



Universidad Técnica Particular de Loja

La Universidad Católica de Loja

Modalidad Abierta y a Distancia

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

**“INSERCIÓN LABORAL Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS EX ALUMNOS
DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UTPL”**

Investigación Previa a la
obtención del título de
Licenciado en Psicología

Autoras: Salcedo Criollo Sonia Jimena
Valdivieso Calle María Elisa

Director de Tesis: Lic. Julio César Alvarado Chamba
Tutor de Tesis: Lic. Byron Bustamante Granda

CENTRO UNIVERSITARIO: QUITO VILLAFLORES
Quito –Ecuador
2011

CERTIFICACIÓN

Lic. Byron Bustamante

TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de trabajo de fin de carrera, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Psicología, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

Lcdo. Byron Bustamante Granda
C.I: 1104185697

Loja 6 de Mayo del 2011.

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Nosotras SONIA JIMENA SALCEDO y MARIA ELISA VALDIVIESO declaramos ser autoras del presente trabajo de fin de carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis/trabajos de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

.....
Sonia Jimena Salcedo
1719270736

.....
María Elisa Valdivieso
1716188626

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de trabajo de fin de carrera son de exclusiva responsabilidad de sus autoras

.....

Sonia Jimena Salcedo
1719270736

.....

María Elisa Valdivieso
1716188626

Agradecimientos

Agradezco a Dios quien con su infinita bondad me dio la salud y la fortaleza necesaria para completar con éxito este proceso tan arduo.

A mis padres a quienes les debo todo lo que soy.

A mis hermanos pilares fundamentales en mi vida Miguel, Gabriela, Linda y a mi bebé Suyana, gracias por su paciencia y apoyo incondicional, gracias por inyectarme esas ganas de seguir adelante en los momentos más difíciles, gracias por estar presentes aunque sea en la distancia.

A todas las personas que hicieron posible este proyecto gracias por su apoyo y enseñanza, especialmente a mi tutor:

Lic. Byron Bustamante

A todos los ex – alumnos que participaron en esta investigación y me brindaron su colaboración, gracias.

Gracias ha todas las personas que creyeron en mí, que me extendieron su mano amiga cuando más lo necesitaba.

Me faltan palabras para expresar la gratitud que tengo con la vida por darme todo lo que tengo y brindarme la oportunidad de alcanzar una meta que a veces la veía tan distante.

A todos gracias.

María Elisa

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mi madre María Elena, para ella mi eterna admiración por su fortaleza y valentía al enfrentar la vida, estoy segura que sin su apoyo no hubiese llegado al final de este camino, eres la persona que ilumina mis días, eres sin más la razón de mi vida.

También se lo dedico a Cristian, quien siempre creyó en mi, que con su amor y paciencia me dio la fuerza que necesitaba para seguir adelante, a él que está a mi lado en las buenas y en las malas, a él que con su infinita ternura me hace ver el mundo más bello.

Agradecimientos

Me gustaría aprovechar este espacio para mostrar mi más profundo agradecimiento a todas aquellas personas, que de alguna manera, forman parte importante de este logro tan significativo para mí.

Primero y antes que nada, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi madre a quien le debo todo lo que soy

A mis abuelitos que forman una parte esencial en mi vida, y que son uno de los pilares fundamentales para lograr todas las metas que me proponga.

A mi familia, tías y primas por que de una u otra forma siempre estuvieron presentes en este arduo proceso de aprendizaje, con su apoyo desinteresado y sus consejos se que ha sido posible culminar con éxito estos años de estudio, que son producto de la constancia y perseverancia.

A las personas que considero mi familia aunque no nos vincule un lazo de sangre nos liga una fuerte amistad y el cariño, en este espacio quiero agradecerles infinitamente a Mary, Rosy, Eduardo, Luis y Pauli por estar siempre conmigo ya que su apoyo y su ayuda han sido fundamentales para culminar con éxito este proceso de aprendizaje.

A las pocas pero buenas amigas que Dios puso en mi camino por ser el soporte en momentos difíciles y compartir conmigo los momentos de felicidad.

Dedicatoria

Me gustaría dedicar esta tesis a mi madre a mi hijo y a mi esposo

A mi madre Aurora Criollo, por ser la luz que siempre guía mi camino, por ser mi apoyo incondicional, por enseñarme con amor, cariño y paciencia las cosas que son realmente importantes, las que se necesitan para vivir en este duro pero gratificante camino que es la vida.

A ti mamita quiero dedicarte con todo mi amor este trabajo de tesis, ya que es por ti que he podido alcanzar este logro tan significativo, madre tu fuerza y tu amor es el impulso que necesito para seguir adelante.

A mi hijo Alejandro Ortiz, porque es la fuerza que me inspira a seguir cada día, es una bendición de Dios en mi vida, inyecta en mi la energía y la inocencia que solo un niño puede crear.

A mi esposo Miguel Ángel Ortiz por apoyarme en este largo camino, por ser mi amigo mi compañero y ser la persona con la que puedo contar incondicionalmente se que pase lo que pase siempre nos tendremos el uno al otro.

Ximena Salcedo

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN.....	
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO..	
AUTORÍA.....	
AGRADECIMIENTOS.....	
DEDICATORIA.....	
ÍNDICE.....	
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1. CAPÍTULO I INSERCIÓN LABORAL.....	6
3.1.1. Antecedentes.....	6
3.1.2. Conceptualización.....	14
3.2. Proceso de Inserción Laboral.....	16
3.2.1. Luego de graduación.....	17
3.2.2. Al encontrar empleo.....	21
3.2.3. Consolidación en una empresa.....	22
3.3. Nichos laborales para el psicólogo.....	23
3.4. CAPÍTULO II FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO.....	27
3.4.1. Tendencia Europea.....	27
3.4.2. Tendencia Anglosajona.....	35
3.4.3. Tendencia Latinoamericana.....	39
3.4.4. Formación del psicólogo en el Ecuador.....	45
3.5. CAPÍTULO III CAMPOS DE ACCIÓN DEL PSICÓLOGO.....	45
3.5.1. Ámbito Clínico.....	45
3.5.2. Ámbito Educativo.....	50
3.5.3. Ámbito Organizacional.....	52
3.5.4. Otros ámbitos.....	53

4. METODOLOGÍA.....	56
4.1. Diseño de la investigación.....	56
4.2. Participantes.....	57
4.3. Instrumentos.....	57
4.4. Recolección de datos.....	59
5. RESULTADOS OBTENIDOS	62
6. DISCUSIÓN.....	89
6.1. Sobre la carrera de psicología en la UTPL.....	89
6.2. Sobre inserción laboral antes y después de graduarse.....	94
6.3. Situación laboral actual.....	96
6.4. Estudios realizados y necesidades de capacitación.....	97
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
7.1. Conclusiones.....	100
7.2. Recomendaciones.....	102
8. BIBLIOGRAFÍA.....	104
9. ANEXOS.....	111
Instrumento sobre Inserción Laboral	
Certificaciones	
Matriz de actualización de datos de participantes	

1. RESUMEN

La tesis “Inserción laboral y necesidades de formación de los Ex – Alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL”, constituye un análisis y reflexión acerca de la historia y de la situación laboral actual de los ex alumnos, además se investiga la satisfacción de los entrevistados con respecto a la formación recibida por parte de la UTPL y por último se describe las necesidades de formación que los mismos tienen para mejorar su desempeño como profesionales.

En la investigación participaron 17 ex alumnos a quienes se les aplicó un cuestionario sobre inserción laboral, el trabajo de campo se lo realizó en las ciudades de Quito y Riobamba donde habitaban en ese momento los ex alumnos entrevistados, la mayor parte de las encuestas y entrevistas fueron hechas de forma personal en el hogar y en el lugar de trabajo.

De esta investigación se extrajo la siguiente información: casi todos los ex alumnos se encuentran laborando actualmente con contratación indefinida y una buena remuneración, no todos lo hacen en el área de psicología y los que trabajan en psicología se están dedicando al ámbito clínico. Algunas personas trabajan en forma independiente en sus propios consultorios. No indicaron tener mayores inconvenientes al encontrar un empleo luego de graduarse ya que gran parte de ellos se encontraban trabajando al momento de obtener su título universitario.

Los ex - alumnos manifestaron su necesidad de formación continua, ya sea en postgrados o cursos en los tres ejes (clínico, educativo y organizacional) pero sobre todo en el ámbito clínico que es el eje que mayor demanda presenta.

Por último esta investigación presenta recomendaciones que tienen estrecha relación con las conclusiones extraídas de este trabajo, las mismas que están encaminadas a que se de un proceso de inserción laboral en el área para la cual se prepararon académicamente los estudiantes.

2. INTRODUCCIÓN

En esta sociedad se suele valorar a los individuos por su contribución al desarrollo de un país ya sea en el área cultural, espiritual, o material, al hablar de lo material nos referimos a bienes que se consiguen a través de algún valor monetario, este poder adquisitivo generalmente se logra mediante la obtención de un empleo.

En la actualidad la inserción laboral se presenta como un tema de relevancia para la sociedad debido a que influye directamente sobre el sistema económico de un país. Esta cuestión afecta a individuos que acaban de obtener su título universitario y que desean desempeñarse como profesionales en su área de especialización de ahí que es necesario realizar la distinción entre inserción laboral e inserción profesional, al hablar del segundo tipo de inserción laboral, nos referimos al proceso por el que atraviesan los individuos que han cursado generalmente estudios de pregrado y son poseedores de un título universitario. Este estudio básicamente se enfoca en la inserción profesional.

Los titulados no son los únicos actores dentro de este entramado, el gobierno, debe ser el encargado de crear políticas que faciliten el proceso de inserción laboral de estos individuos, lo que se lograría creando nuevas plazas de trabajo, atrayendo la inversión extranjera entre otras medidas. Al respecto la tasa de desempleo en el Ecuador es de del 6.10% (Banco Central del Ecuador, (Diciembre 2010), en este porcentaje se incluyen profesionales y no profesionales. Es necesario identificar las diversas demandas sociales y del mercado laboral específico del país y región, para poder elaborar políticas, programas y acciones destinadas a la formación para el trabajo (Riquelme y Herger, 2002)

Sobre todo en los últimos años se ha puesto de manifiesto la importancia de la relación entre las universidades y mercado productivo. Es por esta razón que se han realizado varios estudios sobre inserción laboral de los titulados universitarios, en los que se investiga: situación laboral actual, porcentaje de personas insertas en el mercado, tiempo en conseguir el primer empleo luego de graduarse, cuales son las funciones que

desempeñan en el lugar de trabajo, satisfacción con el empleo, tipo de contratación, satisfacción con los estudios realizados, con la universidad, mecanismos para la obtención de un empleo, entre otros tópicos.

Es en los países de la UE, en los que se han realizado estudios a gran escala sobre inserción laboral de los titulados entre estos tenemos: la encuesta ANECA, RFLEX en España, la encuesta AQUICAT, etc.; a nivel de educación superior universidades como la de Barcelona, Gerona, Granada, Ramón Lull, entre otras. Las universidades generalmente realizan estudios de inserción laboral de sus titulados clasificados o divididos por escuelas. En Latinoamérica países como Chile, Argentina, México y Brasil han hecho estudios de esta naturaleza. Estas investigaciones se realizaron con el objetivo de ser tomadas como termómetros, para promover cambios en las universidades principalmente.

En el Ecuador se dispone de poca información acerca de la inserción profesional, tampoco se cuenta con datos estadísticos sobre la situación laboral actual de los titulados en psicología, la escasa información de la que se dispone es la proporcionada por ciertas universidades que ofertan esta carrera.

Con estos antecedentes la UTPL, como entidad formadora de los futuros profesionales del Ecuador se ha visto en la necesidad de conocer cual es la apreciación que tienen los ex alumnos de la Escuela de Psicología acerca de la educación impartida por parte de la universidad, además es necesario conocer cuantos de sus ex alumnos están laborando como psicólogos en la actualidad, dónde, bajo que condiciones, cuáles son las necesidades de capacitación de ex alumnos entre otras temáticas, todo esto con el fin de mejorar como institución realizando los cambios que se requieran para que los titulados tengan mayores oportunidades de ingresar al sistema productivo de forma satisfactoria, además esta investigación busca generar reflexión y discusión acerca de esta problemática. Se espera que este trabajo permita sentar las bases para otros estudios de la misma naturaleza, sobre todo porque como se mencionó en líneas anteriores en el Ecuador no existe información actualizada acerca de la situación laboral de los titulados en psicología.

La metodología utilizada para realizar este estudio tiene las siguientes características: no experimental, transeccional, exploratorio, descriptivo, cualitativo y cuantitativo.

Por otro lado las personas que participaron en esta investigación fueron 17 ex alumnos graduados de la escuela de Psicología en la modalidad abierta y a distancia de Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), los mismos que se encuentran en las ciudades de Quito y Riobamba. El principal instrumento utilizado para recolectar la información necesaria para cumplir los objetivos planteados dentro de este trabajo fue el Instrumento sobre Inserción Laboral, este estuvo diseñado por el equipo investigativo del CEP (Centro de educación y psicología de la UTPL), el instrumento está compuesto por cinco apartados: datos de identificación, sobre la carrera, su inserción laboral y necesidades de capacitación. El instrumento fue creado con la finalidad de conocer en cada ex alumno: la satisfacción con la carrera, su inserción laboral, relación que guarda su desempeño laboral con su formación académica y finalmente sus necesidades de formación de postgrado y educación continua. Las entrevistas fueron en su mayor parte realizadas de forma personal y también vía telefónica.

El objetivo general planteado dentro de esta investigación fue el siguiente:

- Describir el estado de inserción laboral que tienen los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL.

Los objetivos específicos de esta investigación fueron:

- Determinar la satisfacción laboral de los ex alumnos con la formación recibida por parte de la UTPL.
- Describir la experiencia laboral de los ex alumnos de psicología de la UTPL.
- Determinar el estado laboral actual de los ex alumnos de psicología de la UTPL.
- Determinar las necesidades de formación de los ex alumnos de psicología de la UTPL.

Con respecto a los contenidos del presente informe el lector en primer lugar se encontrará con los preliminares; luego resumen; introducción; marco teórico donde se

incluyen los apartados, inserción laboral, formación del psicólogo y campos de acción del psicólogo; metodología en la que se describe las características de la investigación, aquí consta la población objeto de estudio, los instrumentos empleados para la obtención de la información y por último se detallará las estrategias utilizadas para la recolección de datos; resultados obtenidos en este espacio se ubican las tablas y gráficos resultantes del procesamiento de los datos obtenidos, además se presentará un breve análisis de las tablas o gráficos más relevantes para esta investigación; discusión, aquí se realiza un análisis y explicación de los resultados a la luz del conocimiento existente, también se realiza una confrontación de lo encontrado en esta investigación con la realidad y el conocimiento aceptado; conclusiones y recomendaciones, aquí se recoge las conclusiones más importantes derivadas del presente trabajo de investigación, además se exponen recomendaciones encaminadas a mejorar futuras investigaciones de este tipo; y por último bibliografía y anexos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CAPÍTULO: INSERCIÓN LABORAL

3.1.1. Antecedentes

Antes de profundizar en el tema sobre inserción laboral, es preciso considerar las fuentes de información que se tienen disponibles sobre el mismo. En este sentido se cuenta con abundante información de investigaciones realizadas por universidades españolas, así según el estudio ejecutado por Viera (dir) (2008), tal como se expone en el informe CYD (Fundación del Conocimiento y Desarrollo, 2008) del total de 74 universidades españolas, en torno a la mitad realizan estudios más o menos regulares sobre la inserción laboral de sus graduados, estudios que son totalmente heterogéneos y sus resultados difícilmente comparables entre sí. Ante este panorama organizaciones como la ANECA, AQU (Agència per a la Qualitat del Sistmea Unversitari de Catalunya) y CYD han realizado estudios sobre la inserción laboral de los universitarios a mayor escala. Esto es positivo debido a que dichas organizaciones no velan por intereses particulares, por el contrario pretenden contribuir al mejoramiento de las universidades sobre en lo que al pensum académico se refiere.

La ANECA desarrolló el proyecto “El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas exigencias en la Educación Superior en Europa”, REFLEX en España, esta fue una iniciativa que formó parte del 6º Programa Marco de la Unión Europea, en este proyecto colaboraron los siguientes países: Italia, Francia, Austria, República Checa, Suiza, Bélgica, Estonia, Alemania, Países Bajos, Reino Unido, Finlandia, Noruega, Estonia y España. Este proyecto intentó dar respuesta a tres cuestiones generales e interrelacionadas: (1) ¿qué competencias requieren los graduados en educación superior para integrarse en la sociedad del conocimiento? (2) ¿qué papel desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas competencias? (3) ¿cuál es el grado de consecución de las expectativas de los graduados y de que forma pueden resolverse los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo.

En el marco del proyecto REFLEX se encuestaron a cerca de 40.000 graduados en toda Europa y más de 5.500 en España. Dicha encuesta fue realizada 5 años después de acabados sus estudios, a universitarios europeos graduados en el curso 1999/2000.

