbina (1992) desde un punto de vista más genérico, defiende que la aceptación social del psicólogo se manifiesta bajo formas muy variadas, en su investigación, considera que la aceptación del psicólogo por parte de la sociedad involucra conocer las necesidades más apremiantes del país y de ahí realizar una clasificación de aquellas funciones profesionales a través de las cuales el psicólogo debería contribuir a la solución de dichas necesidades o problemas.

Lo mencionado por estos autores sugiere que la demanda social del psicólogo está relacionada en primera instancia a la búsqueda de problemas sociales imperantes dentro del país para en posterior generar una clasificación de las funciones profesionales para que el psicólogo decida ampliar sus conocimientos y especializarse en la rama que él crea o que la sociedad demande más.

## **1.2. Inserción laboral.**

Según Weller (2007) La inserción laboral de los jóvenes es un paso para la adultez, ya que mediante el trabajo y la responsabilidad en este puede asumir una vida independiente manejando distintos tipos de roles sociales que los conllevan al desarrollo tanto cultural como espiritual. Las debilidades laborales no solo afectan a los jóvenes en su bienestar personal y familiar sino también en el campo socioeconómico de su alrededor. Desde la década de 1990 hasta el 2000 se menciona que ha sido un gran problema el insertar laboralmente a los jóvenes ya que el desempleo es uno de los factores significativos en Latinoamérica.

Pero existe un factor importante que se debe tomar en consideración para que la inserción laboral de un joven o de un egresado se de acabo y es como Paniagua (2013) menciona que estudios de campo demuestran que existieron entidades pioneras que hicieron emerger a las empresas para generar una inserción laboral; España ha sido uno de los países promotores, en el que se indica que: *“Las iniciativas de inclusión social toman consciencia y que la inserción laboral demanda prácticas de trabajo reales, es decir competencias por parte del trabajador, por lo menos en un contexto empresarial y en un mercado de trabajo más tutelado”*.

Otros autores como Marhuenda, Bernad y Navas (2010) concuerdan que aspectos como las prácticas profesionales en entidades laborales, son tácticas que requiere el individuo para poder insertarse en el mercado laboral exitosamente, y de la misma manera se verá beneficiada su empleabilidad en su campo profesional futuro.

Tomando en consideración lo mencionado por estos autores, se deduce que la experiencia de un profesional o egresado, determina las competencias, características, habilidades, capacidades, y destrezas, debido a que si ejerce su profesión o ha venido ejerciéndola con prácticas pre profesionales además de su educación universitaria, le permitirá ser un individuo empleable, debido a que cuenta con una mayor dotación intelectual y con mayores competencias profesionales, por lo que la inserción al mercado laboral se le hará más sencilla en comparación con el individuo que no se haya formado ni haya adquirido ciertas competencias y destrezas profesionales.

### **1.2.1. Concepto y características de inserción laboral.**

Durante los últimos años la psicología ha crecido a pasos agigantados así como su aceptación dentro de la sociedad, siendo así que, contribuye constantemente a resolver problemas que afectan a diario al ser humano, influyendo en el resto de personas que rodean al individuo que se han servido del trabajo de un psicólogo, por ello la inserción laboral del psicólogo ha crecido, pero se espera que en países como Ecuador tenga una mayor amplitud en el sentido de una mayor diversidad y apoyo al nuevo profesional o al profesional en formación.

Conociendo la problemática de la inserción laboral en Ecuador para los profesionales en particular los psicólogos, en primera instancia se debe conocer cuán importante es insertarse laboralmente para un profesional, por ello Martínez (2009), señala:

“La inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionados con la independencia económica y la posibilidad de adquirir bienes para el profesional, como son una vivienda y en posterior formar una nueva unidad familiar”.

También hace referencia que para poder insertarse laboralmente, debe coexistir e interrelacionarse elementos propios del individuo y de la sociedad, debido a que el poseer el título universitario de haber culminado los estudios, no le garantiza al profesional o el egresado de la carrera que pueda insertarse laboralmente.

En relación con lo indicado anteriormente en países como Ecuador, es necesario a parte del título universitario que el profesional o el egresado de la carrera cuente con ciertas características que avalúen sus conocimientos, como son la experiencia laboral, prácticas pre-profesionales y en algunos de los casos una entidad o un individuo que le permita ingresar al puesto de trabajo al cual se está postulando, Paniagua, M. (2013) menciona que la inserción laboral demanda que el profesional o el egresado de la universidad, cuente con prácticas de trabajo reales, es decir cuente con competencias adicionales a su formación académica, es decir, un extra que lo haga único, especial y diferente al resto de individuos que postulan a un trabajo, esto le permitirá al profesional tener un excedente en formación que le de paso a la contratación del puesto de trabajo en el cual está postulando.

A partir del significado de inserción laboral en lo que respecta a las características del mismo, Cullari y Márquez (2011) en su estudio destacan que existen profesionales trabajando en la docencia, siendo esta una área que no se contempla dentro de la malla curricular de un licenciado en psicología, es por ello que incide que se ha dado un incremento de la inserción laboral en áreas o en ámbitos no contemplados dentro de la carrera del psicólogo, otro dato a recalcar es que los psicólogos que están insertados laboralmente, la mayoría posee más de un puesto de trabajo y no específicamente dentro de la formación que se le ha dado; esto sugiere que el psicólogo o el egresado de la carrera no cuenta con las aptitudes o actitudes para desenvolverse eficientemente dentro del área laboral para la cual se ha formado.

### **1.2.2. Factores que afectan la inserción laboral.**

En Ecuador, la posibilidad de ejercer profesionalmente después de terminar la carrera universitaria o encontrarse bajo la nominación de egresado es una problemática, debido a factores relacionados con la formación del psicólogo, o por no contar con experiencia o prácticas profesionales. Luque y Gonzales de Menne (2001) plantean que uno de los factores que afectan la inserción laboral es la articulación de los contenidos teóricos desarrollados a lo largo de la malla curricular del estudiante en formación, así como también del ejercicio pre profesional; ya que para el caso de la psicología existen materias

que dan la posibilidad de que el educando desarrolle una conexión entre lo teórico y lo práctico. De esta manera, la mayoría de los estudiantes pasan toda, o casi toda, su carrera sin acceder al futuro rol que desempeñaran una vez culminada su educación, lo que repercute en la posibilidad de la inserción laboral.

Por otra parte en caso de que el profesional haya contado con prácticas pre profesionales, estas debieron estar tuteladas por un docente de la universidad o por un tutor con experiencia en el campo, para que avalúe el trabajo del estudiante además de dar constancia y aprobación de que las aptitudes, actitudes y habilidades que ha adquirido el estudiante; es por ello que autores como Van Namen y Schein (2009) dividieron en dos polos a las prácticas, denominaron a unas individualizadas (individuales, informales, variables, al azar, disyuntivas y que aplican procesos de autoeducación), y a otras las denominaron prácticas institucionalizadas (las colectivas, formales, fijas, secuenciales, de inversión de tiempo y supervisadas).

Entonces a pesar de que un profesional cuente con prácticas, un factor relevante que no le va a permitir insertarse laboralmente, es que dichas prácticas no estén avaladas por una institución legal o que no hayan sido supervisadas por un tutor que de respaldo a los conocimientos y habilidades que el estudiante haya adquirido durante el ejercicio pre-profesional.

Mediante lo expuesto, se considera que uno de los principales factores que detienen la inserción laboral tanto de los profesionales como de los egresados de la carrera de psicología, es la falta de poner en práctica los contenidos teóricos que han obtenido durante toda su carrera, para de esta manera preparar al estudiante de manera más adecuada para el ejercicio de su futuro rol profesional, ya que el aprendizaje experimental es claramente más significativo que el exclusivamente teórico; con ello le agrega valor al joven profesional, facilitándole la inserción laboral.

### **1.2.3. Estudios sobre inserción laboral en otros países.**

#### **1.2.3.1. Inserción laboral en Argentina.**

La inserción laboral de los psicólogos en Argentina abarca más del 72% que se encuentra trabajando y un 23% trabaja y busca trabajo, en esta categoría se puede incluir a quienes tienen una carga de trabajo reducida o trabajan por horas en alguna institución privada o pública; más de la mitad un 54% trabaja entre 21 a 40 horas semanales, esta variabilidad de las horas trabajadas, está vinculada con las ocupaciones vinculadas a su profesión; de esta manera solo el 38% tiene menos de una ocupación, el 28% posee dos ocupaciones y el 20% posee tres ocupaciones y son menos significativos quienes poseen 4 o cero ocupaciones (Cullari & Márquez, 2011).

De acuerdo con esta investigación y con los resultados que se ha obtenido de ella; se observa que existe una mayor inserción laboral en este país donde más de la mitad de los licenciados en psicología se encuentran trabajando ya sea en una o varias ocupaciones; en otras palabras, es baja la desocupación de los profesionales y es destacable la carga horaria de trabajo, lo que podría inducir a que estos profesionales se encuentran en una posible subocupación o subempleo en materia de psicología.

Según Cullari y Márquez (2011) más de la mitad de los licenciados en psicología de Argentina, han expresado que trabajan mayormente en la actividad profesional, representando un 56% de los encuestados, pero también es destacable que hay un número considerado de profesionales trabajando en la docencia, siendo esta un área que no se contempla dentro de los principios de los Licenciados de psicología, ya que la carrera de psicología no ubica la docencia en su formación de grado.

#### **1.2.3.2. Inserción laboral en Chile.**

De los encuestados en el análisis realizado por Grondona (2006) en Chile, cabe destacar que al momento del egreso un 21% ya estaba trabajando remuneradamente en un área de la psicología y un 22,6% encontró trabajo de forma inmediata, lo que sumado al

11,3% que lo hizo durante los 3 primeros meses, concentran un 54,8% de los casos. Cabe mencionar que el 16,1% demoró más de 1 año en encontrar trabajo y un 12,9% aún no había encontrado trabajo al momento de la encuesta. AL aplicarse dicho cuestionario un 85,5% se encontraba trabajando remuneradamente en áreas relacionadas con la psicología, la mitad de los cuales 50,9% le dedica hasta media jornada laboral y un tercio el 32,1% trabaja más de 40 horas semanales. Cabe mencionar que un 21% trabaja en áreas no relacionadas con la psicología.

En la investigación realizada es muy destacable que los egresados de la carrera de psicología tienen una gran oportunidad laboral y que incluso antes de terminar los estudios ya se encuentran los futuros psicólogos trabajando en áreas relacionadas a su carrera, esto se debe a que en este país uno de los pioneros de la carrera en Latinoamérica, la aceptación social del psicólogo es más grande.

Además la demanda de los psicólogos es elevada lo que le facilita al profesional o al egresado insertarse laboralmente antes de terminar sus estudios o en los meses posteriores a él. Cabe mencionar que Chile es uno de los países más aceptados dentro de Ecuador para realizar intercambios estudiantes o postgrados en lo referente a la carrera de psicólogos y esto se debe a su excelente formación académica y sobre todo porque se especializan en nuevas áreas que en países como Ecuador aún no se ofrecen dentro de las universidades o de la maya curricular de las mismas.

### **1.2.3.3. Inserción laboral en España.**

Chávez y Noguera, (2008) por lo que respecta al índice de inserción laboral en España, de acuerdo con este análisis es del 76,92% de los titulados en psicología que se encuentran trabajando en el momento de la consulta, seis meses después de haber finalizado sus estudios, hay que destacar que respecto a los consultados que dijeron que no trabajan, el 55,54% manifestó como motivo de no trabajar la continuación de sus estudios y no una causa directa relacionada con la búsqueda de trabajo. Entre las vías de búsqueda de trabajo se tiene el contacto personal, él envió de currículos, y en segundo lugar, la acción que ejercen las bolsas de trabajo y los departamentos de prácticas se revelan también como vías eficaces utilizadas por los graduados.

La inserción laboral de los jóvenes españoles es muy grande y a pesar de que no se encuentren trabajando la mayor parte de ese grupo se encuentra continuando con su formación académica, lo que sugiere este estudio es que la demanda de psicólogos en este país y su aceptación social es bien elevada, lo que le permite al profesional con pocos meses de graduados ya poder insertarse laboralmente, en áreas como los recursos humanos, intervención psicoterapéutica, intervención psicopedagógica entre otras.

#### **1.2.4. Inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL.**

Este artículo detalla los resultados obtenidos de la investigación que se realizó a través de la Universidad Técnica Particular de Loja para recopilar información acerca de la “Inserción laboral de los ex- alumnos de la escuela de psicología de la UTPL”. La fuente de información son los egresados de la escuela de Psicología, los datos se recolectaron a través de un cuestionario, en donde entre otros aspectos se describe experiencia laboral, tipos de: contratos remuneración, antes, después, y el estado laboral actual de los ex- alumnos de psicología de la UTPL., el estudio se lo realizó mediante el uso de Técnicas como; Análisis Correlacional, prueba T para muestras independientes y Análisis de Varianza (ANOVA) (UTPL, 2011).

Los resultados obtenidos sirvieron para conocer si los ex-alumnos se encuentran insertados laboralmente en el campo psicológico, o si estudios de postgrados y la experiencia laboral antes y después de sus estudios académicos facilitaron la entrada al mercado laboral. Recalcando también que esta investigación se basa en una revisión teórica de las características de la inserción laboral en el mercado ecuatoriano y específicamente en la psicología. La población de este estudio fueron todos los ex alumnos graduados de la escuela de Psicología en la modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, los cuales estuvieron divididos de manera aleatoria. Los instrumentos utilizados fueron el curriculum vitae de cada uno de los participantes, cuyo objetivo fue el alimentar la base de datos de la bolsa de empleo de la escuela de psicología y el cuestionario de inserción laboral que principalmente abordó aspectos relacionados con el trabajo como son la inserción laboral y las necesidades de capacitación que los ex alumnos de la UTPL pueden llegar a tener (UTPL, 2011).



Este trabajo concluyó que los ex alumnos se encuentran satisfechos con la formación académica recibida por parte de la universidad, y en cuanto a su experiencia laboral, si luego de su carrera, aún se encuentran empleados. Estadísticamente, no existen diferencias significativas entre todos los grupos analizados, aunque existen una incidencia del género femenino en los niveles de empleo; así como también no existe una dependencia entre edad y total de empleos antes y después de graduarse y finalmente están mejor insertados en el campo psicológico las personas que están en el ámbito religioso, a diferencia del resto de condiciones civiles (UTPL, 2011).

### **1.3. Empleabilidad.**

Se define como empleabilidad, “al conjunto de características individuales que dotan a las personas de mayores posibilidades de inserción en el mercado de empleo” (Rodríguez & Reyes, 2006). Partiendo de este concepto la empleabilidad según Alles (2013) se trata de la mayor o menor posibilidad de una persona para encontrar trabajo, y solo dependerá de las capacidades intelectuales que se tenga acompañados de competencias que se pueda ofrecer al mercado laboral; cuenta mucho estar preparado con buenas capacidades laborales ya que cuando una empresa contrata a una persona lo hace para el futuro no por lo que las personas realizaron en sus empleos anteriores, verificando su historial laboral para pronosticar el proceso laboral futuro. Las personas deben cumplir con las capacidades y competencias adecuadas para la función que desempeñen en su puesto de trabajo, de esto depende que se mantenga en el trabajo y mantenga su empleabilidad futura.

También se debe tomar en consideración que la planeación de una carrera va más allá de solo adquirir los conocimientos y habilidades de un puesto específico. El conocimiento práctico de un puesto en efecto es primordial, pero se deben desarrollar otras habilidades para tener éxito como empleado. Para tener éxito como gerente se debe lograr un nivel todavía más alto de destreza en áreas tan importantes como la comunicación, la administración del tiempo, la automotivación, las relaciones interpersonales y la extensa área del liderazgo (Bohlande, George, Snell & Scott, 2008).

La empleabilidad del psicólogo o del egresado de la carrera de psicología, de acuerdo con los autores que se ha mencionado y con lo que se ha venido analizando en los apartados anteriores, depende de las características y aptitudes tanto pre-profesionales así como de la experiencia laboral con la que cuenten los individuos; es decir mientras más se distinga del resto de profesionales, ya sea por mayores conocimientos o una mayor experiencia en ese trabajo, el psicólogo que postula a un puesto de trabajo tendrá una mayor opción de que lo contraten, ya que sus destrezas, habilidades y características han generado que se destaque sobre los otros profesionales. Es por ello que también se puede decir que un egresado de la carrera no tendrá las mismas posibilidades de empleabilidad que un Licenciado en psicología o este no tendrá las mismas posibilidades que un psicólogo que cuente con experiencia o que haya decidido por una especialización.