Del informe ejecutivo sobre el proyecto REFLEX publicado por la ANECA (2007) se extraen algunas de las conclusiones relevantes para este estudio:

Valoración global con los estudios

- Entre los graduados europeos, los españoles son los menos satisfechos con los estudios realizados con solo un 50% que declaran que volverían a estudiar la misma carrera en la misma universidad, frente a porcentajes de plena satisfacción superiores al 60% casi en todos los países.
- Los porcentajes de graduados “plenamente satisfechos” y “totalmente insatisfechos” es llamativa a la par que consistente. Carreras más profesionales y altamente vocacionales como la Salud o Educación tienen los mayores niveles de satisfacción, mientras que las carreras con perfiles profesionales más indefinidos son los que generan mayor descontento. Es destacable, el bajo nivel de satisfacción de los graduados que han estudiado Ciencias.

Los puestos de trabajo y la satisfacción de los titulados con los mismos

- Los titulados con trabajo en la actualidad (9 de cada 10), manifiestan un nivel moderado de satisfacción con el mismo (puntuación media de 3,7 en una escala entre 1 “Muy insatisfecho” y 5 “Muy satisfecho”. Entre los titulados con trabajo remunerado, los pertenecientes a la rama de la Educación, Derecho y Ciencias de la Salud son los que expresan una mayor satisfacción con su trabajo actual, mientras que los titulados en Humanidades, Economía y Empresas y Ciencias, estarían en una situación menos cómoda en ese sentido. Sin embargo dichos niveles de satisfacción global, vienen motivados por diversos factores no siempre coincidentes entre ramas o dentro de un mismo grupo de titulaciones afines.

- Los aspectos a los que los titulados, en las diferentes ramas del conocimiento y ciclo, y al margen de estar realizando o no una actividad remunerada, otorgan mayor importancia en un trabajo: la estabilidad laboral, la motivación y el desarrollo profesional o la disponibilidad del tiempo libre al margen del dedicado a la jornada laboral. Sin embargo, las cuestiones en las que los titulados observan mayores carencias en sus trabajos con relación a sus expectativas son las relacionadas con la disponibilidad de tiempo libre, las perspectivas profesionales, los ingresos elevados y la estabilidad laboral. Ahora bien este orden en los aspectos con más carencias cambia notablemente en razón de las propias condiciones estructurales de empleo y las expectativas de los titulados de las diferentes ramas de estudio.
- La ocupación desempeñada es un factor de gran relevancia en la definición de la satisfacción del titulado con su puesto de trabajo, ya que está estrechamente ligado con sus expectativas en cuanto al contenido de dicho puesto y las posibilidades de la faceta vocacional en el mismo. Así esta satisfacción parece ser más alta cuando existe un mayor grado de utilización y requerimiento de conocimientos y habilidades en el puesto de trabajo y una adecuación de dicho puesto a un área de estudios típicamente acorde de la titulación.

En general este estudio pretendió ser un punto de apoyo para las universidades en su labor de diseño de sus nuevos planes de estudios. (REFLEX, 2007)

También se cuenta con estudios periódicos que realiza la AQU Catalunya, desde el año 2001 con un espacio de 3 años cada uno, con ellos se pretende valorar la calidad de la inserción laboral de los titulados de las universidades catalanas, este estudio basó su análisis en una muestra del 53% de los graduados catalanes de la promoción 2003-2004. En total se encuestaron a 12.553 graduados. De este estudio se extraen las siguientes conclusiones:

Situación Laboral

- Tres años después de su graduación, el 93,5% de los encuestados trabajan. El 88% de los ocupados lo hacen a tiempo completo. El desempleo afecta al 3% de los graduados (6% en Humanidades y 2% en Ciencias de la Salud y Área Técnica). El 79% de los graduados desempleados hace menos de seis meses que buscan trabajo. Los motivos principales por los cuales los graduados no encuentran trabajo son los siguientes: que no les atrae el nivel retributivo, que no les gusta el trabajo que les ofrecen y, finalmente, la falta de práctica y experiencia profesional que tienen.

Estabilidad en el trabajo

- El porcentaje de graduados ocupados que tienen un contrato fijo ha evolucionado favorablemente, pasando de un 53% a un 58,6% en los últimos tres años. Los ocupados con contrato temporal conforman un 30% del total. La situación contractual es más estable para los que trabajan a jornada completa (88% de los ocupados), con un 64% de fijos y un 29% de temporales. En cambio, entre los graduados que trabajan a tiempo parcial, el porcentaje de contratos fijos es del 36%, y el de temporales del 52%.

Adecuación de los trabajos a la titulación universitaria

- Al 82% de los ocupados se les exigió la titulación universitaria en el momento de la contratación. Un 63% se encuentran en situación de máxima adecuación: se les exigió la titulación específica y desarrollan las funciones propias de la titulación. Del 17% restante, el 6% desarrolla funciones universitarias aunque no se requirió el título en el acceso.

Satisfacción actual con el trabajo

- En una del 1 al 7, los graduados que desarrollan funciones universitarias valoran con un 5,5 su satisfacción general con el trabajo actual. De los diferentes aspectos del trabajo destacan como más satisfactorio el contenido del trabajo, y como menos satisfactorio la utilidad de los conocimientos.

Satisfacción con la carrera cursada

- El 74% de los graduados volverían a escoger los mismos estudios si tuvieran que empezar de nuevo. Este porcentaje oscila entre el 71% de Humanidades (72% en el Área Técnica) y el 80% de Ciencias de la Salud.
- Por titulaciones, hay cinco en que más del 90% de las personas encuestadas volverían a repetir los estudios: Odontología, Medicina, Maestro Educación Infantil, Maestro Educación Física y Maestro Educación Especial. Por otra parte, hay cuatro titulaciones en que menos de la mitad de los graduados volverían a escoger los mismos estudios si tuvieran que empezar de nuevo: Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones (Sistemas Electrónicos), Investigación y Técnicas de Mercado, Gestión y Administración Pública y Turismo.

Valoración de la formación

- Las cinco competencias más necesarias para desarrollar el puesto de trabajo son: la solución de problemas, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el pensamiento crítico y la informática. Los graduados valoran el nivel de formación teórica recibido con uno "bien", y el nivel de formación práctica con uno "suficiente" justo. Las cinco competencias en que los graduados presentan déficit más importantes para desarrollar su trabajo son: los idiomas, la informática, la toma de decisiones, la solución de problemas y el liderazgo.

Continuación de los estudios

- Tres cuartas partes de los estudiantes han continuado mejorando su formación después de graduarse. La mayoría de graduados que continúan estudiando optan para cursar un master (26%) o bien para hacer cursos especializantes (21%).

El *Libro Blanco* recoge datos sobre el perfil de los licenciados en Psicología y su inserción laboral, obtenidas en los cinco años anteriores a la elaboración del documento, es decir, desde el curso 1999 - 2000 al 2003 – 2004, se recopilaron un total de quince estudios de inserción laboral realizadas por varias universidades. De todos ellos se seleccionaron siete trabajos realizados por las Universidades Autónoma de Barcelona, Gerona, Granada, Rovira i Virgili y UNED. De estos datos se puede destacar que el 80% de los licenciados en Psicología son mujeres, la duración media de los estudios es de cinco años

y una parte importante de los estudiantes (50% en Cataluña) compaginan los estudios con algún tipo de trabajo. Con lo referente específicamente a inserción laboral entre el 71% y el 80% de los estudiantes están trabajando cuando se les consulta tres años después de haber finalizado sus estudios. Aproximadamente el 50% están desarrollando alguna actividad laboral para la cual les ha sido requerida la titulación de Psicología.

Según datos del Libro Blanco, entre el 20 y el 25% de los licenciados y licenciadas en Psicología ocupan puestos de trabajo para los que se requiere titulación de nivel universitario y entre el 15 y 20% desempeñan empleos para los que no se exige instrucción superior.

Del *Libro Blanco* publicado por la ANECA, se extraen las siguientes conclusiones de los estudios de inserción laboral:

Puntos fuertes

- El índice de inserción de los licenciados en Psicología en los estudios analizados es aproximadamente del 80% en el momento de la consulta.
- Aproximadamente un 50% de los titulados realizan una formación complementaria a la licenciatura (postgrado, masterado, doctorado).
- Un elevado porcentaje de estudiantes compagina los estudios con algún tipo de actividad laboral.
- La satisfacción con el trabajo que se realiza actualmente y la valoración global sobre la actividad laboral es media – alta.
- La opinión acerca de la formación recibida en la licenciatura es mayoritariamente positiva, considerando que el trabajo que desempeñan se ha visto facilitado por la formación recibida.

Puntos débiles

- La falta de estudios expresamente dirigidos a cubrir todos los objetivos del proyecto en relación con la inserción laboral ha provocado que los datos que han servido para este análisis provengan de fuentes diversas.
- Se constata la necesidad de un proceso de formación y especialización posterior a la licenciatura del alto porcentaje de licenciados que cursan estudios de postgrado.

- En comparación con otras titulaciones que permiten el ejercicio libre de la profesión se observa cierta precariedad laboral en cuanto a la remuneración y tipo de contratación.
- Las expectativas de los estudiantes sobre los ámbitos de aplicación de la Psicología siguen especialmente centradas en la psicología clínica, a pesar de que otros ámbitos profesionales no dejan de crecer como es el caso del trabajo y de las organizaciones.
- Un porcentaje no elevado (aproximadamente 20%), pero a tener en cuenta, de graduados manifiestan que su trabajo no tiene nada que ver con los estudios realizados.

Entre los estudios de los que se dispone realizados por universidades respecto a la inserción laboral de los titulados en psicología tenemos:

La investigación elaborada por Universidad de Barcelona. De los 410 alumnos que durante el curso académico 2005 -2006 finalizaron los estudios de psicología en esta universidad, 309 (75,4% del total) colaboraron en el estudio de su situación profesional y formativa actual. La base de datos empleada parte del listado de estudiantes que habían realizado y finalizado el Prácticum en el curso 2005 – 2006, de forma que a partir de enero del 2007 se inició la recogida de información vía telefónica, con preguntas breves y categorizadas previamente. En este estudio se obtuvieron los siguientes resultados: el 45% de la muestra trabaja como psicólogo/a, el 46,4% son de sexo femenino, el 52,1% de profesionales trabaja en el área de recursos humanos, en segundo lugar con un porcentaje de 18,8% se dedica al área educativa, el área clínica se ubica en el tercer lugar con un porcentaje del 11,5%, el área social 10,4% y la investigación con un 7,3% (Universitat de Barcelona, 2007)

También está la Universidad Ramón Llull en Barcelona, la metodología consistió en aplicar una encuesta vía telefónica a los titulados en psicología de cinco promociones del 2001 al 2006, con un total de 531 respuestas válidas. Por lo que respecta al índice de inserción, el 76,92% de los titulados en psicología estaba trabajando en el momento de la consulta, seis meses después de haber finalizado sus estudios. Más de la mitad de los consultados que no trabajaban el 55,54%, manifestó como motivo de no trabajar la

continuación de sus estudios y no una causa directamente relacionada con la búsqueda de empleo, este índice se incrementó al 80,55% en las dos últimas promociones consultadas. El 88,74% de los titulados consultados seis meses después de haber culminado sus estudios estaban trabajando en una amplia representación de empresas privadas, el resto de titulados que trabajaban lo hacían en la empresa pública. El 24,33% estaban ejerciendo funciones relacionadas con la intervención psicoterapéutica, en el ámbito de recursos humanos se ocupaba un 22,77% y un 19,61% de las personas encuestadas que estaban trabajando lo hacían en un alto espectro de funciones administrativas y comerciales. El 68,2% de los consultados que estaban en activo tenía una modalidad de contratación indefinida. Los contratos del 31,98% restante era de duración determinada.

La conclusión principal a la que se llegó gracias a este estudio fue la siguiente: que el mercado laboral ofrece actualmente una buena acogida a los titulados en psicología y que la actividad profesional de estos titulados se desarrolla en un amplio espectro de sectores empresariales y ámbitos de trabajo. (Chaves A. y Noguera M., 2008)

En América latina se tiene estudios acerca de la inserción laboral realizados en países como Chile donde sintetizan que el perfil se basa en un predominio de mujeres, satisfechos con su trabajo, cuyo ámbito de trabajo es de preferencia el área clínica, social y comunitaria. La mitad de la muestra se desempeñaba profesionalmente en dos lugares y muy pocos tienen estudios de post grado (Miranda Zapata y Sutulov Baez, 2007; Lin, 2007; Rojas 2007)

En México, el perfil profesional se compone de un 85% de mujeres, el 90% trabaja como psicólogo el 50% está muy satisfecho con su trabajo (Huerta González, Valenzuela y Rodríguez, LLanes, 2007). Brasil, Colombia y Argentina son países en los que también se han realizado este tipo de estudios sin embargo no se dispone de información actualizada al respecto.

Por otro lado en nuestro país la información que se tiene acerca de la inserción laboral proviene en su mayoría de las universidades, dicha información resulta interesante sin embargo nos atreveríamos a decir que estas investigaciones no son del todo confiables.

Para empezar cada universidad tiene una metodología diferente, además dichos estudios en vista que son realizados por las mismas universidades no permiten que exista independencia entre sus intereses y los resultados de sus investigaciones, -cuando decimos sus intereses nos referimos a la necesidad de las universidades por captar un mayor número de personas para que se eduquen en sus aulas, entonces cuando presentan su oferta académica puntualizan el hecho de que sus estudiantes se han insertado en el mercado laboral de forma inmediata- por lo tanto las fuentes estadísticas que pueden utilizarse para el estudio de la inserción laboral en el Ecuador son escasas.

3.1.2. Conceptualización.

En este capítulo se realizó un análisis conceptual de lo que se considera como inserción laboral, además se abordaron temas como: el proceso de inserción, en los que se incluyen los apartados: luego de la graduación, al encontrar empleo, la consolidación en una empresa y por último se tratará el tema de nichos laborales para el psicólogo.

Habitualmente y de modo general se habla de inserción laboral *“para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos”* (García Blanco y Gutierrez Palacios,1996), sin embargo se puede mirar a esta concepción práctica pero simplista, todo esto porque la inserción laboral no tiene que ver únicamente con el hecho de recibir una retribución económica por realizar un trabajo determinado, esto va más allá de aquello, el trabajo brinda estatus, reconocimiento social y no podemos dejar a un lado el bienestar psicológico que otorga el sentirse útil y productivo.

Por otro lado y haciendo una revisión bibliográfica sobre las definiciones de inserción laboral tenemos:

1) Jurado (1999) considera que la inserción al mundo del trabajo debe ser entendida como un proceso que ha de tener presente la participación activa de una persona, a través de la realización de tareas productivas o de prestación de servicios.

2) Weller (2007) la considera como el elemento clave para pasar a la vida adulta, es un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material.

3) Figueroa (2007) la identifica con el logro de una ocupación.

Es necesario hacer una distinción entre la inserción laboral e inserción profesional refiriéndose a la primera de modo general como un proceso de actuaciones dirigidas a la incorporación de un puesto de trabajo cualquiera sea este, de hecho este tipo de inserción laboral se puede dar a cualquier edad y no necesariamente se requiere que dicho individuo tenga algún tipo de formación académica; por el contrario la inserción profesional se define como *“conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad, profesional estable, que le permite adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales”* (García y otros, 2004/05)

Es así como la “inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra no solamente al sistema productivo de un país, si no también a la universidad como entidad mediadora entre el constructo social y la formación profesional” (Justiano, 2006).

Siguiendo esta misma línea, los postulados del Banco Mundial (1994:5), hacen referencia a estos aspectos: “Las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad básica en el equipamiento de las personas con conocimientos avanzados, requeridos para las posiciones de responsabilidad en el gobierno, los negocios y las profesiones”.

En el contexto internacional de la Declaración Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI (1998) señala: “La relevancia de la educación superior debe evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen. Ello requiere visión ética, imparcialidad política, capacidad de crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo...”. La Unión Europea incluye como objetivos de la enseñanza universitaria en el horizonte 2010 el “aumentar la empleabilidad de los graduados universitarios”.

En la Declaración de Lovaina 2009 de los ministros responsables de la educación superior, la empleabilidad de los graduados universitarios es la tercera de las diez prioridades señaladas sobre educación superior para la próxima década:

«Ya que el mercado laboral requiere niveles de capacidad y competencias transversales cada vez mayores, la educación superior deberá dotar a los alumnos de las necesarias habilidades y competencias y de los conocimientos avanzados a lo largo de toda su vida profesional. La empleabilidad faculta al individuo para aprovechar plenamente las oportunidades del cambiante mercado laboral [...]»

Existen varias teorías y modelos que pretenden explicar el complejo proceso de incorporación de los titulados al mercado laboral, sin embargo el conjunto de estas teorías y modelos tienen como resultado tres conclusiones fundamentales: (ANECA, 2007)

- Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que han de llevarse a cabo dicha inserción.
- Que la inserción ocupacional-laboral es independiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario).
- Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

3.2. Proceso de Inserción Laboral

Como se manifestó al inicio de este apartado la inserción laboral aunque se presenta en un solo momento de nuestras vidas, se lo ha de tomar como un proceso que se inicia luego de haber culminado los estudios universitarios, hasta cuando se da la consolidación en una empresa.

El hecho de que un estudiante llegue a culminar sus estudios universitarios es un paso importante tanto a nivel personal, familiar y social, sin embargo, es justo aquí donde se presenta la incertidumbre con respecto al futuro laboral de dichas personas, que en su mayor parte no gozan de la suficiente experiencia que es requerida por los empleadores, además se enfrentan a un contexto caracterizado por la inestabilidad económica del país, desempleo o en su defecto la falta de nichos laborales para cierto tipo de profesionales.

3.2.1. Luego de la graduación

Retomando el tema del proceso de inserción laboral que se inicia luego de la graduación, y como dijo Unai Martínez: *“hay siempre una primera etapa al salir de la universidad que nosotros solemos denominar <<del candor a la ruptura>> porque hay un despiste bastante importante respecto a las propias capacidades en el mercado, respecto a lo que es el mercado del trabajo y a la visión que se tiene sobre cómo hay que moverse en ese terreno”* esto en el marco de una conferencia-debate que se dio lugar en el año 1999 en la ciudad de Bilbao-España, denominada *“La Inserción Laboral de los Titulados Universitarios”* y estamos completamente de acuerdo con aquella afirmación pues los estudiantes salen de una “zona segura”, donde pisaban firmes en su propio terreno a un mundo nuevo, donde nada es seguro, donde todo es incierto, aunque eso si se tiene la plena seguridad de se debe encontrar un empleo, es entonces que comienza un subproceso por llamarlo de alguna manera que es la búsqueda de empleo, la misma que se torna muy complicada justamente porque el recién graduado no sabe a donde acudir, no se ha hecho un análisis previo de los posibles lugares donde se requiera personal con las capacidades ya sean personales o académicas que posee el profesional. Sucede también que los empresarios solicitan personas tituladas con perfiles específicos difíciles de cumplir, ya sea por la edad, años de experiencia; exigen que los postulantes además de su área de especialización, tengan conocimientos adicionales en otras ramas; a esto se suma el altísimo número de universitarios tratando de insertarse en el mercado laboral.

Bajo estas circunstancias el titulado decide probar en todas partes en su desesperación por obtener un empleo para ver en cual “le resulta”, esto sucede sobre todo con titulados que tienen a su cargo personas que dependen económicamente de ellos o con aquellos

titulados que tienen una situación familiar económica complicada, donde las esperanzas de padres y hermanos menores de mejorar su calidad de vida recae sobre los hombros del profesional por quien sus padres han hecho un gran esfuerzo y sacrificio para permitir que aquel miembro de la familia obtenga un título académico. Hay que tomar en cuenta que en nuestros países latinoamericanos, al momento de graduarse los estudiantes ya tienen una familia que mantener o por lo menos están a punto de formalizar sus relaciones sentimentales, todo esto implica una carga adicional y la responsabilidad de mantener y velar por una familia.

También se señala que muchos estudiantes acceden a créditos universitarios que deben empezar ha ser cancelados después de su graduación como profesionales, al respecto es necesario mencionar que el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas, en el período 2007 a marzo del 2010, entregó 63.915 créditos educativos, para estudios en el país y en el exterior que alcanzaron un monto de USD \$ 284,112, 043 (IECE, 2010). La necesidad de hallar un empleo luego de graduarse se vuelve apremiante.

La desilusión aparece tanto para la familia del titulado como para la propia persona al darse cuenta de la realidad por la que atraviesan y lo complicado que puede resultar encontrar un empleo inclusive teniendo un título universitario, es por esto que la transición de las aulas universitarias al campo laboral puede resultar frustrante en muchos de los casos, de tal forma que se ven obligados a aceptar empleos mal remunerados, están a expensas del subempleo, suelen aceptar trabajos que no corresponden a la profesión, etc. Según datos del INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo) a marzo del 2009, 1.7 millones de personas con empleo formal, 850 mil poseen educación primaria y secundaria, de las cuales 400 mil tienen ingresos entre 0 y \$299 al mes. Con educación superior existen 870 mil trabajadores formales, de estos 270 perciben ingresos de hasta \$399 al mes. De la población sin trabajo, 65 mil tienen educación primaria, 202 educación secundaria y 119 mil educación superior.

En el Ecuador como en el resto de nuestros países Latinoamericanos consideramos que se han dado a través de los últimos años profundos cambios políticos, tecnológicos,

sociales y como dejar de hablar del proceso de globalización¹, un mercado globalizado exige conocimientos adicionales o complementarios a las habilidades adquiridas durante la preparación académica recibida por un individuo es por estas razones que el mercado laboral actual se vuelve cada vez más exigente, competitivo y requiere de personal altamente calificado.

Las empresas de hoy en día se muestran mucho más competitivas que en otros tiempos, esto hace que las mismas estén muy atentas y no se arriesguen a contratar personal poco calificado o sin experiencia, esta situación perjudica de manera importante a los estudiantes recién graduados que en su gran mayoría no tienen la experiencia que las diferentes empresas u organizaciones requieren, el tiempo solicitado de experiencia suele oscilar entre los dos y tres años. La idea de tener que invertir en capacitación grandes sumas de dinero, además de tiempo, pone al empresario en una situación bastante incómoda y para nada conveniente para la organización es ahí donde se opta por la contratación de personas que hayan tenido experiencia en la rama en la que prestarán sus servicios. Hay que mencionar que ahora se toma muy en cuenta la polifuncionalidad de un individuo, el hecho de que un empleado pueda desempeñar varios roles dentro de una empresa, le otorga puntos extras y tiene muchas más posibilidades de ser contratado dentro de una organización.

En esta misma línea la educación universitaria ha sido calificada como sumamente memorística, teórica, poco práctica y anacrónica (Martínez, 2002) por lo tanto los empresarios se muestran temerosos en el momento de contratar a personas recién graduadas, estas ideas preconcebidas influyen negativamente en los contratantes, lo cual hace mucho más difícil la tarea de encontrar empleo a los recién titulados por su falta de práctica en su rama profesional.

En este punto nos preguntamos ¿existe una buena relación entre la universidad y las empresas? Parecería ser que la respuesta es un rotundo no, por lo antes expuesto, entonces si no hay una buena relación entre estas importantes instituciones para el desarrollo social y económico de la sociedad, la situación a los universitarios se les pone

¹ ENTENDIDA SEGÚN LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA COMO LA TENDENCIA DE LOS MERCADOS Y DE LAS EMPRESAS A EXTENDERSE, ALCANZANDO UNA DIMENSIÓN MUNDIAL QUE SOBREPASA LAS FRONTERAS NACIONALES <http://buscon.rae.es/drael/> Consultado el 3 de enero de 2011

cuesta arriba. Si bien es cierto que cada uno de estos entes cumple funciones diferentes dentro de la sociedad, también es una realidad innegable que existe una estrecha relación entre universidad y empresa, pero lastimosamente esa relación no ha sido reconocida, ni mucho menos consolidada. Por esto se hace urgente la cooperación mutua entre estas entidades, intercambiado información, realizando convenios, permitiendo a los alumnos universitarios realizar prácticas pre profesionales desde un inicio de la carrera, compartiendo experiencias, generando propuestas, exponiendo sus necesidades, etc., para trabajar en conjunto y buscar soluciones que beneficiarían a los estudiantes universitarios y a la sociedad en general.

Para la búsqueda de empleo los titulados suelen hacer uso de métodos tradicionales como la entrega de currículos vitae, en el lugar al que aspiran ser contratados, otra forma que se ha hecho muy común al momento de buscar empleo es por medio de internet, donde se dispone de cientos de páginas web dedicadas a reclutar postulantes a diferentes empleos en todas las ramas del conocimiento, los contactos a más conocidos en nuestro medio como “palancas” son personas que laboran en una empresa y tienen la facilidad de recomendar o permitir el ingreso de sus recomendados a dicha organización, hoy en día un número considerable de profesionales y no profesionales se siguen valiendo de este medio para acceder a un trabajo. En este sentido según la macro encuesta realizada por la ANECA en España se recurre al entorno social y a la red de contactos personales, de hecho fue la forma mas efectiva de encontrar trabajo (CYD, 2008). Del mismo modo según el estudio realizado por la AQU, los contactos personales siguen siendo la principal vía, usada en el 34% de las ocasiones. (CYD, 2008).

Retomando el estudio de la ANECA, el 93% de los encuestados había desempeñado algún trabajo remunerado desde la graduación; y había tardado de media, unos 6 meses en encontrar un primer empleo (mínimo inferior a tres meses para lo de enseñanzas técnicas de ciclo largo). (ANECA, 2008)

Por otro lado, pero en la misma línea según el estudio realizado por la AQU, la transición desde los estudios al empleo fue bastante fluida. Aproximadamente tres cuartas partes de los graduados estaban ya trabajando a los tres meses de graduarse (y el 40% trabajaba ya antes de terminar la carrera). El 84,2% de los titulados en enseñanzas técnicas ya trabajaban a los tres meses, mientras que el menor valor se daba para los graduados de

ciencias experimentales, ya que un poco más del 35% tuvo que esperar más de tres meses para encontrar empleo. (CYD, 2008)

Existen algunos factores que facilitan la contratación de un graduado en una organización entre ellas tienen más posibilidades de ser empleados las personas que hablen más de dos idiomas, que hayan realizado viajes al exterior para adquirir nuevos aprendizajes, que tengan diplomados maestrías o cursos especializantes, y que además hayan realizado prácticas pre profesionales por largas temporadas en alguna empresa, entre otras.

3.2.2. Al encontrar un empleo.

Cuando al fin se alcanza uno de los objetivos principales del recién titulado que es el de encontrar un empleo, la felicidad, el regocijo personal como familiar, se hace presente, sobre todo esta sensación de júbilo existe cuando los titulados acceden a un trabajo donde se puedan desempeñar como profesionales, es decir, donde apliquen los conocimientos adquiridos en su área de especialización. Otro es el panorama que viven los titulados cuando estos entran a una organización para desempeñarse en algún puesto que no tiene relación alguna con su profesión, en estas circunstancias se presentan sentimientos de frustración, tristeza y muchas veces de resignación.

El profesional en su primer trabajo se enfrenta a una situación nueva y a veces confusa, aquí viene un proceso de ajuste al nuevo trabajo, que implica relacionarse con las personas que laboran en el mismo lugar, entender la cultura empresarial que rige la organización para luego adaptarse a ella, hay que añadir a todo esto que muchos de los graduados tienen esa sensación de “no saber nada”, después de haber atravesado por un arduo camino de aprendizaje en la universidad (cinco años como promedio general) se encuentran con la realidad laboral y la falta de experiencia en su área de conocimiento lo que puede provocar temor, y esto se debe a que la universidad proporciona muchos conocimientos teóricos, pero existe un vacío a la hora de enseñar a aplicar estos conocimientos en el mundo real. Ciertamente no podemos echarle la culpa a la universidad de todas las circunstancias negativas que atraviesan los recién graduados, pues la misma aunque tiene falencias que son indiscutibles, también nos enseña además de lo teórico que sin duda es necesario saber, cosas como el trabajo en equipo, hace

hincapié en la investigación, nos ayuda a desarrollar ciertas habilidades entre otras. Sucede que en la actualidad se hace sumamente necesario obtener un título universitario, siendo así muchas personas acceden a la educación universitaria con la sola intención de obtener un título, sin hacer un análisis de la carrera, sin preocuparse en investigar acerca de las exigencias del mercado laboral, sin sentir vocación alguna, ingresan a la universidad por la presión familiar y social inclusive. Estas situaciones no permiten que el graduado se desenvuelva de forma adecuada en un trabajo, pues las circunstancias bajo las cuales obtuvo su título no son del todo favorables.

Retomando del tema del como se desarrolla el titulado al encontrar trabajo, a medida que transcurre el tiempo dentro de la organización donde el titulado fue contratado, se debe tomar una decisión de vital importancia, permanecer o no en dicho empleo, esta decisión depende en gran medida de las expectativas que tenía el titulado al ingresar al trabajo, de modo que si estas se están cumpliendo seguramente continuará en la organización, hablamos de un salario apropiado, buen ambiente laboral, oportunidades de ascensos y promoción, desarrollo profesional, capacitaciones, beneficios de ley, etc. Si por el contrario se presentan situaciones como mala remuneración, pocas o ninguna oportunidad de desarrollo profesional, contratación temporal, entre otras, la decisión podría ser abandonar el empleo y seguir en la búsqueda de un empleo que le brinde mayores beneficios económicos y personales.

3.2.3. Consolidación en una empresa.

Las empresas normalmente ponen al nuevo trabajador en un periodo de prueba que tiene una duración de tres meses (Código del Trabajo, 2009) tiempo en el cual el empleador evalúa el desempeño del empleado y si es satisfactorio, se mantendrá de forma indefinida en la empresa. Por otro lado el empleado también puede durante este tiempo evaluar su empleo y la posición que ocupa dentro de la organización, el rol o roles que desempeña, etc. Él también tiene la facultad de decidir si continuar o renunciar a su empleo como se explica en líneas anteriores.

Luego de que el empleado supera los meses de prueba y pasa a formar parte de la organización de forma indefinida, gracias a características como proactividad,

puntualidad, seriedad, constancia, iniciativa, honradez, respeto, ganas de superación, colaboración, trabajo en equipo y sobre todo profesionalismo, el empleado está encaminándose a la consolidación en una empresa, entendida como el afianzamiento y fortalecimiento dentro de una organización. Sin duda alguna esta se gana en base a mucho esfuerzo y sacrificio, también se da gracias a la consecución de objetivos y metas.

Se puede considerar a un empleado como consolidado en una empresa al año de prestar sus servicios en la misma, siempre y cuando haya sido un ente promovedor de superación organizacional y personal.

Las empresas de hoy en día, son supremamente exigentes, razón por la cual solicitan al personal de la misma, obtener diplomados, maestrías, posgrados, etc. Así el empleado se encuentre consolidado en una empresa, la organización siempre estará exigiendo más, hay que tomar en cuenta también los avances científicos y tecnológicos que se están dando, de ahí la importancia de una educación continua.

La consolidación en una empresa brinda incluso posibilidad de mejorar su estilo de vida, gracias a la estabilidad económica que brinda la seguridad en un empleo. El bienestar se alcanza en la medida en que las personas pueden percibir, estructurar y dar un significado a los proyectos personales, lo cual aumenta las probabilidades de su realización y consecuentemente redundante en una percepción de satisfacción con la propia vida (Salvia, 2009)

3.3. Nichos laborales para el psicólogo.

Los nichos laborales se refieren básicamente a espacios en el mundo del trabajo, estos espacios son creados para satisfacer necesidades que surgen dentro de la comunidad.

En el ámbito profesional la psicología ha experimentado en las últimas décadas, un crecimiento muy significativo, tanto en lo que se refiere al número de psicólogos y psicólogas en ejercicio como en lo que respecta a la diversificación y consolidación de actuación profesional. Los campos más importantes del ejercicio profesional en España

han sido definidos por el Colegio Oficial de Psicólogos (COP; actualmente Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, CGCOP), en el trabajo Perfiles Profesionales del Psicólogo (1988). Los campos más consolidados del ejercicio en España son: profesional –psicología clínica y de la salud, psicología de la educación, psicología del trabajo y de las organizaciones, psicología de la intervención social-, junto con otros nuevos campos emergentes, como la psicología forense o la psicología del deporte (Universitat de Barcelona, 2007)

La Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) establece que el psicólogo es un profesional generalista, de formación científica, que tiene como competencias el diagnóstico, la evaluación y la intervención en procesos en los que se involucren las personas, los grupos o las organizaciones. De esta manera, el perfil profesional del psicólogo contempla la capacidad de diagnosticar, planificar, desarrollar y evaluar diversos procesos y programas de los ámbitos donde interviene, ya sea en los campos tradicionales de la educación, las organizaciones y la clínica, o en otros campos profesionales emergentes, como son la psicogeriatría, la psicología comunitaria, la psicología de la seguridad vial, la psicología de la actividad física y del deporte, o la intervención psicológica en situaciones de catástrofe, de mediación y resolución de conflictos, etc.(Chaves y Noguera 2008)

A continuación se enumeran los campos laborales en los que se puede desenvolver el psicólogo/a (Universidad de Palermo, Facultad de Ciencias Sociales 2010)

➤ La psicología y la salud

El psicólogo clínico realiza evaluaciones, diagnóstico y tratamiento personas que sufren de trastornos mentales, pero no solo eso su campo de acción se ha extendido a nuevas áreas como el tratamiento de enfermedades físicas. De hecho el psicólogo clínico es el más conocido y reconocido por la población en general.

Los psicólogos evolutivos proveen sus servicios en forma individual o a las familias ayudando a afrontar tanto los cambios naturales como los patológicos que se dan durante todo el ciclo vital.

La psicología positiva trabaja de forma individual o en grupos, evaluando sus potencialidades.

Los psicólogos expertos en rehabilitación, trabajan con gente que han sufrido o padecen incapacidades físicas a consecuencia de enfermedades o accidentes, así como la reincorporación de discapacitados de nacimiento a la sociedad.

La labor de estos especialistas se realiza en hospitales, clínicas, centros médicos y en consulta privada.

➤ Psicología y empresas.

El psicólogo organizacional también es un profesional muy solicitado a nivel de las empresas. Ingresando a varios portales web de bolsas de trabajo, se puede apreciar que el psicólogo organizacional es el más solicitado, de la amplia gama de profesionales en psicología.

Psicología del consumidor, la labor de estos profesionales abarca desde la investigación de mercados a determinar la sensibilidad y el efecto de una determinada publicidad.