### **1.3.1. Nichos laborales para psicólogos en el país.**

De acuerdo con estudios realizados por Noriega (2011) la continua expansión de los psicólogos por las distintas áreas de la sociedad, le permite deducir que la identificación y determinación de los nichos laborales del psicólogo, no es una tarea fácil, partiendo de que existen diferentes áreas donde la psicología se puede aplicar así como también existen algunas especializaciones por parte de los profesionales, a pesar de ello la realidad laboral del psicólogo es el continuo aumento de su demanda y Ecuador no es la excepción, tanto en organizaciones públicas como privadas.

Las empresas empiezan su proceso de captación de profesionales, buscando parámetros que le brindarán un beneficio a la empresa, es por ello que dichas empresas aumentan sus programas de selección y de igual manera sus programas de formación para los nuevos contratados para que con ello se ajusten a los requerimientos de la empresa, así también conjuntamente se evalúan habilidades, aptitudes y condiciones físicas, mentales e intelectuales, permitiendo una evaluación adecuada del rendimiento del profesional postulante al trabajo (Noriega, 2011) (a).

Dentro de los nichos laborales para los psicólogos se tiene un desenvolvimiento a nivel social, económico y tecnológico, siendo beneficioso y abarcando los ámbitos más destacables de la psicología tanto organizacional, educativa y clínica, sin dejar de lado

que ciertas características institucionales requieren mayores exigencias profesionales. La mayor parte de los profesionales o los egresados de la carrera de psicología no se encuentran empleados en trabajos cuya principal característica sea resolver los problemas de desórdenes mentales de ciertos individuos de la sociedad; ni realizan prácticas de psicoterapia salvo que cuenten con consultorios privados para realizarlas, y los psicólogos al formar un grupo muy diverso de interés especializados, una mayor parte de ellos se encuentran empleados en la práctica de la docencia y en las áreas de recursos humanos dentro de las empresas de cualquier ámbito (Muchinsky, 2012).

### **1.3.2. Empleo y desempleo en el Ecuador.**

#### **1.3.2.1. Empleo en Ecuador 2008-2013.**

El Ecuador ha sido afectado desde sus inicios por el desempleo estructural; en la actualidad una sexta parte de la fuerza laboral urbana ecuatoriana cuenta con condiciones aceptables de empleo (Larrea, 2008) y esta línea ha venido mejorando, en especial durante la última administración estatal que comprende a los años de análisis del presente estudio.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), los ocupados plenos para septiembre del 2008 eran de 41,07% evidenciándose un crecimiento para septiembre de 2013 (50,37%), dándole una estabilidad laboral a los ecuatorianos que se encuentran laborando, es importante hacer hincapié en el análisis del subempleo el cual para septiembre de 2008 era de 51,43% y en septiembre de 2013 fue de 42,88%, las cifras dan a conocer que el subempleo ha disminuido en los últimos años pero de igual manera sigue representando una cifra elevada. Estos índices de empleo y sobre todo del subempleo elevados, permite generar una tranquilidad en el estudiante que acaba de culminar los estudios, puesto que las cifras económicas le permitirán conocer que en los últimos años existe una mayor probabilidad de encontrar un empleo a pesar de que este bien pueda ser un subempleo.

### **1.3.2.2. Desempleo en Ecuador 2008-2013.**

Uno de los análisis económicos que refleja con mayor intensidad y claridad la salud económica de un país es el estado del nivel de empleo, subempleo y desempleo de su población. En Ecuador durante los últimos años, de acuerdo con la publicación trimestral del INEC, el desempleo nacional en los últimos 6 años ha presentado una tendencia a la reducción constante (Naveda, 2013). Esto nos lleva a pensar que la situación general de los profesionales y egresados de las distintas carreras universitarias que se ofertan en el país, ha mejorado, pues del trabajo diario de estos depende la posibilidad de lograr ingresos mensuales estables.

De acuerdo al INEC; el desempleo nacional se redujo del 7,31% en septiembre del 2008 a 4,55% en septiembre de 2013, lo cual pone al ecuatoriano en una posición optima en cuanto a la calidad de vida se refiere, logrando una apertura a nuevas perspectivas laborales. El rubro del desempleo a nivel nacional ha presentado una variación de 0,05% durante los años de estudio. En las ciudades consideradas como las más grandes y potenciadoras de la mayor inserción laboral de los profesional el desempleo se ha mantenido de la siguiente manera; para Guayaquil la tasa de desempleo ha disminuido notablemente desde septiembre de 2008 (8,53%) a septiembre de 2013 (5,49%) y en lo que respecta a la ciudad de Quito la disminución del empleo ha mostrado una tendencia moderada de 6,16% en septiembre de 2008 a 4,66% en septiembre de 2013.

## **1.4. Marco legal y de políticas laborales en el Ecuador.**

### **1.4.1. El Ecuador frente a las políticas laborales.**

En el país se ha pasado desde una visión mercantilista y superando la visión reduccionista del desarrollo como crecimiento económico, a colocar en el centro del desarrollo al ser humano y como objeto final de un Buen Vivir, por ello a partir del 2007 se desarrolló el Plan Nacional de desarrollo 2007-2010 definida en el “Programa de Gobierno” este proyecto se cumplió hasta el desarrollo del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013 con nuevos desafíos hasta la fecha, ahora está en vigencia el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 nutrido de los dos planes anteriores, donde se analizan la

importancia de reconocer a las mujeres y hombres como seres sociales, que deben proponerse retomar a la sociedad como unidad de observación e intervención y a la igualdad, inclusión y cohesión social como valores que permiten promover el espíritu cooperativo y solidario del ser humano. En el PNB se defiende que además, de la economía se enfrenta a un desafío que requiere asumir una dosis de humildad: debe reconocer su estrecha relación con ramas del conocimiento como la política, la antropología, la sociología y la psicología, este apartado claramente nos involucra, pues el ser humano es el centro del desarrollo, por ello el estado no puede desligarse de la profesión de la psicología quien estudia al individuo con sus particularidades, por ello en el país se está potenciando a gran escala esta importante carrera.

De esta manera, se puede justificar la importancia y necesidad que actualmente tiene el Ecuador en la formación de profesionales de la psicología tanto en pregrado como en postgrado. Diferentes Instituciones públicas requieren actualmente la contratación de estos servicios.

Asimismo el marco legal y político de las relaciones laborales en el Ecuador hasta el año 2013, estuvo enfatizado en profundizar los derechos de estabilidad, búsqueda de la equidad, modernización del sistema salarial, democratización de la representación laboral y la universalización de la seguridad social, ejes fundamentales que permitirán a los trabajadores luchar por sus derechos laborales, así como también cumplir con sus deberes como profesionales, para así no ser explotados laboralmente. Como menciona Correa (2013) es importante reconocer nuestros derechos así como también existe significancia en reconocer nuestros deberes.

Dentro de estas políticas se ha desarrollado un proyecto de integración profesional de los jóvenes al Mercado Laboral, caso que compete en la presente investigación, debido a que los egresados de la carrera de psicología así como los psicólogos, son jóvenes que no cuentan con una inserción laboral estable y continua al proceso de graduación o salida de la universidad.

Es por ello que dentro de este proyecto se encuentran hallazgos significativos para el presente estudio, como es que “Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan

las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Si bien este es un problema de carácter estructural (FLACSO, 2005).

A pesar de que las tasas de desempleo han bajado durante el último periodo de gobierno, indicadores como el subempleo han aumentado sus porcentajes, con lo cual se puede llegar a deducir que los egresados y profesionales que una vez terminada la universidad, desean integrarse laboralmente, no lo harán directamente al cargo para los cuales fueron formados, sino que su inserción laboral será como sub empleado, es decir indirectamente al trabajo para él que se formaron.

#### **1.4.2. Marco legal del sistema laboral.**

En lo referente al Marco Legal para el sistema laboral en Ecuador, vamos a hacer referencia, a las normativas legales que sean de interés para esta investigación, con la finalidad de dar un aporte teórico enriquecedor de lo que se desea analizar en este trabajo.

- **Ley de seguridad social:** El seguro General obligatorio forma parte del sistema nacional de seguridad social, y como tal su organización y su funcionamiento se fundamentan en los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad y suficiencia. Y pueden acceder a él las personas, todas aquellas personas que estén en calidad de afiliados y que perciban ingresos por la ejecución de una obra, o la prestación de servicios físicos o intelectuales, con relación laboral o sin ella (Ministerio de Trabajo, 2015).

Está es una de las ventajas que tienen los graduados; el de la inserción laboral, principalmente cuando se insertan tempranamente a trabajar, ya que este es un seguro que les permite a los trabajadores acceder a servicios de salud pública gratuitos, mejorando sus estándares de vida de los profesionales.

- **Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales:** Esta ley indica que las instituciones del Estado que por ley tienen jurisdicción coactiva, y las autoridades de trabajo o los jueces del trabajo, con el objeto de hacer efectivo el cobro de sus

acreencias, podrán ejercer subsidiariamente su acción no sólo en contra del obligado principal, sino en contra de todos los obligados por la ley, incluyendo a sus herederos mayores de edad que no hubieran aceptado la herencia con beneficio de inventario (Ministerio del Trabajo, 2015) (a).

En esta ley también se contemplan ámbitos como la “lactancia”, esto es de gran ayuda para las madres jóvenes como de todas las edades que terminando sus estudios o en el transcurso de ellos quedaron embarazadas, debido a que esta ley le otorga oportunidades para dar de lactar al infante, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.

- **Estándares internacionales OIT Organización Internacional del Trabajo (Estándares C1.....C189):** Es un organismo especializado de las Naciones Unidas, la cual se encarga de asuntos relacionados con el trabajo y las relaciones laborales. Es por ello que los estándares de esta organización se basan principalmente en luchar por los derechos de los trabajadores, para que no existan injusticias laborales y constan de normas, convenios, recomendaciones y declaraciones (Ministerio del Trabajo, 2015) (b).

Contar con organismos internacionales que velen por los derechos de los trabajadores de nuestro país, le da seguridad a quienes se han insertado laboralmente; para que organizaciones como las Naciones Unidas estén pendiente de que sus derechos como trabajadores se cumplan.

- **Administración del talento humano ISO 24000:** Esta certificación hace referencia a los estándares de calidad, en este caso de la formación de Recursos Humanos García (2000). Es decir, que el talento humano de un profesional debe contar con esta clase de certificaciones de calidad, esto le permitirá tener un valor agregado a sus competencias profesionales.

Debido a que al ser un profesional de calidad, le permitirá a la empresa donde el profesional trabaja crecer o que se desenvuelva de una manera correcta, para el caso de un psicólogo o de un egresado de psicología, esta certificación hace referencia a la calidad

de formación en la universidad, generándole una ventaja competitiva para la inserción del mercado laboral, ante otros profesionales que no cuenten con esta ventaja.

### **1.4.3. Política laboral en el Ecuador.**

Analizando la situación actual del Ecuador, la política laboral del Ministerio de Relaciones Laborales está basada en ocho ejes fundamentales, los cuales guiarán las acciones de esta cartera de Estado en los próximos años, y cuyo objetivo es la promoción de un trabajo y remuneración digna y la inclusión laboral de grupos de atención prioritaria, poniendo siempre al ser humano por sobre el capital. Dentro de los ocho puntos principales se destaca el quinto el cual dice: *“Fomentar en el ámbito laboral el cumplimiento de los derechos del buen vivir, en especial para los grupos de atención prioritaria y facilitar el trabajo, sin ningún tipo de discriminación”* (Ministerio de Trabajo, 2010). Este nos da a conocer como el Ministerio de Relaciones Laborales lucha y da valor a los derechos del ser humano poniendo énfasis en un derecho importante como lo es la inclusión laboral, factor primordial para lo futuros profesionales de la República Ecuatoriana.

Como se mencionó la política laboral ecuatoriana ha hecho énfasis en cinco puntos importantes, que se los analizará para una mayor comprensión de los mismos y para que sirvan de apoyo al estudio de la empleabilidad de los egresados de la UTPL.

- **Profundización del derecho de estabilidad:** Al respecto de este primer eje, Presidente de la República (2013) indicó que esto, evita que los contratos que han expirado puedan ser motivo de despido del trabajo sin que se le dé la respectiva indemnización, al igual que en casos de despido por discriminación a una persona, por su orientación sexual o que pertenezca a un grupo vulnerable. Dentro de las reformas propuestas para este eje está que si alguien realiza esta clase de despido, este deberá pagar un año de sueldo adicional a la indemnización existente por despido intempestivo.

Este derecho a la estabilidad laboral es un eje de gran ayuda para que el profesional o el egresado no se quede sin trabajo justo cuando haya encontrado alguno, cabe mencionar que dentro del código actual no se cumple con lo estipulado en el mismo, es por ello que



muchos profesionales y egresados sufren despidos intempestivos y no son indemnizados por ellos, violando tanto su integridad física como moral en algunos de los casos.

- **Búsqueda de la equidad:** Con este eje de búsqueda de la equidad lo que se intenta es poner un límite a la distribución de utilidades, las cuales no deben exceder de 24 salarios básicos unificados del trabajador Presidente de la República (2013) (a). Por ejemplo: La búsqueda de la equidad en ingresos, le permite a los profesionales y egresados de cualquier carrera universitaria que recién están ingresando al mercado laboral, establecer límites en las brechas salariales entre los que ganan más frente a aquellos que menos ganan dentro de una empresa, así como a nivel nacional.
- **Modernización del sistema salarial:** Presidente de la República (2013) (b) ha propuesto una mensualización voluntaria de los décimos en los sectores público y privado. La decimotercera y decimocuarta remuneración debe ser pagada, ha pedido del trabajador, de forma mensual. Esto puede ser productivo para ciertos profesionales, que ya cuentan con las responsabilidades necesarias, ya sea económica como familiar, siendo de ayuda fundamentalmente para todo aquel profesional que brinda sus servicios apropiadamente y con todas las normativas reglamentarias.
- **Democratización de la representación laboral:** De acuerdo con Presidente de la República (2013) (c) este eje es importante en el sentido de que la elección de la directiva del Comité de Empresa tendrá que hacerse mediante votaciones universales libres y secretas, por parte de los trabajadores de la empresa, sin necesidad de que estén o no afiliados a un sindicato. Este es un punto que le permitirá a los jóvenes egresados o profesionales ser parte desde sus inicios del trabajo, de la elección del comité que regulará o normará su trabajo, con ello indirectamente está generando un ambiente de trabajo más sano y más saludable, para que de esta manera pueda desenvolverse con todas sus actitudes competitivas al cien por ciento.
- **Universalización de la seguridad social:** Presidente de la República (2013) (d) este eje está enfocado a beneficiar directamente a trabajadores del hogar con su incorporación a la seguridad social. Es por ello que no se le dará una relevancia mayor

en el análisis, pero si se puede mencionar que la seguridad social está relacionada directamente con la calidad de vida y salud del profesional o egresado de cualquier carrera universitaria.

Analizadas las normativas legales impuestas en el Ecuador podemos recalcar también que la Psicología ha experimentado en las últimas décadas, un importante crecimiento, tanto en lo relativo al número de psicólogos en ejercicio como a su presencia en diversos ámbitos de actuación profesional. Los campos más consolidados de ejercicio profesional en el Ecuador son la psicología clínica y de la salud; psicología de la educación; psicología del trabajo y de las organizaciones. Sin embargo, se debe señalar que existen actualmente otros campos emergentes en nuestro contexto socio económico y político, como son: la Psicología de la Intervención Social y Comunitaria, la Intervención en Catástrofes o la Psicología Forense entre otras.

Actualmente la ley del estado ecuatoriano, incluye la necesidad de la profesión de la psicología, por mencionar un aspecto importante en la Constitución Art. 54, dice: El Estado garantizará a las personas de la tercera edad y a los jubilados, el derecho a asistencia especial que les asegure un nivel de vida digno, atención integral de salud gratuita y tratamiento preferente tributario y en servicios. El Estado, la sociedad y la familia proveerán a las personas de la tercera edad y a otros grupos vulnerables, una adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental. Claramente en éste artículo el Estado considera importante que el psicólogo intervenga en procurar un mejor estilo y calidad de vida de la población.

En la ley Orgánica de la ley superior Art. 86 menciona la importancia y la creación de la Unidad de bienestar estudiantil que ofrecerá los servicios asistenciales que se determinen en las normativas de cada institución. Esta unidad, además, se encargará de promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia, y brindará asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos.

Cómo se analiza claramente la función del psicólogo es imprescindible en muchos ámbitos de un país, por ello actualmente, existe un buen número de ámbitos de trabajo que

requieren la titulación universitaria de Psicología, tanto en el ámbito público, requerimiento que se refleja en las diferentes convocatorias de mérito y oposición a través de los diferentes ministerios coordinadores y también en el ámbito privado; para el desarrollo de determinadas funciones: sistema de salud, sistema educativo, instituciones penitenciarias, sistema de bienestar social, etc. Sin embargo, hasta la fecha no existe normas legislativas y reglamentarias, referentes a las funciones profesionales propias del psicólogo.