➤ Psicología y sociedad

El psicólogo comunitario se ocupa del comportamiento humano en entornos sociales, naturales, por ejemplo, el hogar, el barrio o el lugar de trabajo y busca identificar factores que hacen el comportamiento normal o anormal en ellos, enfatizando la importancia de prevenir los problemas antes de que ellos ocurran.

El psicólogo social estudia las distintas interacciones de las personas entre sí y la manera en que son afectadas por su entorno social.

La psicología forense es una especialidad que interrelaciona a la Psicología y a la clínica con el Derecho. Quienes la practican colaboran con los jueces a tomar decisiones tales como a cuál de los padres otorgar la custodia de los hijos, o a evaluar por ejemplo si una víctima de un accidente tiene un daño psicológico.

Los Psicólogos pueden colaborar con los actores de la política ayudándoles a entender la Psicología de los votantes, para definir la forma más adecuada de transmitir sus mensajes o en la formación de una imagen positiva.

El rol del psicólogo como colaborador del político se reconoce cada vez más en los procesos de negociación, resolución de conflictos y en el análisis del mensaje subyacente.

Todos estos profesionales están en la capacidad de trabajar para ONG, instituciones gubernamentales, instituciones privadas y fundaciones, principalmente.

➤ Psicología y educación.

Por otro lado el psicólogo educativo tiene su lugar en instituciones educativas, de hecho en todas las escuelas y colegios se hace necesaria la presencia e intervención del psicólogo educativo, que participa en el diseño y optimización de procesos de enseñanza y evaluación neuro – psicodiagnóstica.

La orientación vocacional también se la realiza a nivel educativo, con los estudiantes de secundaria e inclusive en las universidades.

Para la psicología clínica, educativa y organizacional es donde existe mayor número de empleos disponibles, sin embargo la sociedad está necesitando de profesionales en psicología especializados en nuevas áreas, como decíamos al inicio de este apartado de las necesidades de la sociedad es de donde aparecen los nuevos nichos laborales.

Con respecto a lo expresado en líneas anteriores con respecto a los profesionales en psicología en nuevas áreas, cada día se incrementa en el mundo el número de conductores, los mismos que asisten a escuelas de conducción y rinden una serie de

pruebas para que les sea otorgada su licencia, pese a esto el índice de accidentes de tránsito no han presentado una baja que sea considerable por esta razón existe una relativamente nueva rama de la psicología denominada Psicología del Tráfico y de la Seguridad, es el campo de especialización que describe, explica y predice aspectos del factor humano para las actividades de conducción vehicular y comportamientos de riesgo. Ejecuta funciones de detección, reconocimiento, aptitudinal y emocional (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid). Los nichos de trabajo para estos profesionales están la policía de tránsito e instituciones públicas principalmente.

La Psicología del Tránsito constituye un área de investigación activa y en crecimiento en regiones de Latinoamérica (Argentina y Brasil), sin embargo son países como EE.UU, Gran Bretaña, Alemania, Israel, Canadá entre otros donde se ha consolidado esta rama de la psicología.(Espinosa, 2011)

Para terminar en el blog personal de José R. Alonso (2010) hay una publicación titulada “Diez opciones de futuro para los psicólogos”, en el mismo menciona que la Oficina Norteamericana de Estadísticas Laborales predice que los puestos de trabajo para los psicólogos en los próximos años superará la media de los profesionales.

A continuación se enumera las diez especialidades que pudieran tener buenas posibilidades para el futuro: Consejero Vocacional o Experto en desarrollo profesional, Psicólogo Escolar, Consejero Genético, Psicólogo Forense, Psicólogo Clínico, Psicólogo del Deporte, Psicólogo de empresa, Especialista en educación especial.

3.4. CAPÍTULO II FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO

3.4.1. Tendencia Europea

Las exigencias de un mundo que cada día requiere profesionales con mayores conocimientos para desempeñar sus labores, ha provocado que en el caso de la psicología ya no sea suficiente para el ejercicio profesional una Licenciatura en Psicología.

La formación que el psicólogo debe recibir tiene que estar acorde con las exigencias que el campo profesional requiere.

Es por esto que la UE se vio en la necesidad de propender una integración, de su sistema educativo. Para ello la EEC (Comisión Europea para la Educación) creó varios organismos para la regulación de los estándares de formación de las diferentes carreras, haciendo énfasis en la psicología.

- **Acuerdo de La Sorbona**, (en mayo de 1998), firmado por los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido, con el objetivo de constituir “un área europea para el aprendizaje en los niveles superiores”. Para ello acordaron varias estrategias, entre las cuales vale la pena destacar las siguientes: (Sánchez, González 2003)
- El establecimiento del “European Credit Transfer Scheme” (ECTS)² o sistema europeo de transferencia de créditos.
- La adopción del sistema semestral para la organización del año académico.

- **Declaración de Bolonia**

La Declaración de Bolonia es una promesa de 29 países para reformar las estructuras de los sistemas de educación superior de manera convergente.

La Declaración es un documento clave que señala una encrucijada en el desarrollo de la educación superior en Europa.

² El Sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos es un sistema centrado en el estudiante, que se basa en la carga de trabajo del estudiante necesario para la consecución de los objetivos de un programa. Estos objetivos se especifican preferiblemente en términos de los resultados del aprendizaje y de las competencias que se han de adquirir.

- Fue firmado el 19 de junio de 1999 por los ministros de educación 29 países que "se comprometen a lograr los objetivos de la Declaración" y "se ocupan de coordinar sus políticas".
- Representa un compromiso que hizo libremente cada país para reformar su propio sistema o sistemas de educación superior para crear la convergencia total a nivel europeo.
- La Declaración de Bolonia no es una reforma que se impone a los gobiernos nacionales ni a los institutos de educación superior. Alguna presión que se sienten los países individuales o los institutos de educación superior de la Declaración de Bolonia resulta solamente del hecho de que ignoraran los elementos cada vez más comunes o que se quedaran fuera de la corriente principal de cambio.
- El proceso de Bolonia aspira a crear la convergencia y, por lo tanto, no es un camino hacia la "estandarización" o "uniformidad" de la educación superior europea. Se respetan los principios fundamentales de autonomía y diversidad.
- La Declaración se hace eco de la búsqueda de una solución común europea para los problemas comunes europeos. El proceso se origina del reconocimiento que, a pesar de sus diferencias valiosas, los sistemas de educación superior están afrontando a los desafíos interiores e exteriores comunes que se relacionan al desarrollo y diversificación de educación superior, empleo de licenciados, falta de destrezas en las áreas claves, ampliación de educación privada y transnacional, etc. La Declaración se da cuenta del valor de reformas coordinadas, sistemas compatibles y acción común.

La declaración de Bolonia no es sólo un precepto político, si no también un compromiso fijo a una programa de acción

La Declaración de Bolonia se articula en torno a seis acciones relativas a:

- **Un sistema de grados académicos fácilmente reconocibles y comparables.** Incluye la creación de un suplemento común al título superior para mejorar la transparencia;

- **Un sistema basado fundamentalmente en dos ciclos:** un primer ciclo orientado al mercado laboral con una duración mínima de tres años, y un segundo ciclo (master) al que se accede sólo si se completa el primer ciclo;
- **Un sistema de acumulación y transferencia de créditos** similar al sistema ECTS.
- **La movilidad de los estudiantes, docentes e investigadores:** la supresión de todos los obstáculos a la libertad de circulación;
- **La cooperación** en lo que respecta a la garantía de la calidad;
- **La dimensión europea en la enseñanza superior:** aumento del número de módulos, cursos y planes de estudios cuyo contenido, orientación u organización tengan una dimensión europea. (Universidad 2011)

➤ **Proyecto Leonardo Da Vinci**

A partir del Acuerdo de Bolonia se pone en funcionamiento el Programa Leonardo Da Vinci, (1999-2001) destinado a mejorar la calidad del entrenamiento profesional en Europa, que va a ser el marco para los Proyectos EuroPsyT, EuroPsy. Con los siguientes objetivos:

- Analizar los aspectos comunes y los diferenciales de los currículos y de las formas de entrenamiento profesional de los psicólogos al interior de los países de la UE. y entre cada uno, comparativamente.
- Desarrollar un marco referencial general de pautas, o estándares para la educación de los psicólogos y su entrenamiento profesional, con el fin de contar con una base de referencia para evaluar la equivalencia de la cualificación entre los distintos países.
- Ofrecer la oportunidad de que cada país miembro pueda beneficiarse de las experiencias de los otros.
- Establecer procedimientos tendientes a facilitar la movilidad de estudiantes y profesores de un país a otro. (José Antonio Sánchez González 2003)

➤ **Proyecto EuroPsy-T**

Este proyecto ha sido desarrollado por un grupo de profesores universitarios y de profesionales de diversos países europeos, siendo financiado por la UE, en el marco del programa Leonardo Da Vinci durante los años 1999-2001. Su objetivo era la formulación de un marco común para la formación de los psicólogos en Europa. En este proyecto se han planteado las exigencias necesarias para una cualificación adecuada de un psicólogo profesional y se han determinado las competencias necesarias para el inicio del ejercicio profesional de la Psicología en los diversos contextos de actuación, sin necesidad de supervisión por parte de otro psicólogo cualificado. Para ello, se han tenido en cuenta las exigencias y directrices de los Acuerdos de Bolonia y los desarrollos conducentes hacia un Espacio Europeo de Enseñanza Superior pero se ha evitado una aplicación mecánica de los mismos que deterioraría la calidad de la cualificación. Por otra parte, se ha tomado en consideración la amplia diversidad de tradiciones y de modelos de formación de los psicólogos en los diversos países europeos, plantean un marco común que permita su armonización, pero respetando al mismo tiempo su diversidad permitiendo así responder a las diferentes demandas de los distintos países y culturas.

En el marco general del proyecto EuroPsy-T, para configurar la estructura, contenidos y estándares para la formación académica universitaria y el entrenamiento profesional de los psicólogos en Europa, se ha basado en los siguientes puntos

1. La duración mínima prevista para la formación del psicólogo que conduce al ejercicio de la profesión es de seis años o 360 ECTS siendo el último de práctica supervisada.
2. La formación impartida debe cualificar para el ejercicio autónomo de la práctica profesional como psicólogo. Se supone la posterior formación especializada y continua.

3. El marco planteado contempla tres perspectivas básicas que se han de incluir en los contenidos de formación: la individual, la grupal y la relativa a los sistemas sociales (p.ej. Organizaciones, instituciones, comunidades etc.).

4. La formación se estructura en dos ciclos siguiendo la Declaración de Bolonia aunque se establece explícitamente que el título obtenido al finalizar el primer ciclo no puede acreditar para el ejercicio independiente y sin supervisión de la profesión. Dicho ejercicio, al nivel de entrada únicamente debería ser posible una vez superados los seis años de formación contemplados en el presente documento, garantizándose la preparación en los contenidos y competencias planteados en el mismo.

5. El modelo admite la diversidad del curriculum en distintas universidades garantizando una calidad equivalente en cualificación y competencias.

6. Se plantean unos estándares globales de carácter troncal que deben garantizar la equivalencia de los conocimientos, cualificaciones y competencias profesionales relevantes para el ejercicio de la psicología, respetando al mismo tiempo un determinado grado de diversidad.

7. El modelo plantean como formación obligatoria la que se deriva de la realización de un trabajo de investigación (las habilidades básicas de investigación se consideran necesarias para el ejercicio profesional, habida cuenta de las características de los conocimientos y tecnología psicológica) y de un prácticum de 30 créditos en un contexto de práctica profesional.

8. Quienes completen el primer ciclo pueden obtener un título de diplomado que puede capacitar para trabajar en diversas ocupaciones y trabajos pero en ningún caso acredita para trabajar como psicólogo profesional. (Papeles del Psicólogo, 2011)

➤ **Proyecto EuroPsy**

Este proceso es continuado por el Proyecto EuroPsy, que tuvo una duración de dos años, de 2001 a 2003 finalizando con el establecimiento formal de los criterios para la creación de un Diploma Europeo en Psicología.

Así también, para reforzar las políticas de apertura profesional, la Directiva 2005/36/EC, que entró en efecto en 2007, consolida y moderniza las directivas anteriores en materia de reconocimiento de las credenciales profesionales intentando reducir las reticencias al libre tránsito profesional al señalar que aun mientras no esté funcional un sistema de armonización de las condiciones mínimas de entrenamiento, un estado miembro no puede negar el empleo a los profesionales inmigrantes. Sin embargo, puede requerirle que rinda un examen de aptitud o que observe un período de adaptación, lo que todavía podría considerarse como una prohibición encubierta. (Ezequiel Benito, 2009)

Propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de Grado en Psicología

La propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) que se presenta en este apartado pretende dar la formación necesaria para que un titulado de grado pueda trabajar en los distintos ámbitos de actuación de la Psicología en un primer nivel de competencia profesional.

Se propone un título de grado generalista años (240 créditos europeos), con el fin de dar al título un carácter profesionalizador básico, de acuerdo con lo planteado en el Decreto de grado y en la normativa vigente en España.

En aquellos países en los que el grado se ha planteado con una duración de 3 años (180 créditos europeos) se deja claro que este título no prepara para el ejercicio profesional independiente como psicólogo, es decir, sin supervisión.

En el modelo de formación propuesto en el presente documento se distinguen dos tipos de conocimientos y habilidades: las que permiten evaluar y analizar la realidad existente, y las que permiten intervenir para introducir cambios mejorándola.

Así pues cabe distinguir cuatro grandes ámbitos en la formación de un psicólogo profesional:

- 1) Conocimientos teóricos para comprender y explicar el comportamiento humano.
- 2) Habilidades y competencias para analizarlo y evaluarlo.
- 3) Conocimientos teóricos para intervenir en diferentes ámbitos de actuación profesional.
- 4) Habilidades y competencias para intervenir en esos ámbitos, utilizando los métodos e instrumentos adecuados para ello.

Considerando estos ámbitos de formación, un título de grado de tres años no ofrecería formación suficiente para la práctica independiente de estas competencias. En resumen, la solución que aquí se propone permite dotar de contenido profesional al título de grado en Psicología. Recomendar una formación de 240 créditos asegura que la formación recibida en los estudios de grado permite al graduado en Psicología la práctica profesional de la Psicología en sus diferentes ámbitos. Por otra parte el título de grado ofrece un esquema coherente que hace posible articularlo con la formación de postgrado, dirigida a la formación especializada. Asimismo permite articular el sistema formativo español con las orientaciones que están formulándose en Europa no solo desde diferentes universidades sino también desde la Federación de Asociaciones y Colegios Profesionales. (ANECA, 2005)

Universidades españolas a Distancia

Se ha tomado en cuenta para este estudio a dos universidades españolas debido a que comparten la misma modalidad de estudios que la UTPL.

La UNED se ha caracterizado por la utilización de la metodología de educación a distancia. La principal característica de este sistema consiste en apoyarse en tutorías impartidas por profesores-tutores en los Centros Asociados de la UNED, repartidos por España y otros países, a partir de textos especialmente pensados para la enseñanza a

distancia preparados por los docentes de la Sede Central (Facultades y Escuelas Universitarias) y clases magistrales puntuales de estos mismos docentes

La UNED imparte con éxito el título de Licenciado en Psicología, y emplea metodologías Docentes coherentes con la metodología del EEES (UNDED, 2011)

Por otro lado tenemos a la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) ha incluido el título de Grado en Psicología en su programa de estudios debido principalmente al nivel de consolidación de la Psicología como disciplina científica y por las necesidades reales en este campo en nuestra sociedad.

En el planteamiento de la UDIMA, la finalidad del Grado en Psicología es formar a profesionales en la línea definida en el Libro Blanco de ANECA, siguiendo las normativas españolas, y en el modelo propuesto por EuroPsy. En este sentido, se trata de formar un excelente profesional que tenga un buen fundamento de conocimiento científico, siguiendo el modelo científico-profesional de psicólogo que defiende que el desempeño profesional competente requiere una formación científica y competencias investigadoras. Es importante que un profesional de la Psicología conozca los principios, modelos y teorías científicas más contrastadas por la investigación.

Asimismo es importante que conozca la evidencia empírica disponible sobre los fenómenos que estudia en su programa de formación y que van a fundamentar su intervención profesional. En la misma línea, resulta necesario que tenga conocimiento de principios, técnicas y metodologías de la investigación para que pueda comprender los resultados de los estudios que pueda analizar y que vayan a inspirar su intervención. En resumen, el Grado en Psicología que propone la UDIMA no solamente forma al estudiante como psicólogo sino que le prepara también como científico-profesional proporcionándole una formación científica y competencias investigadoras. (UDIMA 2011)

3.4.2. Tendencia Anglosajona

En Estados Unidos encontramos los primeros intentos de revisión de las características presentes y requeridas en relación con la capacitación de los psicólogos. Esto no es extraño, debido a que es en este país donde encuentra su principal cuna el desarrollo de la Psicología como disciplina profesional autónoma. Es allí donde se crean las primeras revistas especializadas del área y se constituye la primera asociación de psicólogos del mundo, American Psychological Association (APA) [Asociación Psicológica Americana]

en 1892. Este escenario tan activo es el que probablemente lleva a los psicólogos estadounidenses a comenzar a formularse las primeras preguntas acerca de su formación, como indica Boring en su texto clásico sobre historia de la disciplina (1929). (Ezequiel, 2009)

Se puede observar que en los En los Estados Unidos también se han creado acuerdos para regular la formación del psicólogo:

- **La Conferencia De Boulder, Colorado, 1949.** Esta conferencia tuvo lugar en el mes de agosto de 1949 y fue auspiciada y financiada por el Gobierno Federal de los EE.UU. y la Asociación de Veteranos, a través del recientemente creado National Institute of Mental Health. El tema sometido a su consideración fue el de ¿cuál sería el currículo común y cuáles las condiciones conducentes a formar psicólogos para desempeñarse en el campo clínico?
- Asistieron a la conferencia 73 participantes reunidos durante 15 días.
- Uno de los asuntos en los que se ocupó la conferencia fue el del currículo para formar un psicólogo clínico. A respecto, los participantes tomaron en consideración las deliberaciones y recomendaciones del Informe Shakow que resumía el trabajo realizado por la American Psychological Association y el del Training on Clinical Psychology (1947).
- Como referencia a lo señalado por esta conferencia, quedó acuñada la expresión de “El modelo Boulder” que recomienda la doble formación del Psicólogo clínico como un CIENTÍFICO-PROFESIONAL. (Vale decir: una formación teórico-científica y el debido entrenamiento clínico profesional fundamentado en el conocimiento científico).
- Para esta formación se recomendaba que el currículo cubriera las siguientes áreas: fisiología humana, el estudio de la personalidad, la psicología del desarrollo, las relaciones sociales, la psicopatología, y el manejo de las técnicas clínicas”.
- Las recomendaciones de la Conferencia no tenían carácter obligatorio para las Universidades. Pretendían fundamentar y explicitar algunas recomendaciones indicativas. (Vale la pena agregar aquí, de paso, que tampoco la APA apoyada en sus diferentes grupos de trabajo y conferencias, ha pretendido nunca imponer nada coercitivamente obligatorio, sino trazar estándares o pautas de orientación y referentes de calidad).

Casi diez años más tarde, en 1958, la APA convoca y financia una conferencia que tiene lugar en Miami Beach, con el objetivo de revisar las pautas mínimas de formación para el nivel de maestría y doctorado. A diferencia de los encuentros anteriores, la principal preocupación de la reunión fue la formación en los diferentes campos de aplicación de la Psicología, no sólo en el área clínica.

El interés por la utilidad social de la Psicología toma protagonismo en Conferencia de Vail, en 1973, en donde se insiste en la diversificación de las especialidades y la consideración del mercado de trabajo. Se señala que debería buscarse un balance entre la teoría y la práctica, con una orientación a mejorar las posibilidades de atención a la población y que deberían establecerse sistemas de evaluación de la educación y de su incidencia en la población.

En 1987, se reúne una Conferencia en Utah, bajo el nombre de *National Conference on Graduate Education in Psychology* [Conferencia Nacional sobre Educación de Posgrado en Psicología]. Este encuentro tiene lugar en medio de las polémicas acerca de la importancia relativa de una formación más científica-investigativa o un entrenamiento más bien profesional en las especialidades. De los temas tratados se destaca el currículo troncal que plantea, que tenía como base la estadística, los métodos de investigación y diseños, la psicobiología, la percepción, los procesos cognoscitivos, el aprendizaje, la personalidad, el desarrollo, la Psicología social, la Psicología anormal y la historia y los sistemas de Psicología.

Desde entonces, se ha continuado trabajando en relación con los estándares para la acreditación de programas y una fecha importante al respecto es el año 1995, cuando la APA presenta las *Guidelines and Principles for the Accreditation of Psychology Programs in Professional Psychology* [Lineamientos y principios para la acreditación de programas en Psicología profesional] (APA Committee on Accreditation, 1995). Varios autores plantean la importancia de considerar la responsabilidad de la Psicología a nivel social. Entre ellos, Altman (1996) propone incluir, junto con los contenidos científicos y profesionales, una formación *socialmente responsable*, que prepare al estudiante en relación a la consideración de su práctica en el contexto de las necesidades poblaciones contemporáneas. Otros temas en revisión incluyen la estructura de los doctorados, en particular en relación con su duración y su orientación. En lo referido a la duración, el

objetivo es acortarlos para permitir una inserción profesional más temprana, en especial en los casos de áreas con una urgente demanda social.

Por el lado de la orientación, se está buscando que sus contenidos se adecuen más al mercado de trabajo, permitiendo una mejor inserción profesional y no sólo una formación centrada en la investigación.

Basando en los modelos antes expuestos los EE.UU. han seguido con estos modelos de educación a fin de entender con la mayor precisión las denominaciones de estos niveles, o grados de formación que ofrece el sistema educativo de los EE.UU., es preciso tener en cuenta lo siguiente:

Terminada la “escuela superior” el estudiante entra a cursar un primer nivel de “pre – grado” de la educación superior, que al término de tres años conduce al diploma de Bachiller. Aquí el término Bachiller no significa lo mismo que en nuestro sistema Latinoamericano.

Finalizados estos tres años el estudiante ingresa propiamente a la educación universitaria para cursar normalmente dos años de “estudios de graduación”, conducentes al título de “Master” (tomado del latín magíster, o sea “maestro”).

Al término pues, de cinco años de formación universitaria el candidato solicita su admisión a un doctorado (advirtiéndose, sin embargo, que la maestría no es un requisito para ingresar al doctorado, pues en muchas universidades el grado de Bachiller permite el ingreso directo al Ph.D).

En los EE.UU, no basta el diploma universitario para poder ejercer como psicólogo. Se requiere pasar por un proceso de evaluación conducente a la “Licencia”. Esta Licencia, la regula y otorga cada uno de los Estados de la Unión Americana, según sus normas internas.

En cada jurisdicción y estado de Canadá y los EE.UU., es necesario que los titulados en psicología obtengan los grados doctorales académicos (típicamente a P.D. o Psy.D.).

Estos programas académicos toman cuatro a seis años de graduado para terminar y para ofrecer una cierta combinación del entrenamiento riguroso en la investigación, la práctica clínica, y la ciencia de la psicología. Como parte de este entrenamiento, los estudiantes contribuyen al cuerpo de la investigación científica bajo la forma de la disertación. En este sentido, el Ph.D. en psicología profesional está un grado académico/profesional híbrido (con un mayor foco en el académico relacionado con la práctica clínica), y los programas de la universidad en psicología profesional no son sólo académicos, también son programas de entrenamiento caracterizados típicamente por rigor e intensidad. Un Ph.D. entrena al psicólogo para ser científico y médico de la profesión. Algunos psicólogos tienen un grado profesional en psicología (Psy.D.), que se centra más en la práctica clínica, e incluye el coursework semejantemente riguroso, el entrenamiento profesional supervisado, el puesto de interno, y desarrollar la capacidad de conducir y de interpretar la investigación académica.

Australia

El título “psicólogo” es restringido por la ley. El uso del título es reservado para los individuos registrados con el tablero del registro del psicólogo regulado por el gobierno en cada estado de Australia. Los requisitos mínimos para el registro son una licenciatura de cuatro años aprobada en psicología y dos años del estudio acreditado adicional o dos años de trabajo supervisados por un psicólogo registrado. En Australia occidental, el registro de título del especialista distingue entre los psicólogos registrados (es decir, con cuatro años de entrenamiento), y los psicólogos con especialidad (es decir, con un master aprobado).

Nueva Zelanda

En Nueva Zelanda, el uso del título “psicólogo” también es restringido por la ley. En un inicio solamente el “psicólogo clínico” y el “psicólogo registrado” eran restrictos (a la gente cualificada como tal). Sin embargo, en 2004, el uso del psicólogo ahora se limita solamente a esos psicólogos registrados (psicólogos clínicos incluyendo). Ésto es para prevenir la mala representación de otras calificaciones de la psicología en el campo mental de la salud. Los psicólogos académicos (por ejemplo psicólogos sociales) pueden solamente ahora referirse como “investigadores en psicología”. (World Lingo)

3.4.3. Tendencia Latinoamericana

La formación del psicólogo en estos últimos años se ha perfeccionado considerablemente a tono con las exigencias profesionales y con la misión de la universidad moderna que tiene como objetivo primordial el desarrollo de una actividad multidimensional, que prepare a los educandos, profesional, social y moralmente, no solo para trabajar sino para vivir (Fernández, 1992). La psicología como ciencia y profesión se ha desarrollado en América Latina en los últimos cincuenta años del presente siglo, con características muy peculiares, acorde con el desarrollo socioeconómico de cada país.

El contexto latinoamericano muestra duras realidades a nivel social, educativo y económico que se han convertido en temas predilectos de estudio en las universidades. Se presentan reflexiones sobre la formación de los psicólogos y las psicólogas en Latinoamérica y la forma como se articula esta formación con las demandas del contexto latinoamericano.

La formación de psicólogos y psicólogas debe tener en cuenta aspectos como el mantenimiento de la educación como un bien público, la defensa de la autonomía científica y pedagógica, y la construcción de un conocimiento pluriuniversitario. (Herrera y Guerra, 2010)

Es así que en América Latina, al igual que en Europa y los EE. UU se han elaborado modelos que regulen la formación y lo requisitos para la obtención de el título en psicología.

En la I Conferencia Latinoamericana sobre Entrenamiento en Psicología, que se llevó a cabo en Bogotá en 1974, se presentó un Modelo Latinoamericano de formación en psicología -denominado Modelo Bogotá- en el que se asentaron las bases para la formación de pregrado en psicología. Este modelo ratificaba a la psicología como científica y profesional, por lo que ambos aspectos debían estar presentes en la formación de pregrado, la que debía ser al menos de cinco años, y capacitar a los futuros profesionales para que pudieran desempeñarse en las distintas áreas de la disciplina. Hacia el final de la carrera los alumnos podrían perfeccionarse en algún área de intervención, pero sin

descuidar la formación general, y para la obtención del título de grado se realizaría una tesis de licenciatura y prácticas supervisadas (Vilanova, 2000, 2003).

Años después, el surgimiento del Mercosur renovó el interés de la propia comunidad científica y profesional de la psicología con respecto a la formación de pregrado. Efectivamente, la creación del Mercado Común del Sur en 1991 generó grandes cambios, no sólo a nivel político y económico, sino también relacionados con otros ámbitos de interés, como el educativo, común para los países miembros: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay como miembros plenos desde el inicio, Chile, Bolivia y Venezuela, sumados como países asociados en 1996, 1997 y 2006, respectivamente. En el ámbito de la educación superior, -incluyendo a la psicología -, se han desarrollado distintas propuestas tendientes a establecer pautas comunes para la futura integración regional en materia educativa. Así, en 1994 representantes de entidades profesionales nacionales de psicología pertenecientes a Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, formaron el Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur, con la finalidad de establecer criterios de integración con respecto a la formación y el ejercicio profesional: estipular estándares curriculares mínimos compartidos por los países de la región, y crear regulaciones éticas comunes para el ejercicio profesional. El logro de estos objetivos permitiría la libre circulación profesional a partir de una matriculación común. Con la incorporación de Chile y Bolivia, el Comité pasó a denominarse Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur y Países Asociados, y comenzaron a llevarse a cabo los denominados Encuentros Integradores y Encuentros Temáticos. Los primeros tenían como finalidad articular políticas referidas a la práctica profesional a través de la redacción de protocolos de intención, y los segundos propiciaban el intercambio de experiencias entre los profesionales de los diversos países a partir del tratamiento de temáticas específicas (Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur y Países Asociados, 1998; Di Doménico, 1998).

Dentro del ámbito de la formación, en 1998, en la Ciudad de Montevideo, se realizó el VII Encuentro Integrador, en el cual se elaboró el Protocolo de Acuerdo Marco sobre Formación de Psicólogos en los Países del Mercosur y Países Asociados, en el cual se plantearon los principios que debían tenerse en cuenta para la formación del psicólogo en los países miembros de dicho Comité. Junto a cada principio recomendado, se señalaron las pautas consideradas imprescindibles para su cumplimiento.

En primer lugar se destacaba que una formación básica común para todos los países de la región debía incluir contenidos en diversos procesos psicológicos básicos, historia, teorías y sistemas psicológicos, investigación, evaluación y diagnóstico, epistemología de la psicología y psicología aplicada. También se señalaba la importancia del pluralismo teórico y metodológico en la formación científico profesional del psicólogo, -estableciendo la pertinencia de contar con diversos enfoques teóricos y metodológicos-, y de una formación generalista y suficiente para el ejercicio profesional, reservando la especialización al postgrado (carga horaria mínima de 3.500 horas y 350 horas de prácticas institucionales supervisadas). También se propiciaba una formación interdisciplinar, -que incluyera filosofía, antropología, sociología, economía, matemáticas, biología, genética, lingüística, y estadística, entre otras, tanto como asignaturas complementarias, como inglés y computación-, y una sólida formación científica, asentada en una formación metodológica teórica-práctica. Se apuntaba a garantizar la integración teórica-práctica en todo el transcurso del desarrollo curricular, y la formación para el trabajo en equipos multiprofesionales, tanto como una formación comprometida con la atención a las problemáticas sociales. Finalmente este documento promovía como parte de la formación de pregrado, la construcción de la identidad profesional del psicólogo velando por la presencia y el rol del psicólogo en la sociedad, y el compromiso ético, axiológico y deontológico a lo largo de la carrera favoreciendo la formación de actitudes críticas y reflexivas (Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur y Países Asociados, 1998; Ferrero & Andrade, 2007).

En el II Encuentro de Entidades de Psicología de América Latina, llevado a cabo en Santiago de Chile en 2001, se indicaron nuevas pautas para la formación científica y profesional.

En líneas generales se destaca el perfil científico-profesional del psicólogo apto para investigar procesos mentales y atender necesidades sociales y personales, en diversos campos de aplicación.

Este documento planteó que el psicólogo debería tener una visión integradora de la psicología como ciencia y profesión, como así también, conocimientos de los fenómenos y los procesos psicológicos básicos, similares a los que se explicitaron en el documento de 1998. Además debería contar con solvencia en técnicas metodológicas, de la misma manera que debería tener formación en historia, sistemas psicológicos y epistemología de

la psicología, y conocimiento de las bases biológicas y sociales de la psicología. Se remarcó inclusive la importancia de lograr una diversificación en el aprendizaje del quehacer profesional a través de la inserción institucional en múltiples áreas del ejercicio profesional, como así también una apertura para áreas emergentes y orientaciones optativas que posibilitaran su acceso a nuevos conocimientos. A su vez, el psicólogo debería poder planificar, desarrollar, evaluar y diagnosticar diversos procesos y programas en las diversas áreas de la psicología, además de poder definir, aplicar y evaluar estrategias de intervención para atender necesidades preventivas, terapéuticas y de desarrollo de la conducta en individuos, grupos y organizaciones a partir de una base teórica sólida. También debería poder diseñar y realizar actividades de investigación científica, y desarrollar capacidades generales propias de un profesional universitario, como el pensamiento crítico, el auto aprendizaje, la educación continua, la formación integral y el discernimiento ético (Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur, 2001)

A partir de lo expuesto, es posible advertir cómo estos documentos abocados a establecer pautas referidas a la formación del psicólogo en el Mercosur retoman en gran medida las bases establecidas en los dos modelos de formación previos: el Modelo Boulder y el Bogotá, especialmente en cuanto al carácter bifronte, -de ciencia y profesión-de la psicología, y que debe estar reflejado en la formación de pregrado.

Por otra parte, estos documentos destacan por igual la necesidad de que la formación genere conocimientos sobre los procesos psicológicos básicos, y algunas disciplinas como historia, sistemas psicológicos y epistemología de la psicología. Ambos señalan la importancia de la formación en investigación científica y en técnicas metodológicas, el valor de la formación interdisciplinar, del desarrollo de competencias tanto preventivas como asistenciales, y de la práctica a través de la inserción institucional en diversos campos de aplicación. Las principales diferencias entre ambos documentos del Mercosur se centran en que el segundo de ellos destaca la importancia de la formación en áreas emergentes, da mayor relevancia al ámbito de la aplicación profesional, y la formación ética queda subsumida dentro de lo que se considera capacidades generales de un profesional universitario. Esto coincidiría con lo señalado por otras investigaciones que han detectado un mayor sesgo profesionalista en otros documentos más recientes referidos al perfil del psicólogo, como son los de la Asociación de Unidades Académicas de Psicología (Aupáis) (Di Doménico, 2007). (Penna, F; De Andrade, D; Ballari, B. 2010)

Estudio de universidades de Latinoamérica

En el siguiente cuadro se realiza una comparación de la carrera de psicología entre las siguientes universidades: Universidad Nacional Autónoma (UNAM), en México, la Universidad Nacional Mayor San Marcos (UNMSM), en Perú, la Universidad de Chile (U) y Universidad de Buenos Aires (UBA), en Argentina. En el mismo se reúnen datos como: régimen de acceso, duración, cantidad de estudiantes, requisitos de ingreso, requisitos para la obtención del título, entre otros.