#### **1.4.4. Sistema de pasantías pagadas - Mi primer empleo.**

Es un programa emblemático que busca brindar la posibilidad a jóvenes de centros de educación superior, en edades entre 18 y 29 años, de realizar pasantías pagadas en entidades del sector público, con el objetivo de desarrollar destrezas, mejorar su empleabilidad en base a experiencia práctica pre profesional y percibir además un ingreso económico. Se han colocado 5.585 jóvenes entre 2009 - 2010 en las instituciones participantes del programa; estas pasantías tienen una duración de seis meses con jornadas de cuatro horas diarias. Después de la buena acogida que tuvo el programa “Mi primer empleo” en el año 2011 el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) lanzó la segunda fase llamada “Mi Primer Empleo II” donde se seleccionarían a los mejores estudiantes de las universidades del país para que realicen pasantías en Despachos Ministeriales, Secretarías de Estado y otras altas Dependencias del Estado a fin de que adquieran experiencia laboral más amplia y enriquecedora respecto al manejo y funcionamiento de una institución pública (Ministerio de Trabajo, 2010).

La oportunidad que brinda el Ministerio de Trabajo, a los jóvenes que culminaron sus estudios o aún los están cursando a través de la iniciativa de primer empleo, es una puerta que les otorga experiencia laboral a jóvenes que aún no cuentan con ello, esto le da una plusvalía al momento que terminen sus estudios y decidan buscar un empleo acorde a sus actitudes adquiridas dentro de la universidad. Para el caso de los psicólogos que no recibieron las suficientes prácticas pre-profesionales, esta es una oportunidad para adquirir competencias extras a las adquiridas dentro de la malla curricular de la Universidad; con ello se está dando una inserción laboral pre- profesional y empleabilidad, que les permitirá a los estudiantes, egresados principalmente poner en práctica todos los conocimientos adquiridos en su formación académica.

**CAPITULO II:  
METODOLOGÍA**

## 2.1. Diseño de la investigación

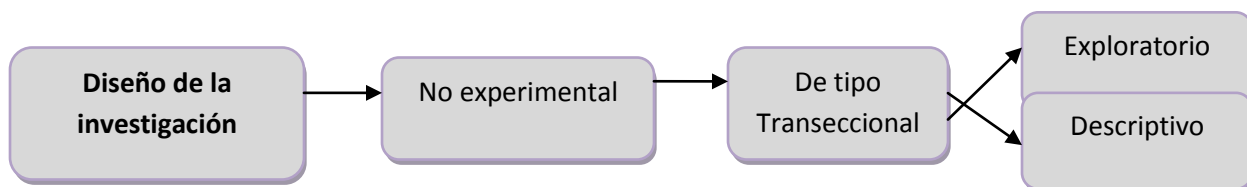
El presente estudio tiene como finalidad conocer el estado de inserción laboral y empleabilidad de los ex alumnos de la UTPL de la Modalidad presencial de los periodos 2008 y 2013 y de Modalidad Abierta y a Distancia de los periodos 2010 a 2014, por lo cual para el diseño de esta investigación se utilizará el enfoque cuantitativo no experimental con un alcance exploratorio, descriptivo de tipo Transeccional (ver figura No. 4), ya que se observan fenómenos en su contexto actual, se recolecta datos en un tiempo único, para posteriormente describirlos y analizarlos:

- **Cuantitativo:** El diseño de esta investigación se basa en la recolección de datos a través de una encuesta realizada a los ex alumnos para un análisis estadístico.
- **Transeccional (descriptivo):** Se realiza la recolección de los datos en un momento único, sobre la inserción laboral de los ex alumnos en la época actual.

## 2.2. Alcance de la investigación

- **Exploratorio:** el propósito de este alcance nos ayudará a investigar sobre el fenómeno que están pasando los ex alumnos de la UTPL sobre su inserción laboral y su empleabilidad, ya que es un tema no abordado antes y se lo hace a una población determinada, indagando sobre su estado actual, diciéndonos así los autores Hernández, Fernández y Batista (2010) que este alcance ayuda a familiarizarse con fenómenos desconocidos, obteniendo información para realizar una investigación más completa de un contexto particular, investigando nuevos problemas.
- **Descriptivo:** Luego del estudio exploratorio se describe el fenómeno por medio de la recolección de información siendo esta de manera independiente, aplicada a cada ex alumno mediante una encuesta que nos permitirá conocer los diferentes estados de inserción laboral y empleabilidad de los graduados, buscando indagar con mayor exactitud competencias, situación laboral, planes de vida y así también la satisfacción con la formación recibida; así mismo nos explica Hernández, Fernández y Batista

(2010) que este alcance es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, ya que especifica propiedades, características y perfiles de personas ya sean grupales o individuales sometidos a análisis a través de la descripción exacta de sus actividades. Mediante este método recogimos toda la información de los graduados para realizar el análisis y discusión.



**Figura No.4: Diseño de la investigación**

**Fuente:** *Hernandez, Fernandez y Batista (2010). Metodología de la Investigación.*

**Elaborado por:** *Gómez, K. (2015)*

## 2.3. OBJETIVOS

### 2.3.1. General

- Determinar la situación de inserción laboral de los graduados de la Titulación de Psicología de la Modalidad presencial de los periodos 2008 y 2013 y de la Modalidad Abierta y a Distancia de los periodos 2010 a 2014 de la Universidad Técnica Particular de Loja.

### 2.3.2. Específicos:

- Establecer el estado laboral de los ex alumnos de la titulación de psicología de Modalidad presencial de los años 2008 y 2013 y Modalidad Abierta y a Distancia de los años 2010 a 2014.
- Identificar el grado de satisfacción de los ex alumnos con respecto a la formación recibida en sus estudios.
- Determinar la tasa de desempleo de los ex alumnos de Modalidad presencial y Modalidad Abierta y a Distancia y las variables relacionadas a este fenómeno.

## **2.4. Población y muestra**

- **Población:** La población asignada para la presente investigación es de 173 graduados de los cuales son ocho estudiantes graduados de la Modalidad presencial de los periodos 2008 y 2013 y 165 de la Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica particular de Loja de la Titulación de Psicología.
- **Muestra:** La muestra inicial serán ocho estudiantes de la modalidad presencial de los periodos 2008 y 2013 y 47 estudiantes de la modalidad Abierta y a Distancia de los periodos 2010 a 2014. Aunque se trabajará con la muestra incidental que se obtenga según los datos recolectados, depurando aquellas encuestas incompletas que nos impidan trabajar los resultados y análisis requeridos.

### **2.4.1. Criterios de exclusión e inclusión**

#### **2.4.1.1. Criterios de exclusión**

- Que sea únicamente egresado y no graduado.
- Qué se encuentren fuera del país.

#### **2.4.2. Criterio de inclusión**

- Para el criterio de inclusión se tomará en cuenta a los ex alumnos de la titulación de Psicología graduados en los periodos 2008 y 2013 de la Modalidad presencial y periodos 2010 a 2014 de la Modalidad Abierta y a Distancia.

## 2.5. Instrumento:

Los datos de esta investigación serán recogidos por la aplicación del siguiente instrumento:

### **Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y Modalidad Abierta y a Distancia:**

Instrumento realizado por el área de Ciencias Administrativas adaptado por Mgtr. Jhon Espinoza y Karla Gómez en el 2015; que contiene cinco partes: parte A: Datos personales, Parte B: Competencias, Parte C: Plan Institución de educación Superior UTPL. Esta encuesta es con el propósito de dar a conocer además de las competencias genéricas de la Universidad la satisfacción de la formación recibida; así como el estado de inserción laboral de cada uno de los graduados. Y si no están empleados en alguna empresa en que les gustaría desarrollarse laboralmente.

## 2.6. Procedimiento

Para la descripción de la investigación se tomará en cuenta distintas fases:

### **Fase 1: RECOLECCIÓN DE DATOS**

- Recolección de la base de datos suministrada por la secretaría de la titulación de psicología de la UTPL de los graduados de modalidad presencial 2008 y 2013. La base de datos de modalidad a distancia 2010 a 2014 se encontraba en el departamento de ciencias administrativas de la UTPL.
- Entrega de la lista de graduados de la modalidad presencial al departamento de Ciencias Administrativas quienes entregan los datos a Call Center Cronix en Quito junto con la lista de modalidad a distancia.
- Call Center Cronix procede a aplicar el instrumento “**Encuesta de seguimiento a titulados**” por vía telefónica de los graduados que cuenten con número telefónico y el resto fueron recolectadas a través de correo de electrónico. Se realiza dos llamados con el fin de contactar a los ex alumnos.



- Entrega de resultados de las encuestas a graduados vía correo electrónico al departamento de ciencias administrativas.

## **Fase 2: TRASPASO DE DATOS**

- Ingreso de datos a Excel, encuestas de modalidad presencial 2008 y 2013 y de modalidad abierta y a distancia 2010 a 2014.
- Depuración de los datos: de todas las preguntas receptadas en el cuestionario se escoge únicamente las que se necesita para el análisis respectivo, quitando aquellas que no cumplían con los criterios sobre el tema a tratar.
- Se ordena las preguntas de la siguiente manera: datos personales, competencias, situación laboral, graduados empleados-empleo principal, aspectos generales de las actividades laborales de los graduados, graduados que estan buscando empleo y nivel de identidad con la intitución de educación superior UTPL.
- A continuación se unifican en una sola matriz todos los datos ya depurados.
- Se realiza las tablas y gráficos de las preguntas aceptadas de modalidad presencial y a distancia para una comparación respectiva.

## **Fase 3: ANALISIS DE DATOS**

- **Análisis descriptivo:** Con la información obtenida de las figuras y tablas correspondientes se empieza por describir cada uno de los elementos a analizarse, como son el estado laboral, empleabilidad, desempleo, plan de vida, competencias, asi como el nivel de satisfacción de cada ex alumno, esto por medio de comentarios.
- A partir de la descripción tanto de modalidad presencial y modalidad a distancia consecutivamente se procede a discutir los resultados obtenidos mediante los objetivos planteados al inicio de la investigación e investigaciones recolectadas en el marco

teórico, para así constatar las distintas inferencias y resultados finales.

- Seguimiento de las conclusiones donde se indica si se cumplió con los objetivos propuestos, y con recomendaciones influenciadas por dichas conclusiones del estudio.

**CAPITULO III:**  
**ANÁLISIS DE DATOS**

A continuación se presentan los resultados de los estudios de los ex alumnos de la Modalidad presencial (MP) de los periodos 2008 y 2013 y Modalidad Abierta y a Distancia (MAD) de los periodos 2010 a 2014, recogidos mediante un cuestionario a graduados proporcionado por el área de ciencias administrativas. Se analizará el estado laboral, tasa de desempleo, experiencias, situación laboral, competencias genéricas y específicas, nivel de pertenencia con la UTPL; mediante tablas y figuras se darán a conocer cada una de las variables.

### 3.1. ENCUESTA DE SEGUIMIENTO A TITULADOS UTPL.

#### 3.1.1. Datos personales.

Tabla No. 1: Datos sociodemográficos de las personas evaluadas (presencial).

| Pregunta 1     |          |            | Pregunta 2   |          |            |
|----------------|----------|------------|--------------|----------|------------|
| Estado civil   |          |            | No. De hijos |          |            |
|                | F        | %          |              | F        | %          |
| soltera/o      | 5        | 62.5       | 0 Hijo(s)    | 5        | 62.5       |
| casada/o       | 2        | 25         | 1 Hijo(s)    | 3        | 37.5       |
| unión libre    | 0        | 0          | 2 Hijo(s)    | 0        | 0          |
| viudo/separado | 1        | 12.5       | 3 Hijo(s)    | 0        | 0          |
| no responde    | 0        | 0          | 4-15 Hijo(s) | 0        | 0          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>8</b> | <b>100</b> | <b>TOTAL</b> | <b>8</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

**Tabla No. 2: Datos sociodemográficos de las personas evaluadas (distancia)**

| Pregunta 1     |    |      | Pregunta 2   |    |      |
|----------------|----|------|--------------|----|------|
| Estado civil   |    |      | No. De hijos |    |      |
|                | F  | %    |              | F  | %    |
| soltera/o      | 12 | 25,5 | 0 Hijo(s)    | 5  | 10,6 |
| casada/o       | 27 | 57,4 | 1 Hijo(s)    | 7  | 14,9 |
| unión libre    | 1  | 2,1  | 2 Hijo(s)    | 15 | 31,9 |
| viudo/separado | 6  | 12,5 | 3 Hijo(s)    | 8  | 17,0 |
| no responde    | 1  | 2,1  | 4-15 Hijo(s) | 1  | 2,1  |
| <b>TOTAL</b>   | 47 | 100  | no contestan | 11 | 23,4 |
|                |    |      | <b>TOTAL</b> | 47 | 100  |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia  
**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la tabla 1 y 2 podemos observar que en cuanto al estado civil de modalidad presencial el 62,5% son solteros, mismos que no poseen hijos, seguido de un 25% que son casados y el 12,5% separados. Y de ellos, el 37,5% posee únicamente un hijo. Y en cuanto a la modalidad distancia el 25,5% son solteros, el 57,4% son casados, habiendo un porcentaje elevado de personas casadas en esta modalidad; el 12,5% se encuentran separados o viudos y el 2,1% en unión libre; con relación al número de hijos el 10,6% no tiene hijos, el 14,9% un hijo, el 31,9 dos hijos, el 17,0% tres hijos y el 2,1 de 4 en adelante.

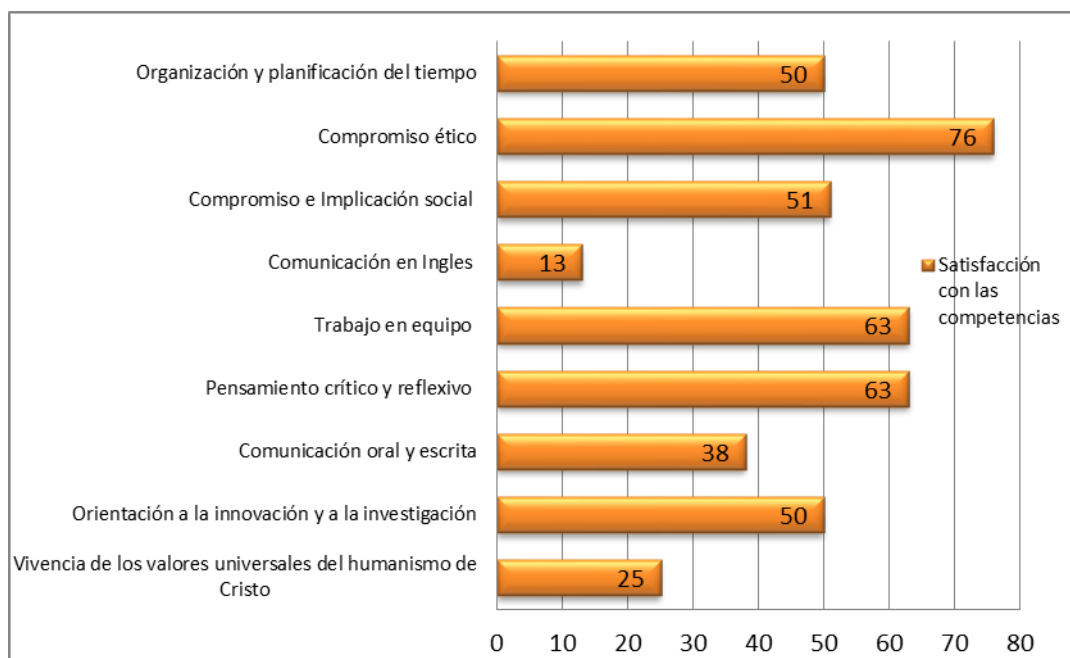
### 3.1.2. Competencias

**Tabla No. 3: Satisfacción con las competencias genéricas de su formación en la UTPL (presencial)**

| COMPETENCIAS GENÉRICAS UTPL |   | Muy Insatisfecho |      | Insatisfecho |      | Normal |      | Satisfecho |      | Muy Satisfecho |      |
|-----------------------------|---|------------------|------|--------------|------|--------|------|------------|------|----------------|------|
| 1                           |   | R                | %    | R            | %    | R      | %    | R          | %    | R              | %    |
|                             | Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo | 1                | 12.5 | 0            | 0    | 5      | 62.5 | 2          | 25   | 0              | 0    |
|                             | Orientación a la innovación y a la investigación            | 1                | 12.5 | 1            | 12.5 | 2      | 25   | 2          | 25   | 2              | 25   |
|                             | Comunicación oral y escrita                                 | 0                | 0    | 0            | 0    | 5      | 62.5 | 1          | 12.5 | 2              | 25   |
|                             | Pensamiento crítico y reflexivo                             | 0                | 0    | 0            | 0    | 3      | 37.5 | 3          | 37.5 | 2              | 25   |
|                             | Trabajo en equipo   | 0                | 0    | 0            | 0    | 3      | 37.5 | 4          | 50   | 1              | 12.5 |
|                             | Comunicación en Inglés                                      | 2                | 25   | 2            | 25   | 3      | 37.5 | 1          | 12.5 | 0              | 0    |
|                             | Compromiso e Implicación social                             | 0                | 0    | 0            | 0    | 4      | 50   | 3          | 37.5 | 1              | 12.5 |
|                             | Compromiso ético  | 0                | 0    | 0            | 0    | 2      | 25   | 5          | 62.5 | 1              | 12.5 |
|                             | Organización y planificación del tiempo                     | 0                | 0    | 1            | 12.5 | 3      | 37.5 | 2          | 25   | 2              | 25   |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

Elaborado por: Gómez, K (2015)



**FIGURA No. 5: Porcentaje de estudiantes satisfechos con las competencias genéricas de la UTPL.**

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

Elaborado por: Gómez, K (2015)

**Tabla No. 4: nivel de satisfacción con las competencias genéricas de la UTPL (distancia)**

| Opción |   | Respuestas |    |
|--------|---|------------|----|
|        |   | R          | %  |
| 1      | Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo | 31         | 66 |
|        |   |            |    |
| 2      | Orientación a la innovación y a la investigación            | 33         | 70 |
| 3      | Comunicación oral y escrita                                 | 23         | 49 |
| 4      | Pensamiento crítico y reflexivo                             | 16         | 34 |
| 5      | Trabajo en equipo   | 22         | 47 |
| 6      | Comunicación en Ingles                                      | 34         | 72 |
| 7      | Compromiso e Implicación social                             | 11         | 23 |
| 8      | Compromiso ético  | 8          | 17 |
| 9      | Organización y planificación del tiempo                     | 4          | 9  |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)



**FIGURA No. 6: Porcentaje de estudiantes satisfechos con las competencias genéricas de la UTPL.**

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la figura 5 y 6 según los porcentajes sobre los estudiantes que se encuentran satisfechos con las competencias genéricas obtenidas en la UTPL el nivel más alto de satisfacción de la modalidad presencial es el compromiso ético con un 76% y de la modalidad distancia comunicación en inglés con un 72%.

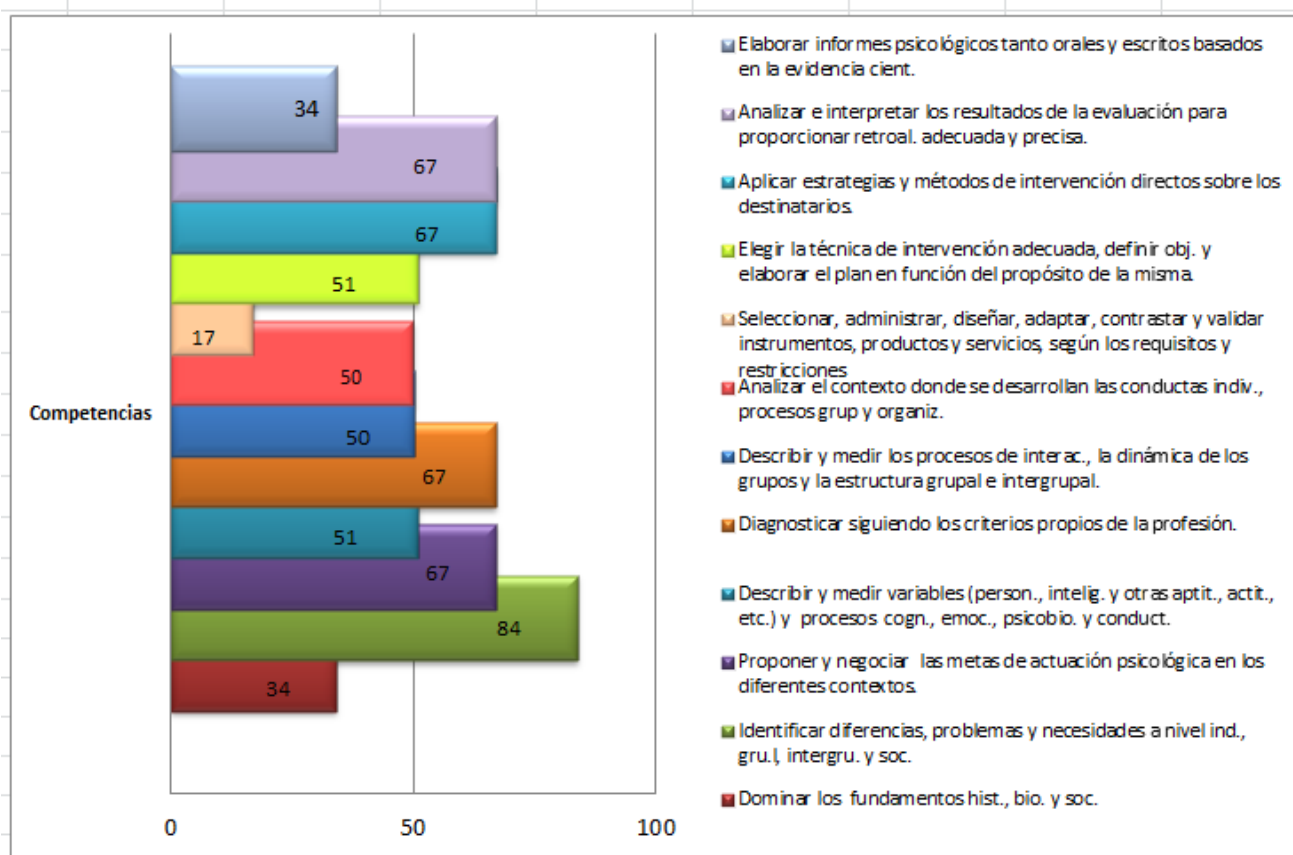


**Tabla No. 5: Porcentaje de competencias específicas aplicadas en el trabajo (presencial)**

| <b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>   | <b>Nunca</b> | <b>P. v.</b> | <b>Generalmente</b> | <b>Repetidamente</b> | <b>Siempre</b> |
|---|--------------|--------------|---------------------|----------------------|----------------|
| Dominar los fundamentos históricos, biológicos y sociales de la Psicología para cimentar el ejercicio profesional.  | 0=0.00%      | 1=16.66%     | 3=50.00%            | 1=16.66%             | 1=16.66%       |
| Identificar diferencias, problemas y necesidades a nivel individual, grupal, intergrupal y social (organizacionales e inter organizacionales).  | 0=0.00%      | 1=16.66%     | 0=0.00%             | 4=66.66%             | 1=16.66%       |
| Proponer y negociar con los destinatarios las metas de actuación psicológica en los diferentes contextos.   | 0=0.00%      | 1=16.66%     | 1=16.66%            | 3=50.00%             | 1=16.66%       |
| Describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales.                               | 0=0.00%      | 0=0.00%      | 3=50.00%            | 1=16.66%             | 2=33.33%       |
| Diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión.   | 0=0.00%      | 1=16.66%     | 1=16.66%            | 3=50.00%             | 1=16.66%       |
| Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.  | 0=0.00%      | 1=16.66%     | 2=33.33%            | 3=50.00%             | 0=0.00%        |
| Analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.   | 0=0.00%      | 2=33.33%     | 1=16.66%            | 3=50.00%             | 0=0.00%        |
| Seleccionar, administrar, diseñar, adaptar, contrastar y validar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones e identificar a las personas y grupos interesados. | 0=0.00%      | 2=33.33%     | 3=50.00%            | 0=0.00%              | 1=16.66%       |
| Elegir la técnica de intervención adecuada, definir los objetivos y elaborar el plan en función del propósito de la misma.  | 0=0.00%      | 1=16.66%     | 2=33.33%            | 2=33.33%             | 1=16.66%       |
| Aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: interv. y orientación psicopedagógica, negociación y mediación en los ámbitos educ. y organizacional.         | 0=0.00%      | 1=16.66%     | 1=16.66%            | 1=16.66%             | 3=50.00%       |
| Analizar e interpretar los resultados de la evaluación para proporcionar retroalimentación adecuada y precisa.  | 0=0.00%      | 1=16.66%     | 1=16.66%            | 3=50.00%             | 1=16.66%       |
| Elaborar informes psicológicos tanto orales y escritos basados en la evidencia científica.  | 1=16.66%     | 0=0.00%      | 3=50.00%            | 1=16.66%             | 1=16.66%       |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)



**Figura No .7 Porcentaje de competencias específicas aplicadas en el trabajo**

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

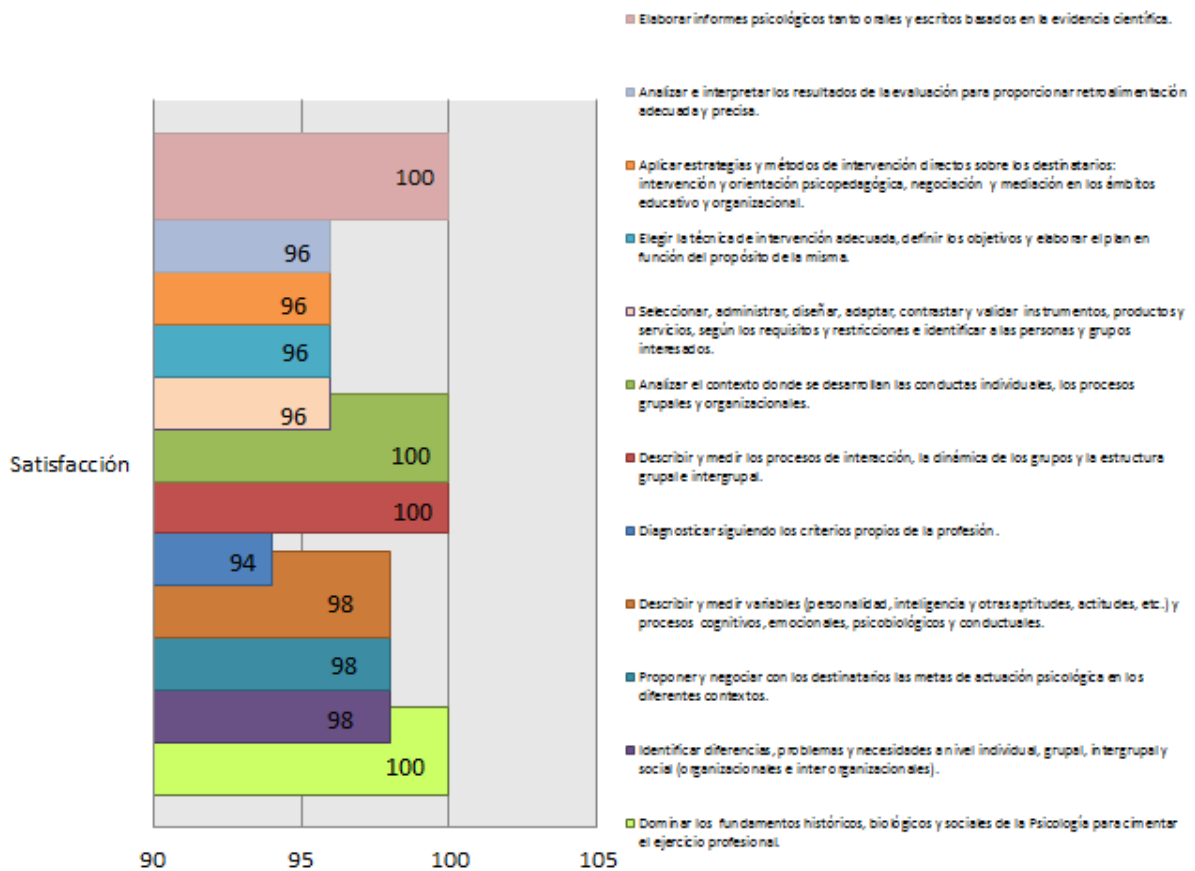
**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

**Tabla No. 6: Competencias específicas de la titulación (distancia)**

| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS   | SATISFACCIÓN |     |
|--|--------------|-----|
|  | R            | %   |
| Dominar los fundamentos históricos, biológicos y sociales de la Psicología para cimentar el ejercicio profesional.   | 47           | 100 |
| Identificar diferencias, problemas y necesidades a nivel individual, grupal, intergrupal y social (organizacionales e inter organizacionales).   | 46           | 98  |
| Proponer y negociar con los destinatarios las metas de actuación psicológica en los diferentes contextos.  | 46           | 98  |
| Describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales.                                | 46           | 98  |
| Diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión.  | 44           | 94  |
| Describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.   | 47           | 100 |
| Analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.  | 47           | 100 |
| Seleccionar, administrar, diseñar, adaptar, contrastar y validar instrumentos, productos y servicios, según los requisitos y restricciones e identificar a las personas y grupos interesados.  | 45           | 96  |
| Elegir la técnica de intervención adecuada, definir los objetivos y elaborar el plan en función del propósito de la misma.   | 45           | 96  |
| Aplicar estrategias y métodos de intervención directos sobre los destinatarios: intervención y orientación psicopedagógica, negociación y mediación en los ámbitos educativo y organizacional. | 45           | 96  |
| Analizar e interpretar los resultados de la evaluación para proporcionar retroalimentación adecuada y precisa.   | 45           | 96  |
| Elaborar informes psicológicos tanto orales y escritos basados en la evidencia científica.   | 47           | 100 |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)



**Figura No .8 Porcentaje de competencias específicas aplicadas en el trabajo**

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la figura 7 y 8 sobre el porcentaje del nivel de competencias específicas aplicadas en el trabajo podemos observar que la competencia mayormente aplicada en la modalidad presencial es la de “Identificar diferencias, problemas y necesidades a nivel individual, grupal, intergrupal y social (organizacionales e inter organizacionales)” con un 84%; y con respecto a la modalidad distancia se pudo obtener que todas las competencias tienen un nivel alto en cuanto a la satisfacción de los estudiantes cuatro de ellas con un 100%.

### 3.1.3. Situación laboral

**Tabla No.7: En la actualidad, ¿en qué ocupación utiliza la mayor parte de su tiempo? (presencial)**

| Opción                                 | Respuesta | %          |
|--|-----------|------------|
| Trabajando.                            | 6         | 75         |
| Buscando trabajo.                      | 1         | 12,5       |
| Estudiando.                            | 0         | 0          |
| Oficios del hogar.                     | 1         | 12,5       |
| Incapacitado permanente para trabajar. | 0         | 0          |
| Otra actividad.                        | 0         | 0          |
| No responde.                           | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>8</b>  | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

Elaborado por: Gómez, K (2015)

**Tabla No. 8: En la actualidad, ¿ en qué actividad ocupa la mayor parte de su tiempo? (distancia)**

| Opción                                | Respuesta | %          |
|---------------------------------------|-----------|------------|
| Trabajando                            | 33        | 71,7       |
| Otra actividad                        | 5         | 10,9       |
| Buscando trabajo                      | 3         | 6,5        |
| Estudiando otra Carrera/posgrado      | 1         | 2,2        |
| Oficios del hogar                     | 3         | 6,5        |
| Incapacitado permanente para trabajar | 1         | 2,2        |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>46</b> | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

Elaborado por: Gómez, K (2015)

En la tabla 7 y 8 con respecto a la ocupación que aportan la mayor parte de su tiempo en la modalidad presencial se obtuvo que un 75% se encuentra trabajando, el 13% ocupan en oficios del hogar y el 12% buscando trabajo, mientras que en la modalidad distancia un 71,7%, el 10,9% lo ocupan en otra actividad, el 6,5% buscando trabajo y en oficios del hogar y el 2,2% estudiando otra carrera.

**Tabla No. 9: En su actividad Ud. Es: (presencial)**

| Opción  | Respuesta | %          |
|---|-----------|------------|
| Empleado de Organización Privada              | 3         | 50         |
| Empleado del Estado/Gobierno/Serv. Público    | 3         | 50         |
| Trabajador independiente                      | 0         | 0          |
| Empresario/Empleador                          | 0         | 0          |
| Empleado de empresa familiar sin remuneración | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>6</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 10: En su actividad usted es: (distancia)**

| Opción  | Respuesta | %          |
|---|-----------|------------|
| No contesta                                   | 13        | 27,7       |
| Empleado del Estado/Gobierno/Serv. Público    | 17        | 36,2       |
| Trabajador independiente                      | 6         | 12,8       |
| Empleado de Organización Privada              | 10        | 21,3       |
| Empleado de empresa familiar sin remuneración | 1         | 2,1        |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la tabla 9 y 10 en la actividad laboral se obtuvo que en la modalidad presencial la mitad de la población con un 50% se encuentra empleada en una organización privada y la otra mitad en áreas del estado y servicio público, mientras que en la modalidad a distancia el 27,7% no contesta, el 36,2 es empleado del estado, el 12,8% trabajador independiente, el 21,3% empleado de organización privada y el 2,1 su actividad es prestación de servicios.