Cuadro N°1 Comparación general de las carreras de Psicología

	UNAM -México	UNMSM-Perú	UCE-Chile	UBA-Argentina
Régimen de acceso	-Público -Gratuito	-Público -Gratuito	-Público -Arancelado	-Público -Gratuito
Duración	-4 años y medio	-6 años	-6 años	-5 años (6 con el CBC)
Cantidad de estudiantes	-4.586 (Censo 2.000)	-788 (Censo 2.009)	N/A	-18.668 (Censo 2.005)
Requisitos de ingreso	-Examen de conocimientos -Promedio de 7 puntos en escuela media	-Examen de conocimientos -Evaluación Psicológica	-Prueba de selección universitaria -Promedio en escuela media	-Ciclo básico común
Modelos teóricos de cursado obligatorio	-Fenomenológico existencial -Sistema constructivista -Conductual cognitivo -Cognitivo constructivista	-Conductual -Cognitivo -Psicodinámico -Humanista	-Humanista -Sistémico -Psicoanalítico -Conductual	-Psicoanalítico

	-Psicoanalítico			
Requisitos para la obtención del título	-Servicio social (480 horas) -Tesis o examen de conocimientos	-Internado (1 año) -Tesis o examen de conocimientos	-Memoria de título -Examen de título -Práctica profesional (720 horas)	-Aprobación de materias obligatorias, incluyendo una práctica profesional o de investigación (48 horas)
Títulos otorgados	-Lic. En Psicología	-B.R en Psicología -Profes. Psicólogo	-Lic. En Psicología -Profes. Psicólogo	Lic. en Psicología

Revista Psiencia / Volumen 1 · Número 2 · Octubre 2009

3.4.4. Formación del psicólogo en el Ecuador

En el Ecuador un gran número de universidades del país ofertan para la carrera de psicología títulos con especialización en psicología clínica, educativa y organización cuya duración es de cinco años, el pensum incluye materias genéricas en los tres primeros años de formación y los dos restantes se imparten las materias de especialización. Entre estas universidades están la Universidad Central del Ecuador que aparte de estas especializaciones ofrece la carrera de Psicología Infantil y Psicorrehabilitación, PUCE, la Universidad Estatal de Cuenca con una especialización en Psicología Social, la Universidad Técnica de Machala, entre otras.

Por otro lado universidades como: Universidad Técnica Particular de Loja otorga el título de Licenciatura en Psicología y su malla curricular incluye materias del área educativa, clínica y organizacional. Otra de las universidades que otorgan el título de Psicólogo, es la Universidad Internacional del Ecuador, la formación académica se da principalmente en cuatro grandes áreas: clínica, educativa, organizacional y social, siguiendo con la lista de universidades que otorgan el título de Psicólogo/a, esta la Universidad Estatal de Guayaquil entre las más importantes.

3.5. CAPÍTULO III CAMPOS DE ACCIÓN DEL PSICÓLOGO

La Psicología, como disciplina científica y aplicada, ha centrado la atención desde sus inicios en la conducta humana, entendida en el sentido más amplio y enmarcada en los más diversos ámbitos de actuación, como son el clínico, laboral, social, y educativo

3.5.1. Ámbito clínico

El psicólogo clínico aplica el conocimiento y las habilidades, las técnicas y los instrumentos proporcionados por la Psicología y ciencias afines a las anomalías, los trastornos y a cualquier otro comportamiento humano relevante para la salud y la enfermedad, con la finalidad de evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar o prevenir estos en los distintos contextos en que los mismos puedan manifestarse.

En lo que se refiere a los lugares específicos de intervención, hay distintos dispositivos en los que el psicólogo clínico desarrolla (o podría desarrollar) sus funciones adecuándolas a la especificidad derivada de los objetivos de estos. Entre ellos se nombrara a los siguientes:

- Centros privados de consulta, asesoramiento y tratamiento.
- Equipos de atención primaria.
- Equipos de salud mental.
- Unidades de salud mental del hospital general.
- Unidades de Psicología del hospital general.
- Unidades de Neuropsicología del hospital general.
- Unidades de rehabilitación hospitalaria o comunitaria.
- Hospitales de día.
- Hospitales psiquiátricos.
- Unidades u hospitales geriátricos.

- Hospitales Materno-infantiles.
- Unidades o centros de atención psicológica infantil.
- Unidades de dolor crónico y de cuidados paliativos.
- Centros de voluntariado o Centros de Organizaciones No Gubernamentales de atención a personas con discapacidades.
- Unidades de Salud Laboral.
- Otros dispositivos (Centros educativos, Equipos de psicología clínica en el ejército, etc.). (Psicología clínica y de la Salud)

Entre las funciones más relevantes que el psicólogo clínico realiza se presentan las siguientes:

Evaluación

Consiste en la reunión de información relativa a los repertorios conductuales, el funcionamiento cognitivo y el estado emocional de las personas. La evaluación implica frecuentemente a más de una persona pudiendo tomar, a veces, como objetivo central dos o más, como por ejemplo, una pareja, una familia u otros grupos o colectivos. Esta información puede ser empleada para el diagnóstico de problemas psicológicos, la elección de técnicas de intervención y tratamiento, la orientación vocacional, la selección de candidatos a un puesto de trabajo, la emisión de un informe pericial, la elaboración de un perfil psicológico, la obtención de datos complementarios a una evaluación previa, la selección de participantes potenciales en un proyecto de investigación psicológica, el establecimiento de una línea-base de conducta con la que comparar cambios postratamiento y otros numerosos propósitos.

En general, los instrumentos más usuales son algún tipo de test, cuestionarios, entrevistas, observaciones y aparatos psicofisiológicos. A menudo estos procedimientos se utilizan en combinación, constituyendo una batería de pruebas o una estrategia de medida múltiple.

Diagnóstico

Consiste en la identificación y rotulación del problema comportamental, cognitivo, emocional o social, de la persona, grupo o comunidad de que se trate. Debe entenderse como “resultado” del proceso de evaluación psicológica. En el ejercicio de esa función, el psicólogo clínico y de la salud habrá de tomar decisiones, entre las que hay que destacar las siguientes:

- Decisión sobre si se trata de un problema que cae dentro de su competencia o no.
- Decisión sobre el grado de severidad o gravedad de las primeras informaciones que se ofrecen del problema.
- Diagnóstico, si procede.
- Especificación del problema en términos operativos.
- Indicación del tratamiento.

Tratamiento e Intervención

El tratamiento supone intervenciones clínicas sobre las personas con el objeto de entender, aliviar y resolver trastornos psicológicos: emocionales, problemas de conducta, preocupaciones personales y otros. Se entiende que todo tratamiento o intervención supone algún tipo de relación interpersonal y situación social. Estas formas de ayuda pueden denominarse psicoterapia, terapia o modificación de conducta, terapia cognitiva (o cognitivo-conductual), terapia psicoanalítica, terapia sistémica, terapia existencial (fenomenológica o humanística), consejo o asesoramiento psicológico, o puede todavía reconocerse con otros nombres dependiendo de la orientación y preferencia del clínico.

La prestación del tratamiento puede ser en aplicación individual, en pareja, o en grupo, y ser llevado por uno o más psicólogos constituidos en equipo. Los clientes pueden ser pacientes externos o pacientes internos (residentes en una institución).

La duración del tratamiento suele ser por lo general entre cinco y cuarenta sesiones (comúnmente a razón de una o dos por semana), pero también pueden ser tan corto como una sesión y tan largo como que lleve varios años. La duración más frecuente de

una sesión está entre media y una hora, pero también puede variar según las circunstancias y la naturaleza de la terapia. En cuanto al formato de las sesiones, pueden ir desde una relación colaboradora altamente estructurada hasta interacciones menos estructuradas, así como consistir en construcciones sistemáticas de nuevas conductas, en la promoción de manifestaciones emocionales, y en toda una variedad de maneras, incluyendo las aplicaciones fuera de la clínica en contextos de la vida cotidiana.

Los objetivos del tratamiento (convenidos con el cliente) pueden concretarse en la solución de un problema específico, proponerse la reconstrucción de la personalidad, o algún propósito entre estos dos extremos. Igualmente, además del interés en el entendimiento, el alivio de la solución de un trastorno dado, la actuación del psicólogo clínico puede incluir la prevención de problemas mediante la intervención en instituciones, contextos y ambientes, así como la intervención centrada en personas con riesgos o en toda una comunidad.

En algunos casos, la actividad del psicólogo clínico y de la salud ha de ser entendida como intervención, más que como Tratamiento en el sentido estricto. Se trata en este caso, de un conjunto de acciones destinadas a resolver un problema (previamente identificado y analizado) de forma indirecta. Como por ejemplo, modificar los flujos de información en una sala médica para reducir los niveles de ansiedad de los enfermos, ejecución de una campaña de sensibilización de una comunidad para aumentar su participación en programas de prevención, etc.

La intervención puede consistir igualmente en organizar una sistemática para el estudio y conducción de los factores individuales, ambientales y relacionales, que puedan favorecer y/o perturbar la calidad del proceso de adaptación a la enfermedad. Esta función implica objetivos como:

- Identificar y evaluar factores psicosociales que incidan en la calidad de la atención recibida por el paciente.
- Identificar y evaluar factores psicosociales que incidan en el bienestar de los pacientes durante su enfermedad.
- Identificar los problemas psicosociales causados por la enfermedad (diagnóstico, curso, tratamiento y recuperación).

- Diseñar y ejecutar programas de tratamiento de las disfunciones psicosociales que acompañan el proceso de enfermar o a la propia hospitalización y tratamiento correspondiente.

Esta función incluye el diseño y la realización de programas de ajuste a la enfermedad crónica, programas de preparación para la hospitalización, programas de entrenamiento para afrontar el proceso de hospitalización y conseguir una buena adaptación, que pueden ser de carácter general o referidos específicamente a determinados acontecimientos diagnósticos o de tratamiento especialmente estresantes (por ejemplo, programas de preparación para la cirugía, programas para procedimientos diagnósticos invasivos como biopsias, endoscopia, arteriografía, etc.). (Psicología clínica y de la Salud)

3.5.2. Ámbito Educativo

El Psicólogo de la Educación es el profesional de la psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, en situaciones educativas, mediante el desarrollo de las capacidades de las personas, grupos e instituciones. Se entiende el término educativo en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal y colectivo.

El Psicólogo de la Educación desarrolla su actividad profesional principalmente en el marco de los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus diversos niveles y modalidades; tanto en los sistemas reglados, no reglados, formales e informales, y durante todo el ciclo vital de la persona.

Así mismo interviene en todos los procesos psicológicos que afectan al aprendizaje, o que de este se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud etc., responsabilizándose de las implicaciones educativas de su intervención profesional y coordinándose, si procede, con otros profesionales. (Psicología de la educación)

Es así que el psicólogo educativo se ocupa de la aplicación de estrategias psicológicas dentro y fuera del aula.

Algunos de los lugares donde el psicólogo educativo participa activamente en el área de educación especial son los siguientes:

- Escuelas de Educación Preescolar.
- Escuelas de Educación Primaria.
- Escuelas de Educación Secundaria.
- Escuelas de Nivel Medio superior, en el área de orientación educativa.
- Instituciones de Nivel Superior, en el área de atención a estudiantes, programa de tutorías, orientación educativa. **(Hernández, M. 2011).**

Entre las funciones más relevantes que el psicólogo educativo realiza se presentan las siguientes:

Intervención ante las Necesidades Educativas de los Alumnos

El profesional de la psicología participa en la atención educativa al desarrollo desde las primeras etapas de la vida, para detectar y prevenir a efectos socio-educativos las discapacidades e inadaptaciones funcionales, psíquicas y sociales.

Realiza la evaluación psico-educativa referida a la valoración de las capacidades personales, grupales e institucionales en relación a los objetivos de la educación y también al análisis del funcionamiento de las situaciones educativas. Para ello trata de determinar la más adecuada relación entre las necesidades individuales, grupales o colectivas y los recursos del entorno inmediato, institucional o socio-comunitario requeridos para satisfacer dichas necesidades.

También, ligado al proceso de evaluación, el psicólogo puede proponer y/o realizar intervenciones que se refieran a la mejora de las competencias educativas de los alumnos, de las condiciones educativas y al desarrollo de soluciones a las posibles dificultades detectadas en la evaluación.

Orientación, Asesoramiento Profesional y Vocacional

El psicólogo promueve y participa en la organización, planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de orientación y asesoramiento profesional y vocacional, tanto en lo que tienen de información, asesoramiento y orientación a los alumnos ante las opciones que deban tomar frente a las distintas posibilidades educativas o profesionales, como en la elaboración de métodos de ayuda para la elección y de métodos de aprendizaje de toma de decisión vocacional. El objetivo general de estos procesos es colaborar en el desarrollo de las competencias de las personas en la clarificación de sus proyectos personales, vocacionales y profesionales de modo que puedan dirigir su propia formación y su toma de decisiones.

Intervención en la Mejora del Acto Educativo

Las funciones ligadas a esta intervención pretenden la adecuación de las situaciones educativas a las características individuales y/o grupales (evolutivas, cognitivas, sociales, etc.) de los alumnos y viceversa. Estas funciones se realizan a través de asesoramiento didáctico, de la organización y planificación educativa, de programación, de asesoramiento y actualización del educador; y en general se refieren a la intervención sobre las funciones formativas y educativas que se realizan con el alumno.

El psicólogo presta apoyo y asesoramiento técnico al educador tanto en:

- Su actividad general: adaptación de la programación a las características evolutivas psicosociales y de aprendizaje de los alumnos, organización del escenario educativo, métodos de enseñanza-aprendizaje, niveles de concreción curricular, aplicación de programas psico-educativos concretos, etc.
- Como en su actuación educativa con alumnos con necesidades y/o en situaciones educativas especiales, adecuaciones curriculares y programas individuales, actuaciones compensatorias, diversificaciones, y en general procedimientos de atención a la diversidad.

Igualmente colabora en la formación permanente y apoyo didáctico al educador, aportando su preparación específica sobre las áreas evolutivas, cognitivas, afectivas, comportamentales, psicosociales e institucionales.

También son objeto de la intervención del psicólogo los fenómenos institucionales que configuran los centros educativos: la relación entre los objetivos y las formas organizativas con el funcionamiento real, la mejora eficaz de las relaciones entre los componentes de la institución educativa, etc.; así presta su colaboración y apoyo técnico en la elaboración y desarrollo de proyectos educativos de centro, de proyectos de innovación curricular, integración y atención a la diversidad, nuevas tecnologías, compensación y apoyo educativo, etc.; así como en los cambios organizativos y metodológicos requeridos por estos proyectos, en la línea de hacer competentes a las propias instituciones en la realización de los fines que se proponen. (Psicología de la psicología de la Educación, 2010)

3.5.3. Ámbito Organizacional

Se va a iniciar con una definición de la Psicología Industrial/Organizacional: un área de estudio científico y práctica profesional que aborda conceptos y principios psicológicos en el mundo del trabajo (Muchinsky, 2007).

El psicólogo organizacional puede desempeñarse dentro de una institución u organización, independientemente de la actividad a la que la misma se dedique.

Las funciones principales que realiza el psicólogo dentro de la organización son:

Selección y colocación de personal, análisis y evaluación de puestos de trabajo, evaluación del desempeño, entrenamiento y capacitación, satisfacción con el trabajo, clima organizacional, liderazgo y supervisión, comunicaciones y ergonomía.

Como podemos ver el psicólogo organizacional se ocupa de varios campos dentro de una misma organización. En nuestro medio incluso el psicólogo organizacional debe tener conocimientos sobre nómina, seguro social, código del trabajo, elaboración de contratos, entre otras.

En la actividad profesional el Licenciado en Psicología Organizacional identifica comportamientos, actitudes, así como otros atributos y procesos humanos que pueden mejorarse y desarrollar estrategias que promueven el desempeño individual y grupal.

El psicólogo organizacional además de trabajar de forma fija o indefinida dentro de una empresa suele prestar servicios de consultoría externa, estos consisten en prestar sus servicios profesionales de forma temporal, esto con la intención de dar solución a un problema específico que se este presentando en la empresa, o bien para dictar seminarios o brindar entrenamiento en liderazgo por ejemplo a los ejecutivos de la organización.

3.5.4. Otros ámbitos

Aunque los campos en los que mayoritariamente se desenvuelve el psicólogo son el educativo, organizacional y clínico, existen lugares en los que el psicólogo presta sus servicios por ejemplo el psicólogo deportivo se ocupa de la asistencia a deportistas, atletas, equipos, entrenadores y profesores de educación física. Suelen ser contratados por equipos deportivos en su gran mayoría y en menor medida laboran en gimnasios, clubes deportivos, entre otros. Los psicólogos deportivos pueden intervenir de forma directa con los deportistas, con los entrenadores, con los padres de los deportistas, con los árbitros y jueces deportivos y también con la organizaciones y los directivos deportivos (Rincón, 2008).

Otro ámbito en el que interviene el psicólogo es en el judicial, como psicólogo forense, en este ámbito generalmente se colabora con la policía en la investigación y esclarecimiento de hechos delictivos. Brindan a las autoridades perfiles psicológicos de posibles homicidas, además realizan evaluaciones psicológicas de delincuentes o personas involucradas en algún delito, o víctimas de violencia doméstica, sexual, etc., si así lo ordena un juez. Las áreas de intervención del psicólogo forense son: Psicología Forense para el derecho y la familia, para el derecho civil, para el derecho penal, para el derecho laboral y para menores. (CBO Psicólogos)

La Psicología Ambiental, surge como respuesta frente a las necesidades de las personas en relación a su entorno físico. La psicología ambiental es una disciplina relativamente nueva en comparación a las demás áreas de la psicología. Surge hace aproximadamente 30 años como una profundización de otras ramas de la psicología, como por ejemplo, la psicología social, ocupacional y también de la ecología y de la arquitectura. Surge de la arquitectura a partir del desarrollo de áreas de diseño ambiental. Esta relacionado con la psicología social porque estudia la conducta en relación a los demás (ambiente social), aborda problemas de interacción como la privacidad y territorialidad. También se relaciona con la psicología ocupacional en todo lo que es diseño de ambiente para mejorar el rendimiento laboral. (Líbano, J.)

El psicólogo ambiental presta sus servicios en el área de salud y medio ambiente en los programas del gobierno sobre difusión educativa; en la planificación de estrategias para proteger a la población de los efectos del medio ambiente y del stress ambiental, en la búsqueda de soluciones para los peligros del hacinamiento, la polución, los ruidos, la contaminación y el exceso de información.

El psicólogo del tráfico y la seguridad, suele ser llamado a realizar peritajes cuando se requiere comprobar que una persona es apta para conducir, los conductores a los que se les ha retirado su permiso de conducir tienen que recibir ayuda por parte de los psicólogos, la misma que puede ser individual o grupal, para que de esta manera puedan volver a manejar sus automóviles y ser considerados como conductores seguros. Además los psicólogos del tráfico contribuyen en cooperativas profesionales, en las compañías de seguros, en la industria en la economía e instituciones estatales a estructurar los sistemas de transporte y de tráfico de un modo más seguro (Papeles del Psicólogo 1995).

Por último son varios los ámbitos que todavía faltan por ser explorados y reconocidos en los que los psicólogos se pueden desempeñar. Es necesario mucha más información al respecto por parte de los entes promotores de la educación, se requiere que los empresarios, los dirigentes de organizaciones gubernamentales abran su mente y reconozcan la necesidad que se tiene de contar dentro de su equipo de trabajo con un profesional en psicología.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de investigación

El propósito de esta investigación fue dar a conocer el estado de la situación laboral y las necesidades de formación que tienen los ex alumnos de la escuela de psicología de la Universidad Técnica particular de Loja.

Nuestro estudio tiene las siguientes características:

No experimental: Esta investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables, lo que hicimos es observar hechos tal como se dan en su entorno.

Transeccional (transversal): Se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único para describir y analizar las variables.

Exploratorio: intentamos recoger e identificar antecedentes generales, números y cuantificaciones, temas y tópicos respecto del problema investigado, sugerencias de aspectos relacionados que deberían examinarse en profundidad en futuras investigaciones. Nuestro objetivo es documentar ciertas experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordadas antes.

Descriptivo: Describimos situaciones o eventos específicos, propiedades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Medimos o evaluamos diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. (Desde el punto de vista científico describir es medir).

Es decir, en el estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, y valga la redundancia, describir lo que se investiga.

Cualitativa: esta investigación es cualitativa debido a que dentro del instrumento para la recolección de datos se incluyen preguntas abiertas, donde el entrevistado expone su punto de vista y opiniones. Una parte de esta investigación no estudia la realidad en si, sino como se construye la realidad para el ex alumno.

Cuantitativa se recogieron datos cuantitativos sobre variables.

4.2. Participantes

La población objeto de estudio estuvo comprendida por los ex alumnos de la escuela de Psicología que actualmente se encuentran en las ciudades de Quito y Riobamba. El número de ex alumnos asignados para nuestra investigación fueron de 18, pero por

razones que expondremos más adelante en este mismo apartado solo pudimos obtener la colaboración de 17 de los ex alumnos, es importante mencionar que los miembros del equipo planificador del Programa de “Inserción Laboral y Necesidades de Formación de los Ex – Alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL” fueron los encargados de distribuir en forma equitativa los nombres de los graduados de la carrera de psicología y designar a cada tesista el grupo objeto de estudio.

A continuación vamos a presentar los datos de mayor relevancia de las personas que participaron de nuestra investigación, los mismos están en orden alfabético:

4.3. Instrumentos

El principal instrumento utilizado para nuestra investigación es el cuestionario sobre inserción laboral, el mismo que fue diseñado por el equipo del CEP (Centro de educación y psicología de la UTPL) y posteriormente entregado a los participantes del programa de investigación.

Este cuestionario fue estructurado con la intención de obtener información de vital importancia para el desarrollo de nuestra investigación de modo que nos permita alcanzar los objetivos planteados dentro de este trabajo.

El instrumento consta de cinco apartados los mismos que están distribuidos de la siguiente manera:

1. Datos informativos: aquí se registran los principales datos de los ex – alumnos(as), tales como nombre, género, fecha de nacimiento, nacionalidad, año de obtención del título, estado civil, trabajo del conyugue y personas dependientes de usted.
2. Acerca de sus estudios: sobre la UTPL: este apartado consta de 20 ítems, en los 18 primeros el encuestado da una calificación que puede oscilar desde 0 que es igual a “no corresponde” hasta 5 que es igual a “totalmente de acuerdo”. Mediante estos ítems se realizó una indagación acerca de lo que los encuestados opinan sobre sus estudios en la UTPL, los dos últimos ítems de este apartado son

preguntas abiertas, donde las opiniones de los ex – alumnos(as) son transcritas de forma literal.

Otros estudios: este está formado por dos literales, el B donde le encuestado nos brinda información acerca de otros pregrados o postgrados realizados además del concluido en la UTPL en la carrera de psicología. En el literal C el encuestado hace referencia a los cursos especializantes (más de 40 horas) en los que ha participado.

3. Inserción Laboral: este apartado pretende indagar cuantos empleos ha tenido el entrevistado antes de empezar la carrera, durante y después de terminar la carrera, el contenido de este apartado resulta sumamente importante debido a que nos permite saber si los ex – alumnos(as) tuvieron empleos relacionados con la psicología, también podemos averiguar si el hecho de obtener el título de psicólogo le permitió al graduado mejorar su estatus laboral y económico entre otras cosas.

Este apartado también consta de un literal en el que se realiza una evaluación de los empleos en los que ha laborado el graduado.

El último literal dentro de este apartado nos brinda información a cerca de la situación laboral actual del graduado. Esto nos permitió saber cuantos ex-alumnos(as) están laborando como psicólogos actualmente y de no ser así cuantos se desempeñan en otras áreas.

4. Necesidades de capacitación: este apartado fue diseñado para obtener información por parte de los encuestados acerca de los post-gradados, maestrías, cursos especializantes a los que desearían tener acceso ya sea en el área de psicología (clínica, educativa, organizacional) o en cualquier otra área.

El segundo instrumento con el que contamos es el currículum vitae, el mismo que será destinado para alimentar la base de datos de la bolsa de trabajo de la Escuela de Psicología.

Este instrumento consta de la información personal del profesional, formación académica, experiencia profesional, competencias específicas y cursos especializantes.

El instrumento de inserción laboral debe ser administrado de forma personal de preferencia, ya que de la correcta aplicación del cuestionario depende el éxito o el fracaso de la investigación.

4.4. Recolección de datos

En la primera tutoría impartida en la ciudad de Loja, se dieron las orientaciones principales para la elaboración de la investigación, estas orientaciones incluyeron pautas para la recolección de datos.

La recolección de datos en sí misma se inició el día en que se recibió vía electrónica la lista de las personas (ex – alumnos) que se debía entrevistar. La lista estuvo compuesta por 18 personas, donde constaban sus números de cédula, nombres completos, lugar, teléfonos, mails y direcciones. La mayoría de las personas a entrevistar eran de la ciudad de Quito, las mismas que sumaban un número de 14, mientras que el resto o sea 4 personas eran de la ciudad de Riobamba.

Para empezar con el trabajo se dividió en partes iguales la cantidad de personas a entrevistar, por lo tanto cada una de las investigadoras tuvo la labor de entrevistar a 9 ex alumnos.

El primer paso fue intentar contactar a los graduados por vía telefónica, de los 18 ex – alumnos solo se logró ubicar a 6 usando los números telefónicos proporcionados por la universidad, como era de esperarse muchos de ellos no habitaban en el mismo lugar, de modo que a las personas que se pudo ubicar vía telefónica, se les envió un mail, lamentablemente tampoco se obtuvo resultados positivos por este medio, los correos eran rebotados, seguramente estaban equivocados o en su defecto ya habían sido cancelados por sus usuarios.

Con este panorama un poco desalentador se decidió utilizar otros medios, la guía telefónica resultó ser muy útil, si bien no se ubicó a las personas a entrevistar directamente se pudo contactar con familiares que afortunadamente facilitaron los números a los que se podía llamar a las personas objeto de investigación. Hay que señalar que no fue tan fácil obtener la información de los ex – alumnos por parte de los familiares ya que se mostraban un poco temerosos de dar información delicada a personas desconocidas. Por lo tanto se utilizó diferentes métodos de persuasión que al final dieron sus frutos pues se obtuvo la información necesaria.

Las redes sociales en este caso el Facebook, también fue útil, por este medio logramos ubicar a dos personas de la lista.

En la página web de la UTPL, hay un link llamado ex alumnos, en el mismo existe la información de los graduados de la universidad. Había un poco de escepticismo debido a que se asumía que la información que entregó la universidad de los ex – alumnos era la misma que constaba en este link, lo cierto es que no se perdía nada con revisar y así fue. Se ingresó los números de cédula de las personas que aún no se lograba localizar y la sorpresa fue mayúscula cuando se observó que había información de ex alumnos que la universidad no había facilitado o en su defecto era errónea, es decir, que en la lista enviada constaba un número telefónico, que al contrastarlo con el número que aparecía en la página web no era la misma pues fallaba en uno o dos números. De todas formas este medio fue de gran utilidad y se logró ubicar a cuatro ex – alumnos.

Hay que decir la primera vez que hubo comunicación con las personas a entrevistar vía telefónica se mostraron sorprendidas pero a la vez interesadas por el proyecto. La gran mayoría de ellas se mostraron prestas a colaborar, unas con mayor entusiasmo y predisposición que otras claro esta. Por otro lado hubo una persona que se negó rotundamente a participar de la investigación, manifestando que no tenía tiempo, ni tampoco le interesaba formar parte de este proceso. Se le insistió de la forma más cordial un par de veces pero no se pudo obtener una respuesta positiva de su parte.

Las citas se iban haciendo y concretando paulatinamente, las entrevistas fluyeron sin mayores inconvenientes, estas tenían una duración en promedio de 45 minutos, el 80%

de las mismas se realizaron de forma personal, el 20% restante fueron vía telefónica, debido a que las profesionales manifestaron no tener tiempo para colaborar con la investigación. Una de las personas que fue entrevistada telefónicamente se mostró muy cortante, con una actitud prepotente y negativa. Sin embargo y a pesar de esto se logró completar el cuestionario. Se hicieron dos entrevistas en la ciudad de Riobamba. Cabe mencionar que una importante fuente de información para contactar a los ex –alumnos fueron sus propios compañeros. Se puede terminar calificando como satisfactorio el proceso investigativo de campo, ya que la mayoría los ex – alumnos brindaron su ayuda en el proceso.

5. RESULTADOS OBTENIDOS

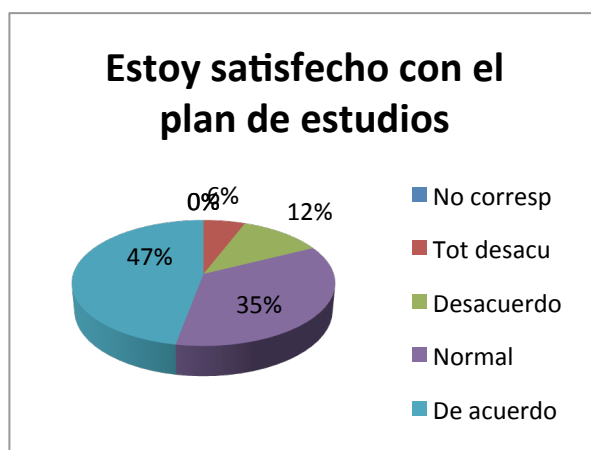
En este apartado se hará un breve análisis de los datos obtenidos gracias a la aplicación del “Instrumento sobre Inserción Laboral” a los participantes de nuestra investigación.

A. Acerca de sus estudios

Tabla N° 1 Plan de estudios

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	6
Desacuerdo	2	12
Normal	6	35
De acuerdo	8	47
Tot de acue	0	0
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 1

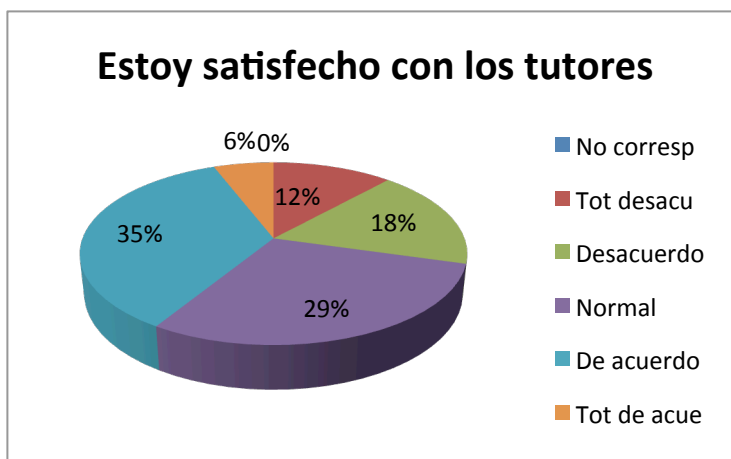


Del total de la muestra que corresponde a 17 personas 8 están de acuerdo con el plan de estudios mientras que una persona está totalmente en desacuerdo con el plan de estudios.

Tabla N°2 Estoy satisfecho con los tutores (profesores)

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	2	12
Desacuerdo	3	18
Normal	5	29
De acuerdo	6	35
Tot de acue	1	6
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N°2



El 35% de la muestra está satisfecho con los tutores, y un 12% de los graduados se encuentran insatisfechos con los profesores de la UTPL.

B. MATERIAL RECIBIDO

Tabla N° 3 Estoy satisfecho con los libros

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	6
Desacuerdo	1	6
Normal	2	12
De acuerdo	4	24
Tot de acue	9	53
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 3

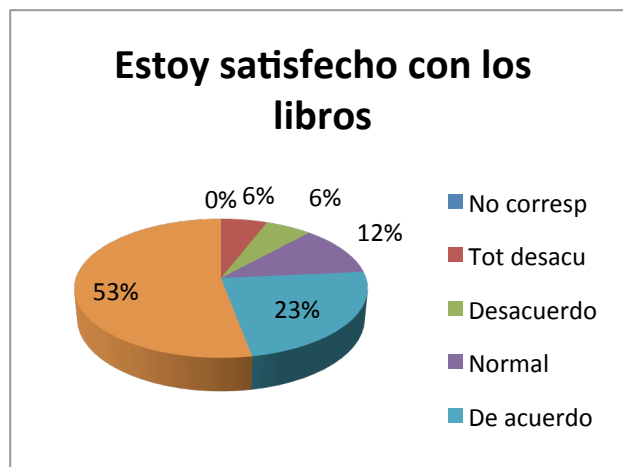
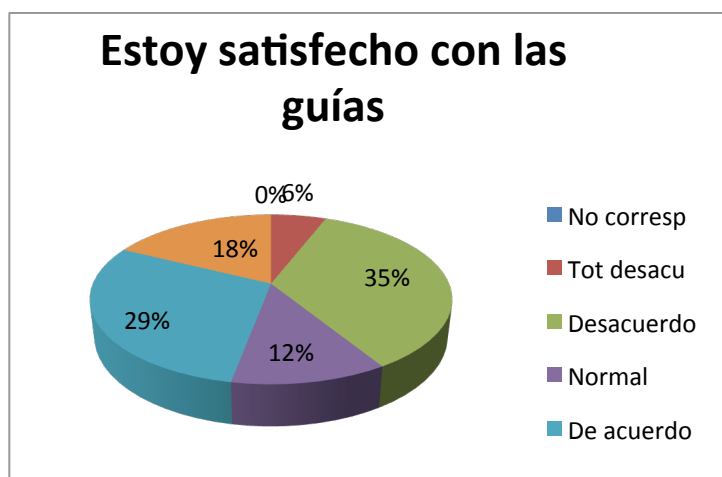


Tabla N° 4 Estoy satisfecho con las guías

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	6
Desacuerdo	6	35
Normal	2	12
De acuerdo	5	29
Tot de acue	3	18
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 4

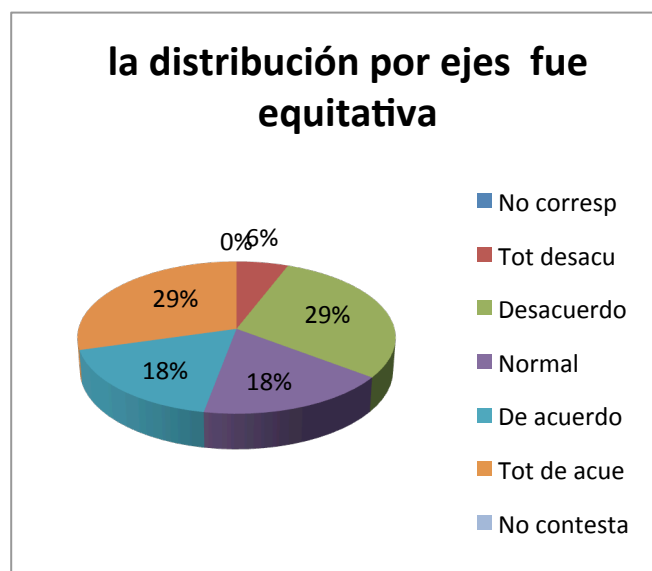


En el instrumento sobre inserción laboral existe un ítem en que se investiga acerca de la satisfacción de los ex alumnos con el material recibido. En este ítem se incluyen los libros, las guías, los trabajos a distancia, las pruebas presenciales, las videoconferencias y el sistema EVA. El porcentaje más alto de satisfacción fue dado a los libros con 53% de personas que están totalmente de acuerdo, por otro lado el 35% de la muestra está en desacuerdo o en su defecto insatisfechos con las guías.