### 3.1.4. Graduados empleados – empleo principal

Las siguientes preguntas se refieren exclusivamente al EMPLEO PRINCIPAL. (Aquel al cual usualmente se le dedica mayor cantidad de horas de trabajo en una semana. Si usted tiene varios empleos y les dedica igual tiempo, su empleo principal es aquel que le genera más ingresos).

**Tabla No. 11: ¿Es este su primer empleo? (presencial)**

| Opción       | Respuesta | %          |
|--------------|-----------|------------|
| No           | 2         | 33,3       |
| Si           | 4         | 66,7       |
| <b>TOTAL</b> | <b>6</b>  | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

Elaborado por: Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 12: ¿Es este su primer empleo? (distancia)**

| Opción       | Respuesta | %          |
|--------------|-----------|------------|
| No           | 19        | 40,4       |
| no contesta  | 19        | 40,4       |
| Si           | 9         | 19,1       |
| <b>TOTAL</b> | <b>47</b> | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

Elaborado por: Gómez, K (2015)

En la tabla 11 y 12 representa si este es su primer empleo, en la modalidad presencial demuestra que un 67% si lo es, el otro 33% ya se encontraba trabajando, mientras que en la modalidad a distancia lo es en un porcentaje del 19,1%, el otro 40,4% ya se encontraba trabajando y el 40,4 no contesta.

**Tabla No. 13: ¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual? (presencial)**

| Opción   | Respuesta | %          |
|--|-----------|------------|
| Bolsa de empleo de la institución                | 4         | 66,7       |
| Medios de comunicación                           | 0         | 0          |
| Páginas web de las instituciones, empresas, etc. | 0         | 0          |
| Redes sociales (familia, amigos, conocidos)      | 2         | 33,3       |
| Servicio Público de Empleo.                      | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>6</b>  | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

Elaborado por: Gómez, K (2015)

**Tabla No. 14: ¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual? (distancia)**

| Opción   | Respuesta | %          |
|--|-----------|------------|
| Bolsa de empleo de la institución                | 1         | 2,1        |
| Medios de comunicación                           | 2         | 4,3        |
| no contesta                                      | 19        | 40,4       |
| Páginas web de las instituciones, empresas, etc. | 1         | 2,1        |
| Redes sociales (familia, amigos, conocidos)      | 12        | 25,5       |
| Servicio Público de Empleo.                      | 10        | 21,3       |
| (en blanco)                                      | 2         | 4,3        |
| <b>TOTAL</b>                                     | <b>47</b> | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

Elaborado por: Gómez, K (2015)

En las tablas 13 y 14 trata sobre el canal de búsqueda que le permitió conseguir el empleo actual, los datos demuestran que en la modalidad presencial el 67% fue la bolsa de empleo de la Institución donde estudiaron (UTPL), el 33% en redes sociales (familia, amigos, conocidos); en la modalidad a distancia el 2,1% fue la bolsa de empleo y páginas web, siendo el 25,5% las redes sociales (familia, amigos, conocidos) el porcentaje más alto que les permitió encontrar trabajo.



**Tabla No. 15: Ocupación actual (presencial)**

| Opción   | Respuesta | %          |
|--|-----------|------------|
| Dirección y gerencia   | 0         | 0          |
| Ocupaciones en finanzas y administración                         | 1         | 16,7       |
| Ocupaciones en ciencias naturales, aplicadas y relacionadas      | 0         | 0          |
| Ocupaciones en salud   | 2         | 33,3       |
| Ocupaciones en educación, servicios gubernamentales y religión   | 3         | 50         |
| Ocupaciones en arte, cultura, esparcimiento y deporte            | 0         | 0          |
| Ocupaciones en ventas y servicios                                | 0         | 0          |
| Ocupaciones de la explotación primaria y extractiva              | 0         | 0          |
| Ocupaciones de la operación de equipos, del transporte y oficios | 0         | 0          |
| Ocupaciones de procesamiento, fabricación y ensamble             | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>   | <b>6</b>  | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

Elaborado por: Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 16: Ocupación actual (distancia):**

| Opción  | Respuesta | %          |
|---|-----------|------------|
| Dirección y Gerencia  | 6         | 12,8       |
| Ocupaciones de Procesamiento, Fabricación y Ensamble.             | 1         | 2,1        |
| Ocupaciones en Finanzas y Administración.                         | 3         | 6,4        |
| Ocupaciones en Salud.   | 6         | 12,8       |
| Ocupaciones en Educación, Servicios Gubernamentales y Religión    | 10        | 21,3       |
| Ocupaciones en Ventas y Servicios.                                | 1         | 2,1        |
| Ocupaciones de la Operación de Equipos, del Transporte y Oficios. | 1         | 2,1        |
| no contesta   | 19        | 40,4       |
| <b>TOTAL</b>  | <b>47</b> | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

Elaborado por: Gómez, K (2015)

La ocupación actual está representada en las tablas 15 y 16 lo que nos indica que en la modalidad presencial el 50% trabaja en ocupaciones de educación, servicios gubernamentales y religión con el porcentaje mas alto, el 33.33% en ocupaciones de salud, y el 16.66% en ocupaciones de finanzas y administración, mientras que en la modalidad a distancia el porcentaje mas alto es en ocupación en educación, servicios gubernamentales y religión con el 21,3%.

**Tabla No. 17: ¿Qué tan relacionado está su empleo con la carrera que estudió? (presencial)**

| Opción                     | Respuesta | %          |
|----------------------------|-----------|------------|
| Directamente relacionado   | 4         | 66,6       |
| Indirectamente relacionado | 2         | 33,3       |
| Nada relacionado           | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>               | <b>6</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013  
**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 18: ¿Qué tan relacionado está su empleo con la carrera que estudió? (distancia)**

| Opción                     | Respuesta | %          |
|----------------------------|-----------|------------|
| Directamente relacionado   | 19        | 40,4       |
| Indirectamente relacionado | 4         | 8,5        |
| Nada relacionado           | 3         | 6,4        |
| no contesta                | 21        | 44,7       |
| <b>TOTAL</b>               | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia  
**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

La relación del empleo con la carrera de estudió estan representadas en las tablas 17 y 18, estas nos exponen que en la modalidad presencial el 66.6% hay relación directa y el 33.3% relación indirecta, y en la modaliad a distancia el 40,4% nos indica que hay relación directa y el 8,5% relación indirecta, y con un 6,4% descartando que no habido relación.

### 3.1.5. Aspectos generales de las actividades laborales de los graduados

**Tabla No. 19: ¿Cumple la situación laboral con sus expectativas al iniciar los estudios? (presencial)**

| Opción                   | Respuesta | %          |
|--------------------------|-----------|------------|
| Mejor de lo que esperaba | 2         | 33,3       |
| Igual a lo que esperaba  | 1         | 16,6       |
| Peor de lo que esperaba  | 2         | 33,3       |
| No tenía expectativa     | 1         | 16,6       |
| <b>TOTAL</b>             | <b>6</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 20: ¿Cumple la situación laboral con sus expectativas al iniciar los estudios? (distancia)**

| Opción                   | Respuesta | %          |
|--------------------------|-----------|------------|
| Mejor de lo que esperaba | 17        | 36,2       |
| Igual a lo que esperaba  | 9         | 19,1       |
| Peor de lo que esperaba  | 4         | 8,5        |
| No tenía expectativa     | 4         | 8,5        |
| No contesta              | 13        | 27,7       |
| <b>TOTAL</b>             | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la tabla 19 y 20 sobre si la situación laboral cumple con sus expectativas al iniciar los estudios, en la modalidad presencial nos da un resultado del 33% mejor de lo que esperaba y otro 33% peor de lo que esperaba, un 17% igual a lo que esperaba y el otro 17% no tenía expectativa alguna; mientras que la modalidad a distancia nos dice que el 36,2% es mejor de la que esperaba, el 27,7 % no contesto un 19,1 menciona que es igual a lo que esperaba mientras que el 8,5% es peor de lo que esperaba y el mismo porcentaje no tiene expectativa.

**Tabla No. 21: ¿Qué tan útiles han sido los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidos en su titulación? (presencial)**

| Opción       | Respuesta | %    |
|--------------|-----------|------|
| Muy útiles   | 0         | 0    |
| Útiles       | 5         | 83,3 |
| Poco útiles  | 0         | 0    |
| Nada útiles  | 1         | 16,7 |
| <b>TOTAL</b> | 6         | 100  |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

Elaborado por: Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 22: ¿Qué tan útiles han sido los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidos en su titulación? (distancia)**

| Opción       | Respuesta | %     |
|--------------|-----------|-------|
| Muy útiles   | 22        | 46,8% |
| Útiles       | 11        | 23,4% |
| Poco útiles  | 1         | 2,1%  |
| Nada útiles  | 0         | 0%    |
| No responde  | 13        | 27,7% |
| <b>TOTAL</b> | 47        | 100   |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

Elaborado por: Gómez, K (2015)

En la tabla 21 y 22 sobre qué tan útiles han sido los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidos en su titulación (psicología) la modalidad presencial mostró que fueron útiles un 83.3%, mientras que el 16.66% nada útiles; siendo útiles en mayor porcentaje en comparación con la modalidad a distancia ya que el 46,8% contestó que fueron muy útiles.

**Tabla No. 23 ¿Cómo calificaría su satisfacción con el trabajo actual? (presencial)**

| Opción           | Respuesta | %          |
|------------------|-----------|------------|
| Muy insatisfecho | 0         | 0          |
| Insatisfecho     | 0         | 0          |
| Normal           | 2         | 33,3       |
| Satisfecho       | 2         | 33,3       |
| Muy satisfecho   | 2         | 33,3       |
| <b>TOTAL</b>     | <b>6</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 24 ¿Cómo calificaría su satisfacción con el trabajo actual? (distancia)**

| Opción           | Respuesta | %          |
|------------------|-----------|------------|
| Muy insatisfecho | 0         | 0          |
| Insatisfecho     | 0         | 0          |
| Normal           | 6         | 12,8       |
| Satisfecho       | 12        | 25,5       |
| Muy satisfecho   | 16        | 34,0       |
| No contesto      | 13        | 27,7       |
| <b>TOTAL</b>     | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la tabla 23 y 24 las respuestas tanto de la modalidad presencial y a distancia de los encuestados indicaron que son buenas ya que califican la satisfacción con su trabajo actual en general satisfecho, todos los graduados se inclinan a una buena satisfacción laboral.

### 3.1.6. Graduados que están buscando empleo

**Tabla No. 25 ¿Cuál considera la principal dificultad al conseguir empleo? (presencial)**

| Opción                                     | Respuesta | %          |
|--|-----------|------------|
| No hay trabajo disponible en donde vive    | 0         | 0          |
| No sabe cómo buscarlo                      | 0         | 0          |
| No hay trabajo apropiado para su profesión | 0         | 0          |
| Carece de la experiencia necesaria         | 2         | 100        |
| Los empleadores lo ven muy joven           | 0         | 0          |
| Carece de las competencias requeridas      | 0         | 0          |
| El salario que le ofrecen es muy bajo      | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>2</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 26 ¿Cuál considera la principal dificultad al conseguir empleo? (distancia)**

| Opción                                     | Respuesta | %          |
|--|-----------|------------|
| No hay trabajo disponible en donde vive    | 0         | 0          |
| No sabe cómo buscarlo                      | 0         | 0          |
| No hay trabajo apropiado para su profesión | 0         | 0          |
| Carece de la experiencia necesaria         | 0         | 0          |
| Los empleadores lo ven muy joven           | 0         | 0          |
| Carece de las competencias requeridas      | 1         | 2,1        |
| El salario que le ofrecen es muy bajo      | 1         | 2,1        |
| No contestan                               | 45        | 95,7       |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

En la tabla 25 y 26 habiendo un porcentaje mínimo de graduados sin empleo, se obtuvo que para la modalidad presencial la principal dificultad para conseguir empleo es la carencia de experiencia necesaria. Y en modalidad a distancia indican que la carencia de competencias y salario muy bajo son factores que influyen en la dificultad de conseguir empleo, mientras que el 95,7% no contestaron, tal vez siendo otras las razones por las que los ex alumnos no consiguen empleo.

### 3.1.7. Nivel de identidad con la institución de educación superior – UTPL

**Tabla No. 27: ¿Cómo calificaría su sentido de pertenencia con la UTPL? (presencial)**

| Opción       | Respuesta | %          |
|--------------|-----------|------------|
| Alto         | 2         | 25         |
| Bajo         | 1         | 12,5       |
| Medio        | 5         | 62,5       |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015).

**Tabla No. 28: ¿Cómo calificaría su sentido de pertenencia con la UTPL? (distancia)**

| Opción       | Respuesta | %          |
|--------------|-----------|------------|
| Alto         | 23        | 48,9       |
| Bajo         | 6         | 12,8       |
| Medio        | 16        | 34,0       |
| No responde  | 2         | 4,3        |
| <b>TOTAL</b> | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la tabla 27 y 28 en cuanto a cómo calificaría el sentido de pertenencia con la UTPL existe una diferencia no muy significativa por parte de ambas modalidades, en presencial su nivel es medio con 62,5% y en distancia su nivel es alto con un 48,9%.

**Tabla No. 29: De acuerdo con su experiencia, ¿cómo evalúa sus posibilidades laborales futuras, derivadas de su condición de haber estudiado en la UTPL? (presencial)**

| Opción       | Respuesta | %          |
|--------------|-----------|------------|
| Buenas       | 4         | 50         |
| Moderadas    | 3         | 37,5       |
| Ninguna      | 0         | 0          |
| Pocas        | 1         | 12,5       |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015).

**Tabla No. 30: De acuerdo con su experiencia, ¿cómo evalúa sus posibilidades laborales futuras, derivadas de su condición de haber estudiado en la UTPL? (distancia)**

| Opción       | Respuesta | %          |
|--------------|-----------|------------|
| Buenas       | 31        | 67,0       |
| Moderadas    | 9         | 19,1       |
| Ninguna      | 2         | 4,3        |
| No responde  | 2         | 4,3        |
| Pocas        | 3         | 6,7        |
| <b>TOTAL</b> | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la tabla 29 y 30 con respecto a como evalúa las posibilidades laborales futuras, derivadas de la condición de haber estudiado en la UTPL el graduado, se obtuvo con similitud que con un 50% modalidad presencial y 67% modalidad a distancia proyectan buenas posibilidades para en lo posterior desempeñarse laboralmente.



**Tabla No.31: Respecto a su preparación, comparada con los profesionales de otras universidades, usted se siente (presencial):**

| Opción               | Respuesta | %          |
|----------------------|-----------|------------|
| igualmente preparado | 6         | 75         |
| Mejor preparado      | 1         | 12,5       |
| Menos preparado      | 1         | 12,5       |
| No responde          | 0         | 0          |
| Preparado            | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>         | <b>8</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013  
**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 32: Respecto a su preparación, comparada con los profesionales de otras universidades, usted se siente (distancia):**

| Opción               | Respuesta | %          |
|----------------------|-----------|------------|
| igualmente preparado | 18        | 38,3       |
| Mejor preparado      | 9         | 19,1       |
| Menos preparado      | 14        | 29,7       |
| No responde          | 1         | 2,1        |
| Preparado            | 5         | 10,6       |
| <b>TOTAL</b>         | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia  
**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la tabla 31 y 32 los evaluados contestaron que respecto a su preparación, comparada con los profesionales de otras universidades se sienten: el 75% igualmente preparado modalidad presencial y 38,3% modalidad a distancia, siendo los porcentajes mas altos que respondieron.

**Tabla No. 33 ¿Cuál cree Ud. que es la mejor Universidad del Ecuador? (presencial)**

| Opción                                      | Respuesta | %          |
|---|-----------|------------|
| Escuela Politécnica Nacional                | 2         | 25         |
| Escuela Superior Politécnica del Litoral    | 1         | 12,5       |
| Escuela Politécnica del Ejercito            | 0         | 0          |
| Escuela Superior Politécnica del Chimborazo | 0         | 0          |
| Pontificia Universidad Católica de Quito    | 0         | 0          |
| Universidad Central del Ecuador             | 0         | 0          |
| Universidad de Cuenca                       | 0         | 0          |
| Universidad del Azuay                       | 0         | 0          |
| Universidad San Francisco de Quito          | 2         | 25         |
| Universidad técnica de Ambato               | 0         | 0          |
| Universidad Nacional de Loja                | 0         | 0          |
| Universidad Técnica Particular de Loja      | 1         | 12,5       |
| en blanco                                   | 2         | 25         |
| <b>TOTAL</b>                                | <b>8</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 34: Según su percepción ¿Cuál cree usted que es la mejor universidad del Ecuador? (distancia)**

| Opción                                   | Respuesta | %          |
|--|-----------|------------|
| Escuela Politécnica Nacional             | 3         | 6,4        |
| Universidad Técnica de Ambato            | 2         | 4,3        |
| Universidad Técnica Particular de Loja   | 18        | 38,3       |
| Otra:                                    | 3         | 6,4        |
| Escuela Superior Politécnica del Litoral | 1         | 2,1        |
| Pontificia Universidad Católica de Quito | 9         | 19,1       |
| Universidad Central del Ecuador          | 4         | 8,5        |
| Universidad San Francisco de Quito       | 5         | 10,6       |
| No responde                              | 2         | 4,3        |
| <b>TOTAL</b>                             | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la tabla 33 y 34 en cuanto a cual creen los evaluados es la mejor universidad del Ecuador respondieron: modalidad presencial: 25% respectivamente escuela politécnica nacional y universidad san francisco de quito el 12.5% respectivamente escuela superior politécnica del litoral y universidad técnica particular de Loja y otro 25% dejaron en blanco evitar dar nombres. Por otro lado modalidad a distancia: el 38,3% siendo el porcentaje más alto la Universidad Técnica Particular de Loja.

**Tabla No. 35: Si tuviera la oportunidad de cursar un nuevo estudio de pregrado (titulación) ¿volvería nuevamente a estudiar en la UTPL? (presencial)**

| Opción       | Respuesta | %          |
|--------------|-----------|------------|
| No           | 5         | 62,5       |
| Si           | 3         | 37,5       |
| <b>TOTAL</b> | <b>8</b>  | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

Elaborado por: Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 36: Si tuviera la oportunidad de cursar un nuevo estudio de pregrado (titulación) ¿volvería nuevamente a estudiar en la UTPL? (distancia)**

| Opción       | Respuesta | %          |
|--------------|-----------|------------|
| No           | 8         | 17,0       |
| Si           | 39        | 83,0       |
| <b>TOTAL</b> | <b>47</b> | <b>100</b> |

Fuente: Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

Elaborado por: Gómez, K (2015)

En la tabla 35 y 36 con respecto a si los ex alumnos volverían a estudiar en la UTPL un nuevo estudio, existió un gran diferencia ya que se obtuvo que la modalidad presencial no lo haría con un porcentaje mayor del 62,5%, mientras que la modalidad a distancia con un 83,0% si lo harían siendo este un factor bueno con relación a la formación recibida en la Institución a diferencia de la otra modalidad.

**Tabla No. 37: ¿Cuál sería la principal razón para querer volver a la UTPL? (presencial)**

| Opción                                      | Respuesta | %          |
|---|-----------|------------|
| Calidad de la formación                     | 1         | 12,5       |
| Calidad de los profesores                   | 0         | 0          |
| Diversidad de oferta académica              | 0         | 0          |
| Modalidad de estudio a distancia            | 0         | 0          |
| No responde                                 | 2         | 25         |
| Otras                                       | 0         | 0          |
| Posibilidad de encontrar empleo rápidamente | 0         | 0          |
| Reconocimiento de la institución            | 5         | 62,5       |
| <b>TOTAL</b>                                | <b>8</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 38: ¿Cuál sería la principal razón para querer volver a la UTPL? (distancia)**

| Opción                                      | Respuesta | %          |
|---|-----------|------------|
| Calidad de la formación                     | 16        | 34,1       |
| Calidad de los profesores                   | 3         | 6,4        |
| Diversidad de oferta académica              | 3         | 6,4        |
| Modalidad de estudio a distancia            | 12        | 25,5       |
| No responde                                 | 6         | 12,8       |
| Otras                                       | 2         | 4,3        |
| Posibilidad de encontrar empleo rápidamente | 2         | 4,3        |
| Reconocimiento de la institución            | 3         | 6,4        |
| <b>TOTAL</b>                                | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K (2015)

En la tabla 37 y 38, se demuestra que la modalidad presencial estudiaría nuevamente en la UTPL con un 62,5% por el reconocimiento de la institución, mientras que con un porcentaje alto 34,1% la calidad de la formación recibida es la principal razón para volver en cuanto a los graduados de modalidad a distancia.

**Tabla No. 39: ¿Principalmente, qué otros estudios le gustaría cursar en la UTPL? (presencial)**

| Opción                       | Respuesta | %          |
|------------------------------|-----------|------------|
| Seminario                    | 1         | 12,5       |
| Cursos de Educación Continua | 2         | 25         |
| Doctorado                    | 0         | 0          |
| Maestría                     | 4         | 50         |
| No responde                  | 1         | 12,5       |
| Phd                          | 0         | 0          |
| Posgrado                     | 0         | 0          |
| Titulación Técnica           | 0         | 0          |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>8</b>  | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial 2008 y 2013

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

**Tabla No. 40: ¿Principalmente, qué otros estudios le gustaría cursar en la UTPL? (distancia)**

| Opción                       | Respuesta | %          |
|------------------------------|-----------|------------|
| Cursos de Educación Continua | 1         | 2,1        |
| Doctorado                    | 5         | 10,6       |
| Maestría                     | 29        | 62,0       |
| No responde                  | 9         | 19,1       |
| Phd                          | 1         | 2,1        |
| Posgrado                     | 1         | 2,1        |
| Titulación Técnica           | 1         | 2,1        |
| <b>TOTAL</b>                 | <b>47</b> | <b>100</b> |

**Fuente:** Encuesta a graduados de la Modalidad Presencial y a distancia

**Elaborado por:** Gómez, K. (2015)

En la tabla 39 y 40 sobre que otros estudios le gustaría curar en la UTPL los ex alumnos contestaron que aprovecharían su tiempo con una maestría siendo así el 50% de los graduados de modalidad presencial que lo afirman y un 62% de modalidad a distancia que tambien lo requieren.

## DISCUSIÓN

A lo largo de la investigación la inserción laboral de los jóvenes significa un gran paso para cada uno de ellos y es por eso que para muchos las competencias y experiencias adquiridas a lo largo de su carrera son importantes para poder insertarse en el mercado laboral; es por ello que esta investigación hace hincapié en el seguimiento a graduados e intenta revelar la situación actual de cada uno de ellos, indagando sobre sus competencias, satisfacción laboral, experiencias, plan de vida y la identidad que tienen con la institución.

Conociendo a profundidad cada uno de los aspectos requeridos, analizados por medio del cuestionario a graduados de psicología de la **modalidad presencial y a distancia** de la UTPL se tomaron en cuenta los siguientes temas: datos sociodemográficos, competencias, situación laboral, empleo principal, aspectos generales de las actividades laborales, búsqueda de empleo e identidad con la Institución con el fin determinar el estado laboral, la satisfacción de los profesionales con la formación recibida y la tasa de desempleo.

En cuanto al estado laboral de los ex alumnos de la titulación de Psicología, en la modalidad presencial de los años 2008 y 2013 y modalidad a distancia de los años 2010 a 2014 se puede mencionar que de acuerdo a la encuesta aplicada a los profesionales en la rama, se considera que la situación actual de MP es que el 75% de graduados **están trabajando** y forman parte del sistema de productividad del país en comparación con la MAD con un 71,1% que también están trabajando, es decir que los ex alumnos de ambas modalidades se encuentran **insertos en el mercado laboral** del país, el resto de graduados afirman estar estudiando otra carrera, oficios de hogar y otras actividades, sin la necesidad aún de conseguir un empleo remunerado. Esta situación se puede explicar mejor según Peña (2007) a que la aceptación de los profesionales de psicología se ha incrementado con el pasar de los años, debido a la formación recibida en Ecuador; así mismo Ardila (1999) considera que el adiestramiento de cinco años es suficiente para incluirse en el mercado laboral, apreciaciones que ayudan o refuerzan la idea de que la situación laboral de los ex alumnos de psicología es considerablemente mejor que años anteriores.

Otro factor relevante es que el 50% de MP trabaja en organizaciones o actividades privadas y un 50% en instituciones del estado, mientras que MAD el 21,3% trabaja en organizaciones o actividades privadas y un 36,2% en instituciones del estado habiendo un interés mayoritario por los empleos y beneficios que ofrece el estado ecuatoriano teniendo en cuenta el Código laboral mediante el Art. 2 sobre la obligación y el deber social que tiene el individuo sobre la libertad de



trabajo y contratación, se establece una política que se preocupa tanto por la educación, como por las competencias de los individuos y sobre todo por la inserción en el mercado laboral, en la cual tenemos todas las bases adecuadas para poder incluirnos en una sociedad productiva. Se puede concluir así que aunque algunos autores disciernan entre que, la empleabilidad depende de muchos factores, el Estado se preocupa por la situación del mercado laboral y la contratación de la población. además cabe mencionar que de las ocupaciones que cuentan los titulados ya en el área de su profesión la MP ah optado en mayor porcentaje en áreas relacionadas a finanzas y administración y salud en relación a la MAD con porcentajes mas bajos. Estos resultados también podemos comparar con la investigación realizada por la revista “diálogos” de la Universidad Nacional de san Luis de la facultad de Ciencias Humanas en Argentina, que nos indica que los ex alumnos se inclinaron un 70% en el ámbito clínico, dejando en segundo lugar a la docencia; muchos de los graduados también trabajan en más de una área diferente a lo que le llaman pluriempleo según Casari, Espeche y Bustos (2012) existiendo una diferencia notable en cuanto a las inclinaciones laborales de ex alumnos de Argentina con los de Ecuador al salir de la Universidad.

Otro punto de discusión dentro del tema del estado laboral de los profesionales en psicología es la relación que disponen los titulados respecto al empleo y su perfil profesional, ya que de acuerdo a su área en MP el 66,6% de ellos están relacionados directamente con la carrera y un 33,3% lo está en forma indirecta, en comparación con la MAD y su similitud ya que el 40,4% está relacionado y un 8,5% lo está en forma indirecta, significando que existe una **brecha no tan representativa** de psicólogos que aún no se insertan **dentro de su profesión**, trabajo y carrera, lo que permite deducir que faltan algunos procesos de fortalecimiento y apoyo por parte de la institución educativa, mejorar espacios de inserción de profesionales en el mercado laboral.

Martínez (2009) señala que la inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionados con la independencia económica y la posibilidad de adquirir bienes para el profesional, como son una vivienda y en posterior formar una nueva unidad familiar, tomando como base el presente concepto, la inserción laboral es una necesidad y bienestar de los profesionales, la presente investigación determina que los titulados de la UTPL en Psicología de modalidad presencial durante el periodo 2008 y 2013 y modalidad a distancia periodo 2010 a 2014, **disponen de una bolsa de trabajo**, siendo un

deber y un derecho de los profesionales o ecuatorianos tener un trabajo para el desarrollo integral de su familia o de la persona, Sin embargo existen nichos laborales, o que las empresas o instituciones no quieren explotar espacios para mejorar el desarrollo de las mismas, tomando incluso como referencia las especializaciones dentro del campo de la psicología así lo manifiesta Noriega (2001).

Sobre la identificación del **grado de satisfacción** de los ex alumnos con respecto a la formación recibida en sus estudios, la investigación nos permite conocer que es relevante, por ejemplo los titulados de MP manifiestan que los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en la titulación **son útiles** en un 83,33% y nada útiles en un 16,66%, mientras que la MAD con un porcentaje alto respondieron que un 70,2% son útiles y poco útiles en un 2,1%, y con respecto con el **sentido de pertenencia con la UTPL** existe una diferencia no muy significativa por parte de ambas modalidades, en presencial su nivel es medio con 62,5% y en distancia su nivel es alto con un 48,9% lo que significa que existe un **grado de satisfacción importante** por parte de cada encuestado. Resultados como estos nos hacen presumir que la relación entre la empleabilidad y la formación recibida es estrecha ya que como lo menciona Rodríguez & Reyes (2006) empleabilidad, “es el conjunto de características individuales que dotan a las personas de mayores posibilidades de inserción en el mercado de empleo”. Partiendo de este concepto la empleabilidad según Alles (2013) se trata de la mayor o menor posibilidad de una persona para encontrar trabajo, y solo dependerá de las capacidades intelectuales que se disponga, acompañados de competencias que se pueda ofrecer al mercado laboral; lo que significa que mientras más características efectivas académicas y de soporte profesional cuentan los titulados de psicología de la UTPL, más efectivos serán para poder minimizar la tasa de desempleo de los ex alumnos.

Por otra parte con respecto a la principal razón por la que los graduados **volverían a estudiar en la Institución** se demuestra que la MP estudiaría nuevamente en la UTPL con un 62,5% **por el reconocimiento** de la institución, mientras que con un porcentaje alto 34,1% **la calidad de la formación** recibida es la principal razón para volver en cuanto a los graduados de MAD, dándonos como respuesta que estas principales razones son de gran impulso para su respectivo ingreso al mercado laboral. Sin embargo Santana Cárdenas S, (2002) manifiesta que los jóvenes en esta etapa realizan un esfuerzo mayor para mejorar la concepción del mundo, pues esto lo capacita para elegir una carrera, empezar la búsqueda de empleo, decidirse por la

forma de ocupación y además iniciarse en el mercado laboral. Resulta una etapa muy importante y depende que exista una adecuada elección y preparación para los cambios en especial en la satisfacción de los ex alumnos con respecto a la formación recibida porque aquí se mide su capacidad, habilidad y forma de desenvolverse en un trabajo, lo que significa que de acuerdo a las encuestas aplicadas y al sondeo realizado a los ex alumnos ellos sí pueden ser útiles en el mercado laboral, sin embargo deben además incluir en sus perfiles la experiencia aunque sea corta pero efectiva.

Otro factor de discusión dentro del tema de los conocimientos adquiridos y su trabajo en base a una satisfacción como profesionales, es que no existe una diferencia y contradicción de los titulados tomando como referencia las encuestas debido a que ellos fundamentan que reciben los conocimientos reales y fundamentales para cubrir las demandas o aspiraciones institucionales o del trabajo, tanto de la modalidad presencial y a distancia de los encuestados indicaron que son buenas ya que califican la satisfacción con su trabajo actual en general satisfecho, todos los graduados se inclinan a una buena satisfacción laboral; lo que se describe de acuerdo a la lectura y al análisis de la discusión es que aunque la mayoría califique así su grado de satisfacción, aún falta cubrir ciertos elementos de aprendizaje que conforman la titulación en psicología con el propósito de que al culminar sus carreras los titulados puedan acceder a fuentes de trabajo en el área, o dotar de herramientas técnicas a los profesionales para que a su vez puedan crear e innovar sus propias ideas en los distintos sectores laborales; tanto en el tema privado como en el público, así también podemos contrastar estos resultados con lo mencionado por Velarde (2014) quien afirma que en las Universidades del Ecuador la formación se ha enfocado en ser fuente de información y no impulsadoras de conocimiento, esto indica que los graduados no poseen las bases suficientes para generar o crear nuevas investigaciones que aporten al desarrollo del área laboral, y que países como México, Argentina y Colombia se encuentran en un nivel superior de evolución con respecto a sus ex alumnos y su capacidad investigativa de Ecuador.

Así como también manifiestan que las posibilidades laborales futuras, a partir de haber estudiado en la UTPL son moderadas en general, obteniendo con similitud que con un 50% MP y 67% MAD que proyectan buenas posibilidades para en lo posterior desempeñarse laboralmente. Diciéndonos Pozo (1996) que un conocimiento de tipo declarativo que está relacionado con el saber acerca de la realidad y de las cosas y otro tipo de conocimiento

procedimental, vinculado con el hacer y con el ejercicio de destrezas y habilidades para resolver determinados problemas, es así como el ejercicio de una profesión requiere la integración de ambos tipos de conocimiento, es decir lo teórico aprendido en las aulas y la práctica propuesto en la institución o empresa con el fin de lograr obtener titulados capaces de poder estar al frente de una responsabilidad en forma efectiva más aún cuando existen condiciones académicas y de preparatoria poco alentadoras para un egresado o profesional reciente o que se gradúa en la universidad, por lo que de acuerdo a lo propuesto aún falta mucho por fortalecer la satisfacción de las instituciones frente a un profesional que dispone de un promedio menor a 70%.

Cabe señalar que dentro del presente proceso de discusión que nos conlleva a la investigación sobre la identificación del grado de satisfacción de los ex alumnos con respecto a la formación recibida es que existen elementos de aporte y beneficio como universidad, por ejemplo en la satisfacción de competencias genéricas el nivel más alto de satisfacción de MP es el compromiso ético con un 76% y en MAD con un 72% es la comunicación en inglés, y con respecto a las competencias específicas aplicadas en el trabajo se observa en MP con un 84% mayor conocimiento en la identificación de diferentes problemas y necesidades a nivel individual, grupal, intergrupal y social, aunque las demás competencias no sean igual de altas en conocimientos; en cuanto a MAD se observa una satisfacción alta en la mayoría de las competencias, obteniendo buenos resultados en cuanto a competencias adquiridas referentes en la UTPL. Estos resultados refuerzan la teoría de Gonzales (2002) quien indica que la actuación profesional de un sujeto se manifiesta en dos planos de expresión un plano interno y uno externo, estas determinan que sea empleable en una organización de acuerdo al desempeño laboral o al desenvolvimiento que adopte en su puesto de trabajo, entonces es así que un profesional es competente no solo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidades que le permitan resolver adecuadamente los problemas profesionales sino que también sienta y reflexione acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades, motivos y valores con flexibilidad, dedicación y perseverancia en la solución de problemas que demandan la práctica profesional.

Para determinar la tasa de desempleo de los ex alumnos se procedió a tomar en cuenta los graduados que están buscando empleo o se encuentran en otras ocupaciones, conformándolo

en MP un 12% y en MAD un 26,1% dentro de las encuestas aplicadas, una de las razones es la falta de experiencia según los graduados de MP; es por eso que haciendo hincapié a la presente discusión del tema laboral, existen debilidades en ciertos elementos para poder acceder a una bolsa de trabajo, como lo manifiesta Luque y Gonzales (2001) existe deficiencia más que en la formación de psicólogos, en la experiencia y prácticas profesionales. Otro factor de interés para determinar la tasa de empleo es la falta de dominio de algunos conocimientos y competencias como los manifiestan los ex alumnos de MAD con un 2,1% así también influye un salario bajo. Basándonos en este resultado y con la información que en la actualidad tenemos, una sexta parte de la fuerza laboral urbana ecuatoriana cuenta con condiciones aceptables de empleo (Larrea, 2008) y esta línea ha venido mejorando, en especial durante la última administración estatal que comprende a los años de análisis del presente estudio, es así que en Ecuador durante los últimos años de acuerdo con la publicación trimestral del INEC, el desempleo nacional en los últimos 6 años ha presentado una tendencia a la reducción constante Naveda (2013) y de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC); el desempleo nacional se redujo del 7,31% en septiembre del 2008 a 4,55% en septiembre de 2013, es así que la calidad de empleo de los graduados del Ecuador es óptima, la calidad de las Universidades ha mejorado tanto en competencia como en pasantías, dando al graduado éxitos futuros.

Aunque existe en la actualidad la implementación del programa “Mi Primer Empleo” del Gobierno Ecuatoriano desarrollado para dar empleo a cada uno de los graduados, además de desarrollar sus destrezas, competencias, experiencia y actividad económica permite el desarrollo personal y profesional; después de la buena acogida que tuvo el programa “Mi primer empleo” en el año 2011 el Ministerio de Relaciones Laborales (MRL) lanzó la segunda fase llamada “Mi Primer Empleo II” donde se seleccionarían a los mejores estudiantes de las universidades del país para que realicen pasantías en Despachos Ministeriales, Secretarías de Estado y otras altas Dependencias del Estado a fin de que adquieran experiencia laboral más amplia y enriquecedora respecto al manejo y funcionamiento de una institución pública (Ministerio de Trabajo, 2010). La oportunidad que brinda el Ministerio de Trabajo, a los jóvenes que culminaron sus estudios o aún los están cursando a través de la iniciativa de primer empleo, es una puerta que les otorga experiencia laboral a jóvenes que aún no cuentan con ello, esto le da una plusvalía al momento que terminen sus estudios y decidan buscar un empleo acorde a sus actitudes adquiridas dentro de la universidad.

## CONCLUSIONES

A partir de la discusión sobre los resultados obtenidos podemos concluir que:

- De los datos recolectados podemos obtener que tanto en la Modalidad Presencial (MP) periodo 2008 y 2013 y Modalidad Abierta y a Distancia (MAD) periodo 2010 a 2014, la mayoría de los ex alumnos se encuentran insertos en el mercado laboral, indistintamente de las áreas del sector privado y servicio público, sus ocupaciones se inclinan en finanzas y administración, gerencia, salud y en educación respectivamente; además una de las ayudas fundamentales para emplearse fue la bolsa de empleos de la UTPL.
- Los titulados muestran un interés notable en el desarrollo de sus competencias y habilidades manifestando así, que sus metas a largo plazo son realizar un postgrado en especialidades de su interés, tanto dentro y fuera de Ecuador.
- En cuanto al grado de satisfacción de los ex alumnos con respecto a la formación de sus competencias genéricas y específicas impartidas en la educación de la UTPL se obtuvo un resultado bueno por parte de la Modalidad Presencial y Modalidad Abierta y a Distancia, lo que corresponde que la Universidad Técnica Particular de Loja apoya al desarrollo académico tanto en las aulas como fuera de ellas. Siendo así el compromiso ético predominante en la MP y la comunicación en inglés en la MAD.
- Los ex alumnos manifiestan que los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en la titulación son útiles en cada una de las áreas laborales que desempeñan.
- En la investigación se manifiesta también, que existe un porcentaje mínimo, de profesionales en Psicología que no cuentan con una bolsa de trabajo pero que se debe tomar en cuenta para lograr su inserción a través de programas y proyectos relacionados al perfil del profesional y a las necesidades de cada titulado como

por ejemplo, experiencia, práctica, perfil y otros elementos que integren la formación del profesional.

- Con respecto al tercer objetivo específico una de las limitantes para los graduados al momento de buscar empleo fue la falta de experiencia únicamente, siendo así que en conocimientos y competencias no han tenido ningún problema, por lo general en las empresas piden mínimo un año de experiencia en el mercado laboral, indicando de esta manera que los graduados cuentan con una experiencia mínima de 100 meses respectivamente.
- Por último y no menos importante un dato relevante es que los graduados indican que ellos volverían a estudiar en la UTP, sintiéndose satisfechos con cada uno de los valores y aprendizajes obtenidos en la institución.

## RECOMENDACIONES

Tomando como referencia las conclusiones generadas en la presente investigación se recomienda lo siguiente:

- Que la Universidad Técnica Particular de Loja siga generando y actualizando ofertas de trabajo mediante el programa “bolsa de empleo”, ya que el mismo está disponible para sus egresados y titulados, permitiéndoles mayor posibilidad de incluirse al ámbito laboral o de pasantías mediante empresas locales, nacionales e internacionales.
- Seguir fomentando y mejorando en los estudiantes tanto de psicología como de las demás titulaciones de la UTPL sus competencias genéricas y específicas, ya que estas facilitan una mayor satisfacción y desenvolvimiento personal y profesional; permitiendo tener más acceso al área laboral de su preferencia.
- Que se genere más programas de prácticas pre profesionales (practicum) que permitan a los estudiantes al salir de la universidad tener las experiencias necesarias lo cual permitirá ampliar las áreas laborales donde se inserten posteriormente.
- Que se oferten más postgrados y con mayor facilidades para todos los graduados que optan por seguir con sus estudios y especialidades, desarrollando así profesionales de calidad para el futuro.
- Mejorar en las falencias que corresponden tanto a competencias específicas como genéricas de la UTPL, ya que modalidad a distancia ve mayores beneficios en la comunicación en inglés, pero eso no es lo único fundamental en el área de la psicología, y así también modalidad presencial que ve un mayor porcentaje en compromiso ético, dejando de lado el inglés.



## BIBLIOGRAFÍA

### Textos Publicados

- Alles, M. (2013). Empleabilidad. En M. Alles, selección por competencias (págs. 81-82).  
Buenos Aires, Argentina: GRANICA S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (2010). Metodología de la investigación.  
México D.F. Interamericana Editores, S.A. de C.V.

### Artículos Electrónicos

- Ardila, R. (1999). La psicología en América Latina: pasado, presente y futuro. (págs. 50-63). Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Ardila, R. (2004). Psicología de aprendizaje: Investigación básica publicada en revistas iberoamericanas indexadas. Bogotá -Colombia.
- Bohlande, George; Snell, Scott. (2008). Desarrollo de competencias y habilidades personales. En G. Bohlande, & S. Snell, Administración de recursos humanos (pág. 232). Mexico, D:F.: Cengage Learning.
- Casari, Espeche, & Bustos, (2012). Inserción laboral en una muestra de egresados recientes de la carrera de psicología en Argentina. *Revista Diálogos*, 70.
- Crespo, A. 2009. Perfil del psicólogo. Consejo de la facultad de Psicología de la Universidad de la República. Uruguay
- Chávez, A., Noguera, M., (2008). La inserción laboral de los titulados en psicología. Un estudio de los graduados en cinco promociones consecutivas, Universidad Ramón LLul. Barcelona-España. Recuperado de:  
<http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9105.pdf>

- *Constitucion Política de la Republica del Ecuador.* (2008). Recuperado el 10 de 11 de 20014, de <http://pdba.georgetown.edu/Parties/Ecuador/Leyes/constitucion.pdf>
- Cullari, L., Márquez, C. Y. (2011). Formación e inserción laboral de los Licenciados en Psicología graduados de la Facultad de Humanidades "Teresa de Ávila", Universidad Católica Argentina, Sede Paraná desde el año 2001 al 2008 [en línea]. Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Argentina, Facultad Teresa de Ávila. Departamento de Humanidades, Argentina. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/formacion-insercion-laboral-licenciadospsicologia.pdf>
- FLACSO (2005). Políticas, programas y proyectos de fomento de la inserción laboral de los y las jóvenes en el Ecuador. Recuperado de: [http://www.flacso.org.ec/docs/insercion\\_lab.pdf](http://www.flacso.org.ec/docs/insercion_lab.pdf)
- Grondona, G. (2006). Seguimiento a egresados de psicología de la Universidad del Mar: inserción laboral, desarrollo académico y formación profesional, Universidad del Mar. Valparaíso-Chile. Recuperado de: [http://www.academia.edu/5458762/Seguimiento\\_a\\_egresados\\_de\\_psicolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Universidad\\_del\\_Mar\\_inserci%C3%B3n\\_laboral\\_desarrollo\\_acad%C3%A9mico\\_y\\_formaci%C3%B3n\\_profesional](http://www.academia.edu/5458762/Seguimiento_a_egresados_de_psicolog%C3%ADa_de_la_Universidad_del_Mar_inserci%C3%B3n_laboral_desarrollo_acad%C3%A9mico_y_formaci%C3%B3n_profesional)
- Laborales, M. d. (11 de Agosto de 2010). *Ministerio de Realciones Laborales* . Recuperado el 12 de 11 de 2014, de Ministerio de Realciones Laborales : <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Rendici%C3%B3n-de-Cuentas-2010.pdf>
- Larrea, C. 2008. Situación del empleo en el Ecuador. Unidad de investigación socio ambiental. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: [http://www.campusvirtual.uasb.edu.ec/uisa/images/publicaciones/2007\\_larrea\\_empleoec.pdf](http://www.campusvirtual.uasb.edu.ec/uisa/images/publicaciones/2007_larrea_empleoec.pdf)
- Luque, L. y González de Menne, M. (2001). Congreso Latinoamericano de Educación Superior de siglo XXI, las prácticas profesionales y la inserción laboral del

psicólogo, Cátedra de la Metodología de la investigación Psicológica – Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.

- Ministerio de Trabajo (2010). Mi primer empleo Recuperado de: [http://www.trabajo.gob.ec/publicaciones/primer\\_empleo](http://www.trabajo.gob.ec/publicaciones/primer_empleo)
- Ministerio de Trabajo (2015). Ley de Seguridad Social. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/publicaciones>
- Ministerio de Trabajo (2015). Ley orgánica para la defensa de los derechos laborales. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/publicaciones>
- Ministerio de Trabajo (2015). Administración del talento humano ISO 24000. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/publicaciones>
- Ministerio de Trabajo (2015). Estándares internacionales OIT Organización Internacional del Trabajo (Estándares C1.....C189). Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/>
- Molina, J. (2009). Hacia la construcción de una historia de la psicología de América Latina: El cambio de una psicología Latinoamericana original e independiente. México.
- Naanem, V. & Schein, E. (2009). Toward a theory of Organization socialization. Research in Organizational Behavoir, pag. 209-264.
- Naveda, V., (2013). Análisis del Mercado Laboral ecuatoriano. Nacional y por rama de actividad. Mushoq. Clave 2015
- Pedroza, R., Villalobos, G., & Morales, M., (2007). Inserción laboral y trayectorias vitales del Egresado de Psicología: competencias adquiridas y requeridas por el trabajo. (págs. 153-158). Estado de México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Presidente de la República (2013). El paquete de reformas laborales del régimen contempla cinco ejes. Diario el universo. Recuperado de: <http://www.eluniverso.com/noticias/2014/11/15/nota/4224676/anuncio-paquete-laboral-concentra-simpatizantes-pais>

- Peña, T., (2007). La formación de psicólogos a nivel de pregrado. (págs. 70-75) Colombia.
- Ribes, E., (2006). Competencias conductuales: Su pertinencia en la formación y práctica profesional del Psicólogo. *Revista Mexicana de Psicología*, 5-6.
- Roe, R., (Diciembre de 2003). Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos. Recuperado: <http://www.cop.es/infocop/vernumero.asp?id=1108>
- Ruiz, C., (2008). Constitución Política vigente y proyecto de la nueva constitución. Quito-Ecuador
- Serrano, N., (2000). La psicología en la República del Ecuador. Universidad Central del Ecuador. Quito-Ecuador.
- Urbina J., (1992). Formación, ejercicio profesional, prospectivo. México: Universidad Autónoma de México.
- Velarde, T., (2014). Formación científica de los psicólogos en el Ecuador. Guayaquil, Ecuador.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes. *Revista de la cepal* , 62.

## **ANEXOS**

**Encuesta de Seguimiento a Titulados UTPL 2012**  
**Departamento de Ciencias Administrativas**

**Parte A: Datos Personales**

Nombre : \_\_\_\_\_

Cédula/Pasaporte : \_\_\_\_\_

Título y Año de Titulación : \_\_\_\_\_ **Año:** \_\_\_\_\_

Fecha de Nacimiento (dd, mm, aa) : \_\_\_\_\_

Nacionalidad : \_\_\_\_\_

Dirección y Ciudad de residencia : \_\_\_\_\_

Teléfono Residencia : \_\_\_\_\_

Celular : \_\_\_\_\_

Correo electrónico empresa : \_\_\_\_\_

Correo electrónico part. (opcional) : \_\_\_\_\_

Nombre y Email de persona para contacto, en caso de encontrarlo/a: \_\_\_\_\_

**1. Estado Civil actual:**

|                |       |
|----------------|-------|
| soltero/a      | _____ |
| Casado/a       | _____ |
| Unión Libre    | _____ |
| Viudo/Saparado | _____ |

**2. Número de hijos**

\_\_\_\_\_

**3. La vivienda donde vive actualmente es: (opción única)**

|                                   |       |
|-----------------------------------|-------|
| En arriendo                       | _____ |
| Propia y la está pagando          | _____ |
| Propia totalmente pagada          | _____ |
| De un familiar sin pagar arriendo | _____ |
| De un tercero sin pagar arriendo  | _____ |
| Otra                              | _____ |

**4. ¿Tiene usted alguna de las siguientes limitaciones permanentes? (múltiple respuesta)**

|                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| No tengo                         | _____ |
| Moverse o caminar                | _____ |
| Usar sus brazos y manos          | _____ |
| Ver, a pesar de usar lentes      | _____ |
| Oír, aún con aparatos especiales | _____ |
| Hablar                           | _____ |
| Entender o aprender              | _____ |

→Parte B

Otra limitación permanente

**5. De las anteriores limitaciones, ¿cuál es la que más afecta su desempeño diario? (única respuesta)**

|                                   |                      |
|-----------------------------------|----------------------|
| Moverse o caminar.                | <input type="text"/> |
| Usar sus brazos y manos.          | <input type="text"/> |
| Ver, a pesar de usar lentes.      | <input type="text"/> |
| Oír, aún con aparatos especiales. | <input type="text"/> |
| Hablar.                           | <input type="text"/> |
| Entender o aprender.              | <input type="text"/> |
| Otra limitación permanente        | <input type="text"/> |

**Parte B:  
Competencias**

**6. Nivel de dominio de un segundo idioma:**

1 = Bajo, 2= Medio, 3= Alto

1. ¿Qué idioma(s) ha estudiado?
2. Competencia en HABLA
3. Competencia en ESCUCHA
4. Competencia en LECTURA
5. Competencia en ESCRITURA
- No ha estudiado idiomas:

|                                 | Inglés | francés | Italiano | Portugués | Alemán | otro : _____ |
|---------------------------------|--------|---------|----------|-----------|--------|--------------|
| 1. ¿Qué idioma(s) ha estudiado? |        |         |          |           |        |              |
| 2. Competencia en HABLA         |        |         |          |           |        |              |
| 3. Competencia en ESCUCHA       |        |         |          |           |        |              |
| 4. Competencia en LECTURA       |        |         |          |           |        |              |
| 5. Competencia en ESCRITURA     |        |         |          |           |        |              |
| No ha estudiado idiomas:        |        |         |          |           |        |              |

**7. Satisfacción con la formación recibida:**

| COMPETENCIAS GENÉRICAS UTPL |   | Muy Insatisfecho | Insatisfecho | Normal | Satisfecho | Muy Satisfecho |
|-----------------------------|---|------------------|--------------|--------|------------|----------------|
| 1                           | Vivencia de los valores universales del humanismo de Cristo |                  |              |        |            |                |
| 2                           | Orientación a la innovación y a la investigación            |                  |              |        |            |                |
| 3                           | Comunicación oral y escrita                                 |                  |              |        |            |                |
| 4                           | Pensamiento crítico y reflexivo                             |                  |              |        |            |                |
| 5                           | Trabajo en equipo   |                  |              |        |            |                |
| 6                           | Comunicación en Inglés                                      |                  |              |        |            |                |
| 7                           | Compromiso e Implicación social                             |                  |              |        |            |                |

|    |   |  |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 8  | Compromiso ético  |  |  |  |  |  |
| 9  | Organización y planificación del tiempo                       |  |  |  |  |  |
| 10 | <b>Según sus estudios conteste las competencias anexadas.</b> |  |  |  |  |  |

### Parte C: Plan de Vida

8. Desde el punto de vista profesional ¿Qué ha pensado hacer en el largo plazo? (múltiple respuesta)

|   |                          |
|---|--------------------------|
| Iniciar una nueva carrera técnica       | <input type="checkbox"/> |
| Iniciar una nueva carrera universitaria | <input type="checkbox"/> |
| Estudiar un posgrado en Ecuador         | <input type="checkbox"/> |
| Estudiar un posgrado fuera de Ecuador   | <input type="checkbox"/> |
| Trabajar en Ecuador                     | <input type="checkbox"/> |
| Trabajar fuera de Ecuador               | <input type="checkbox"/> |
| Crear una empresa                       | <input type="checkbox"/> |
| Otro                                    | <input type="checkbox"/> |

### Parte D: Situación Laboral

9. ¿En la actualidad, en qué actividad ocupa la mayor parte de su tiempo? (opción única)

|                                       |                          |            |
|---------------------------------------|--------------------------|------------|
| Trabajando                            | <input type="checkbox"/> | →Pase a 15 |
| Buscando trabajo                      | <input type="checkbox"/> | →Pase a 42 |
| Estudiando                            | <input type="checkbox"/> |            |
| Oficios del hogar                     | <input type="checkbox"/> |            |
| Incapacitado permanente para trabajar | <input type="checkbox"/> | →Parte E   |
| Otra actividad                        | <input type="checkbox"/> |            |

10. ¿Además de lo anterior, realiza alguna actividad remunerada? (opción única)

|   |                          |            |
|---|--------------------------|------------|
| Si, tengo una empresa/negocio/finca                 | <input type="checkbox"/> | →Pase a 15 |
| Si, trabajo como empleado                           | <input type="checkbox"/> | →Pase a 15 |
| Si, trabajo en un negocio familiar sin remuneración | <input type="checkbox"/> | →Pase a 15 |
| No  | <input type="checkbox"/> |            |

11. En el último mes ha hecho alguna diligencia para conseguir un trabajo o instalar un negocio?

|    |                          |             |
|----|--------------------------|-------------|
| Si | <input type="checkbox"/> | → Pase a 42 |
| No | <input type="checkbox"/> |             |

12. ¿Desea conseguir un trabajo o instalar un negocio?

|    |                          |           |
|----|--------------------------|-----------|
| Si | <input type="checkbox"/> |           |
| No | <input type="checkbox"/> | → Parte E |

13. ¿Aunque desea trabajar/instalar negocio, por qué motivo no hizo diligencias durante el último mes? (opción única)

|                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| No hay trabajo disponible | <input type="checkbox"/> |
| Está esperando que lo     | <input type="checkbox"/> |



|   |  |           |
|---|--|-----------|
| llamen                                  |  |           |
| Está cansado de buscar                  |  |           |
| No sabe cómo buscarlo                   |  |           |
| Los empleadores lo consideran muy joven |  |           |
| Los empleadores lo consideran muy viejo |  |           |
| Responsabilidades familiares            |  | → Parte E |
| Problemas de salud                      |  | → Parte E |
| Está estudiando                         |  | → Parte E |

14. Si le hubiera resultado algún trabajo remunerado ¿estaba disponible la semana pasada para empezar a trabajar?

|    |  |             |
|----|--|-------------|
| Si |  | → Pase a 42 |
| No |  | → Parte E   |

15. En esa actividad usted es: (opción única)

|  |  |            |
|--|--|------------|
| Empleado de Organización Privada           |  | →Pase a 16 |
| Empleado del Estado/Gobierno/Serv. Público |  | →Pase a 16 |
| Trabajador independiente                   |  | →Pase a 27 |

### Graduados Empleados - Empleo principal

Las siguientes preguntas se refieren exclusivamente al EMPLEO PRINCIPAL. (Aquel al cual usualmente se le dedica mayor cantidad de horas de trabajo en una semana. Si usted tiene varios empleos y les dedica igual tiempo, su empleo principal es aquel que le genera más ingresos).

16. ¿Es este su primer empleo?

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

17. ¿A los cuántos meses después de graduarse obtuvo su primer empleo?

|                     |  |
|---------------------|--|
| Ya venía trabajando |  |
| Menos de 3 meses    |  |
| Entre 3 y 6 meses   |  |
| Entre 7 y 12 meses  |  |
| Más de 12 meses     |  |

18. ¿Qué canal de búsqueda le permitió conseguir el empleo actual? (opción única)

|  |  |
|--|--|
| Medios de comunicación                                 |  |
| Bolsa de empleo de la institución donde estudió (UTPL) |  |
| Otras bolsas empleo (internet, head-hunters)           |  |
| Redes sociales (familia, amigos, conocidos)            |  |
| Servicio Público de Empleo.                            |  |

19. ¿Qué tipo de vinculación tiene con esta empresa/institución?

- Contrato a término fijo
- Contrato a término indefinido
- Contrato de prestación de servicios (honorario)
- Otro tipo de contrato

20. Su ocupación actual es: (ver listado anexo)

21. Su actividad económica es: (ver listado anexo)

22. ¿Qué tan relacionado está su empleo con la carrera que estudió?

- Directamente relacionado
- Indirectamente relacionado
- Nada relacionado

23. ¿Cuál fue su ingreso laboral en el mes pasado? (Incluya propinas y comisiones. No incluya horas extras, viáticos, ni ayudas en especie)

- US Dólar
- menos de 500
- entre 501 y 1.000
- entre 1.001 y 2.500
- entre 2.501 y 4.000
- más de 4.001

24. ¿En promedio, cuántas horas a la semana le dedica a este empleo?

Horas a la Semana.

25. ¿Cómo clasificaría el ámbito de las actividades de la empresa donde labora?

- Local (a nivel municipio)
- Regional (a nivel Provincial)
- Nacional
- Multinacional

**Graduados que trabajan por cuenta propia: Asesores/Consultores/ sin trabajos a su cargo.**

27. ¿Es este su primer trabajo?

- Si
- No

28. ¿A los cuántos meses después de graduarse comenzó a trabajar de manera independiente?

- Ya venía trabajando
- Menos de 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 7 y 12 meses
- Más de 12 meses

29. ¿Qué tan relacionadas están las actividades que realiza por cuenta propia con la carrera que estudió?

- Directamente relacionado
- Indirectamente relacionado
- Nada relacionado

30. ¿Cuál de las siguientes formas de trabajo realiza en las actividades que desempeña por su cuenta? (opción única)

|                         |                      |
|-------------------------|----------------------|
| Prestación de servicios | <input type="text"/> |
| Trabajo por obra        | <input type="text"/> |
| Trabajo por piezas      | <input type="text"/> |
| Trabajo por comisión    | <input type="text"/> |
| Venta por catálogo      | <input type="text"/> |
| Se dedica a un oficio   | <input type="text"/> |

31. Su actividad económica es: (ver listado anexo)

32. ¿En promedio, cuál es el ingreso mensual que percibe por las actividades que realiza por cuenta propia?

|                     |                      |
|---------------------|----------------------|
| US Dólar            |                      |
| menos de 500        | <input type="text"/> |
| entre 501 y 1.000   | <input type="text"/> |
| entre 1.001 y 2.500 | <input type="text"/> |
| entre 2.501 y 4.000 | <input type="text"/> |
| más de 4.001        | <input type="text"/> |

**Aspectos generales de las actividades laborales de los graduados:**

33. ¿Cuántos meses de experiencia laboral profesional tiene?

|       |                      |
|-------|----------------------|
| Meses | <input type="text"/> |
|-------|----------------------|

34. Teniendo en cuenta todos los aspectos, ¿hasta qué punto su actual situación laboral coincide con las expectativas que tenía cuando empezó sus estudios?

|                          |                      |
|--------------------------|----------------------|
| Mejor de lo que esperaba | <input type="text"/> |
| Igual a lo que esperaba  | <input type="text"/> |
| Peor de lo que esperaba  | <input type="text"/> |
| No tenía expectativa     | <input type="text"/> |

35. ¿Qué tan útiles han sido los conocimientos, habilidades y destrezas aprendidas en su carrera (titulación) en los siguientes dos aspectos?

|             |                      |
|-------------|----------------------|
| Muy útiles  | <input type="text"/> |
| Útiles      | <input type="text"/> |
| Poco útiles | <input type="text"/> |
| Nada útiles | <input type="text"/> |

36. ¿Su trabajo actual está contribuyendo a su desarrollo y crecimiento personal?

|    |                      |
|----|----------------------|
| Sí | <input type="text"/> |
| No | <input type="text"/> |

37. ¿Cómo calificaría su satisfacción con el trabajo actual?

| Muy Insatisfecho     | Insatisfecho         | Normal               | Satisfecho           | Muy Satisfecho       |
|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> |

38. ¿En su opinión, para el trabajo que está desempeñando, realmente qué nivel de estudios se requiere? (única respuesta)

|        |                      |
|--------|----------------------|
| Básico | <input type="text"/> |
|--------|----------------------|

|                        |  |
|------------------------|--|
| Bachiller              |  |
| Técnico                |  |
| Universitario          |  |
| Especialización/Cursos |  |
| Maestría               |  |
| Doctorado              |  |

39. ¿Está interesado en trabajar horas adicionales? (Contestar sólo si su jornada laboral principal es inferior a 48 horas, de lo contrario contestar "No aplica")

|           |  |
|-----------|--|
| Si        |  |
| No        |  |
| No Aplica |  |

40. ¿Ud. considera que debería estar en otro trabajo en donde pudiera desarrollar mejor sus competencias profesionales?

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

41. ¿Ud. considera que teniendo en cuenta sus competencias debería estar ganando mejores ingresos?

|    |  |           |
|----|--|-----------|
| Si |  | → Parte E |
| No |  | → Parte E |

**Graduados que están buscando empleo:**

42. ¿Busca trabajo por primera vez o había trabajado antes por lo menos durante dos semanas consecutivas?

|               |  |            |
|---------------|--|------------|
| Primera vez   |  |            |
| Trabajó antes |  | →Pase a 44 |

43. ¿Cuántos meses ha estado buscando trabajo desde el momento en que se graduó de pregrado?

|  |       |
|--|-------|
|  | meses |
|--|-------|

44. ¿Considera que será fácil conseguir el empleo que busca?

|         |  |
|---------|--|
| Si      |  |
| No      |  |
| No Sabe |  |

45. ¿Cuál considera la principal dificultad a la hora de conseguir el trabajo que busca? (opción única)

|  |  |
|--|--|
| No hay trabajo disponible en donde vive    |  |
| No sabe cómo buscarlo                      |  |
| No hay trabajo apropiado para su profesión |  |
| Carece de la experiencia necesaria         |  |
| Los empleadores lo ven muy joven           |  |
| Carece de las competencias requeridas      |  |
| El salario que le ofrecen es muy bajo      |  |
| otro                                       |  |

¿Cuál es? : \_\_\_\_\_

46. ¿Cuál es el canal de búsqueda de empleo que considera más efectivo? (opción única)

|   |                      |
|---|----------------------|
| Medios de comunicación                          | <input type="text"/> |
| Bolsa de empleo de la UTPL                      | <input type="text"/> |
| Otras bolsas de empleo (internet, head-hunters) | <input type="text"/> |
| Redes sociales (familia, amigos, conocidos)     | <input type="text"/> |
| Servicio Público de Empleo                      | <input type="text"/> |

**Parte E : Nivel de Identidad con la Institución de Educación Superior - UTPL**

47. ¿Cómo calificaría su sentido de pertenencia con la UTPL?

|       |                      |
|-------|----------------------|
| Bajo  | <input type="text"/> |
| Medio | <input type="text"/> |
| Alto  | <input type="text"/> |

48. De acuerdo con su experiencia, ¿cómo evalúa sus posibilidades laborales futuras, derivadas de su condición de haber estudiado en la UTPL?

|           |                      |
|-----------|----------------------|
| Ninguna   | <input type="text"/> |
| Pocas     | <input type="text"/> |
| Moderadas | <input type="text"/> |
| Buenas    | <input type="text"/> |

49. Si tuviera la oportunidad de cursar un nuevo estudio de pregrado (titulación) ¿volvería nuevamente a estudiar en la UTPL?

|    |                      |
|----|----------------------|
| Si | <input type="text"/> |
| No | <input type="text"/> |

→Pase a 51

50. ¿Cuál sería la principal razón para querer volver a la UTPL? (única respuesta)

|   |                      |
|---|----------------------|
| Calidad de la formación                       | <input type="text"/> |
| Calidad de los profesores                     | <input type="text"/> |
| Reconocimiento de la institución              | <input type="text"/> |
| Fundamentación para crear empresa             | <input type="text"/> |
| Los recursos de apoyo al proceso de formación | <input type="text"/> |
| Posibilidad de encontrar empleo rápidamente   | <input type="text"/> |
| Otras   | <input type="text"/> |

→Pase a 52

¿Cuál es? \_\_\_\_\_

51. ¿Cuál sería la principal razón para NO querer volver a al UTPL? (única respuesta)

|   |                      |
|---|----------------------|
| Baja calidad en la formación                        | <input type="text"/> |
| Los docentes no cuentan con la preparación adecuada | <input type="text"/> |

|  |  |
|--|--|
| Poco reconocimiento de la institución  |  |
| Poca fundamentación para crear empresa   |  |
| La institución no cuenta con los recursos necesarios para apoyar el proceso de formación |  |
| El costo de los programas supera la disponibilidad de recursos                           |  |
| Otra   |  |

¿Cuál es? : \_\_\_\_\_

**52. ¿En el futuro, le gustaría cursar otros estudios ?**

|                                  |  |            |
|----------------------------------|--|------------|
| Si me gustaría                   |  | →Pase a 54 |
| No me gustaría                   |  |            |
| Estudio actualmente un Postgrado |  |            |

**53. ¿Principalmente, qué otros estudios le gustaría cursar en la UTPL? (única respuesta)**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| Seminarios                   |  |
| Cursos de Educación Continua |  |
| Titulación Técnica           |  |
| Universitarios               |  |
| Maestría                     |  |
| Doctorado                    |  |

**54. ¿Recomendaría a un estudiante de bachiller, seleccionar el programa que estudió Ud. en la UTPL?**

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

**55. Ha trabajado en el Extranjero.**

|    |  |
|----|--|
| Si |  |
| No |  |

**56. Respecto a su preparación, comparada con los profesionales de otras universidades, usted se siente:**

|                      |  |
|----------------------|--|
| Mejor preparado      |  |
| igualmente preparado |  |
| Menos preparado      |  |

**57. Según su percepción ¿Cuál cree usted que es la mejor universidad del Ecuador?**

|   |  |
|---|--|
| 1.ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL                |  |
| 2.ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL    |  |
| 3.ESCUELA POLITÉCNICA DEL EJERCITO            |  |
| 4.ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL CHIMBORAZO |  |

5.PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE QUITO

6.UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR

7.UNIVERSIDAD DE CUENCA

8.UNIVERSIDAD DEL AZUAY

9.UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO

10.UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

11. UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE LOJA

12.UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

13.Otra: \_\_\_\_\_

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Muchas Gracias