Tabla N° 5 la distribución por ejes fue equitativa

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	6
Desacuerdo	5	29
Normal	3	18
De acuerdo	3	18
Tot de acue	5	29
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 5



En los resultados obtenidos en este ítem podemos observar que existe una contradicción comparando con la tabla N°1, donde el 47% de ex alumnos está de acuerdo con el plan

de estudios, mientras que solamente el 17% está de acuerdo con la distribución de las materias por ejes, esta comparación se realiza debido a que dentro del plan de estudios se incluye la distribución de materias.

C. Nivel de asimilación

Tabla Nº 6 Nivel de asimilación Materias Genéricas

Item	Fr	%
No corresponde	0	0
Nada	0	0
Poco	1	6
Normal	4	24
Mucho	7	41,1
Completamente	5	29,4
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla Nº7 Nivel de asimilación eje Clínico

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	0	0
Poco	1	6
Normal	5	29,4
Mucho	4	24
Completamente	7	41,1
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla Nº 8 Nivel de asimilación en el eje Educativo

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	0	0
Poco	1	6

Normal	3	18
Mucho	9	53
Completamente	4	24
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla N° 9 Nivel de asimilación en el eje Organizacional

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada		
Poco		
Normal	9	53
Mucho	3	18
Completamente	5	29
No contesta		0
TOTAL	17	100

Comparando las tablas 6, 7, 8 y 9 se evidencia que el 41% de los encuestados cree haber asimilado completamente las materias del eje clínico.

D. Nivel de satisfacción con las prácticas

Tabla N° 10 Nivel de satisfacción en la práctica clínica

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	1	6
Poco	3	18
Normal	2	12
Mucho	6	35

Completamente	5	29
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla N° 11 Nivel de satisfacción en la práctica educativa

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	1	6
Poco	4	24
Normal	2	12
Mucho	6	35
Completamente	4	23
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla N° 12 Nivel de satisfacción en la práctica organizacional

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	1	6
Poco	2	12
Normal	6	35
Mucho	4	24
Completamente	4	24
No contesta		0
TOTAL	17	100

Comparando las tablas 10, 11 y 12 el nivel de satisfacción más alto registrado tiene que ver con la práctica clínica donde el 29% de los ex alumnos encuestados está completamente satisfecho. Mientras que un 24% se encuentra poco satisfecho con la práctica educativa.

E. Satisfacción y grado de dificultad en las actividades de último nivel

En actividades realizadas en el último nivel de la carrera y anteriores a obtener el título tenemos los siguientes resultados:

En el ítem N° 8 “Estoy satisfecho con el seminario de fin de carrera”, el 35% esta totalmente de acuerdo, por otro lado el 24% está totalmente en desacuerdo.

El proceso de elaboración de tesis no fue sencillo para el 47% de los entrevistados, mientras que para el 12% de la muestra este proceso fue sencillo.

El proceso de sustentación de prácticas para el 35% de la muestra estuvo normal.

El proceso de defensa de tesis para el 29% de los entrevistados fue normal, otro 29% de los entrevistados considera que el proceso de defensa de tesis fue sencillo.

Analizando los datos obtenidos de estas últimas actividades se puede ver que el proceso de elaboración de tesis fue el más difícil en comparación con el proceso de sustentación de prácticas y con la defensa de tesis.

Tabla N° 13 La carrera en general fue fácil para su aprobación

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	2	12
Desacuerdo	2	12
Normal	4	24
De acuerdo	7	41
Tot de acue	2	12
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 6

La carrera en general fue fácil para su aprobación

El 41% de la muestra manifiesta que la carrera fue fácil para su aprobación

Al 29% no le sirvió el título de psicólogo para obtención de un empleo. Sin embargo en contraste con los resultados encontrados en el ítem “He podido aplicar mis conocimientos y habilidades obtenidos en mi(s) trabajo(s)”, se evidencia que la mayoría ha podido aplicar los conocimientos en sus trabajos.

F. Con relación a la carrera

El 70% de las personas encuestadas estudiarían nuevamente psicología, el 47% de los entrevistados respondió de forma negativa al ítem: “estudiaría nuevamente en la UTPL”, es decir que están totalmente en desacuerdo con este ítem. Mientras que un 65% estudiaría psicología en otra universidad y el 59% estudiaría psicología nuevamente en otra modalidad. Como reflejan los resultados la mayoría optaría por la carrera de psicología mas no estudiarían en la UTPL y si en otra universidad y con otra modalidad.

G. Solución de problemas en centros asociados y la sede Loja

Tabla N° 14 Solución de problemas en centros asociados

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	5	29

Desacuerdo	6	35
Normal	2	12
De acuerdo	1	6
Tot de acue	3	18
No contesta		0
TOTAL	17	100

Item	Fr	%
No corresp	0	
Tot desacu	3	1
Desacuerdo	3	1
Normal	4	2
De acuerdo	4	2
Tot de acue	3	1

Gráfico N° 7

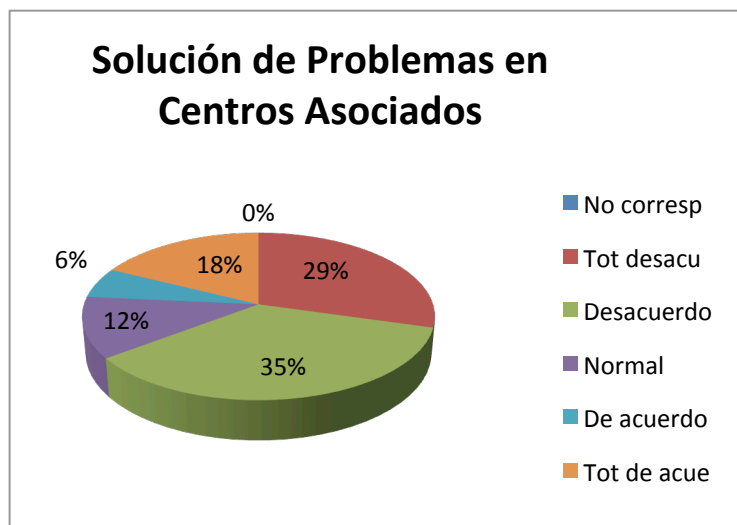
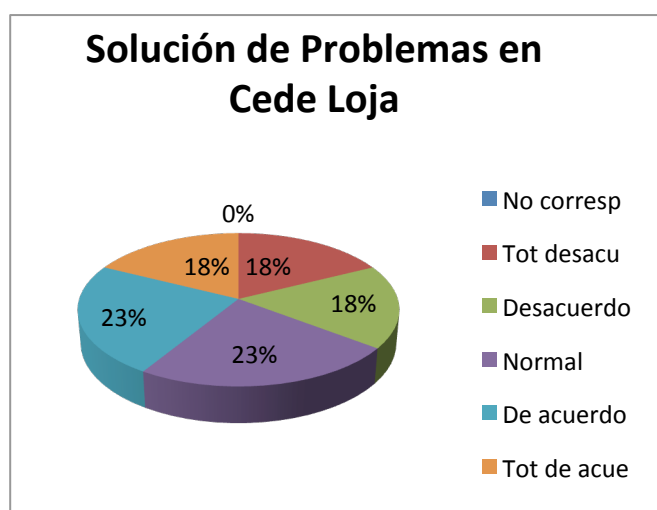


Tabla N° 15 Solución de problemas en la sede Loja

No contesta		
TOTAL	17	10

Gráfico N° 8

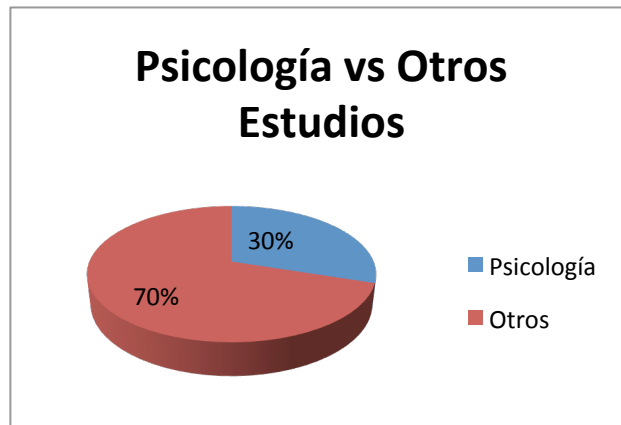


El 35% de los encuestados no está satisfecho con la atención y solución de problemas a través del centro asociado al que pertenecía. El 29% se encuentra totalmente insatisfecho con la atención del centro asociado. Estas cifras nos indican la inconformidad de la mayoría de los ex alumnos con su centro.

Con respecto a la atención y solución de problemas de los estudiantes la mayoría de ex alumnos dio una calificación positiva al personal administrativo de la sede en Loja.

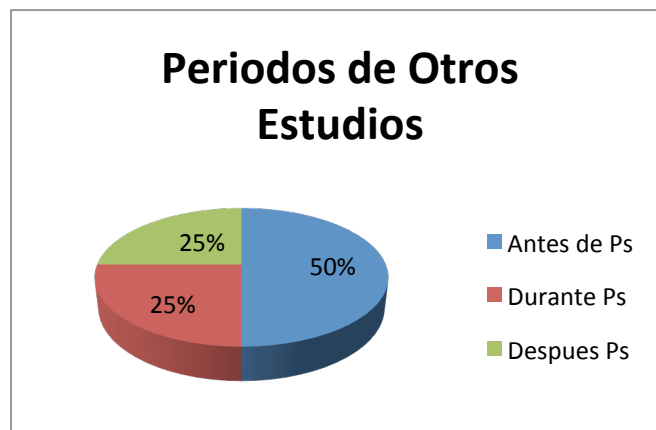
H. OTROS ESTUDIOS

Gráfico N° 9



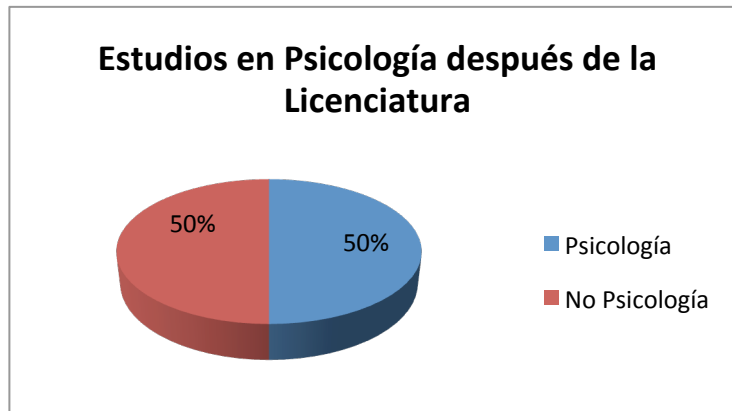
Por un alto porcentaje del 70%, resulta evidente que la mayoría de estudios que han tenido nuestros investigados han sido en otras áreas, en comparación con los estudios en psicología.

Gráfico N° 10



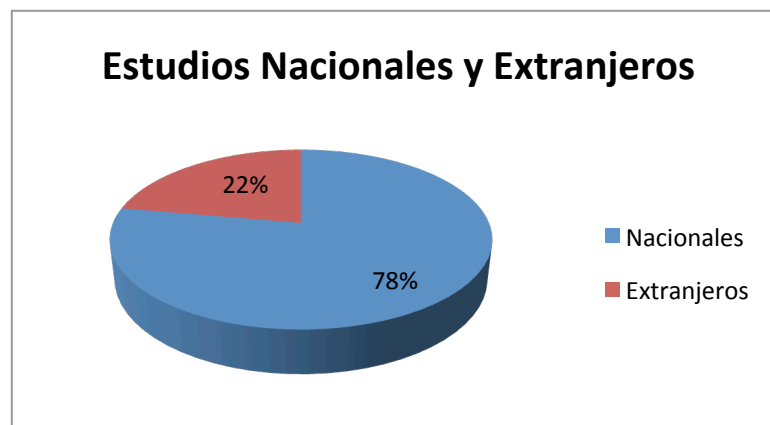
Este gráfico nos muestra que el 50%, es decir, la mitad de otros estudios que han sido realizados por los ex alumnos, se hicieron antes de seguir la carrera de psicología en la UTPL.

Gráfico N° 11



El 50% de los estudios después de graduarse como licenciado fueron en psicología y el otro 50% se los realizaron en otras áreas

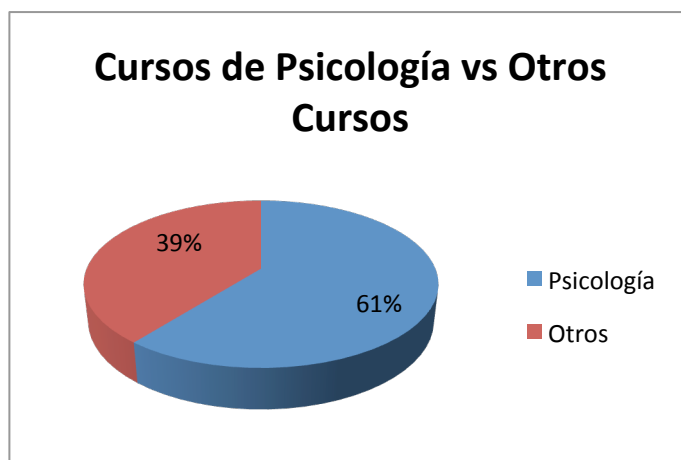
Gráfico N° 12



El 78% de los estudios realizados han sido nacionales y solo el 22% se realizaron en el extranjero

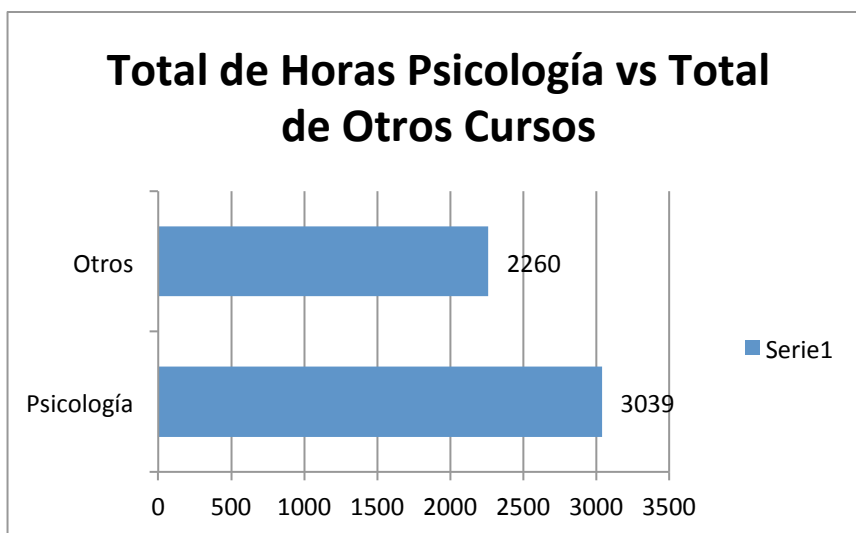
I. CURSOS ESPECIALIZANTES

Gráfico N° 13



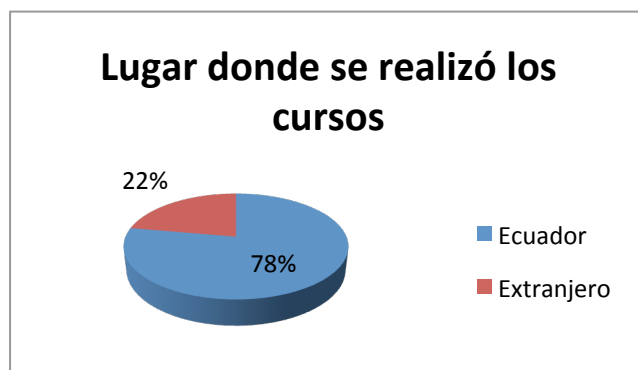
El 61% de los egresados de la escuela de psicología han realizado cursos relacionados con psicología y el 31% en otras áreas.

Gráfico N° 14



Los egresados completaron un total de 3039 horas en cursos relacionados con la psicología y 2260 horas fueron empleados por los egresados en cursos en otras áreas.

Gráfico N° 15



El 78% de los entrevistados realizó sus cursos en el Ecuador y el 22% en el extranjero.

J. INSERCIÓN LABORAL

PSICOLOGÍA

Gráfico N° 16

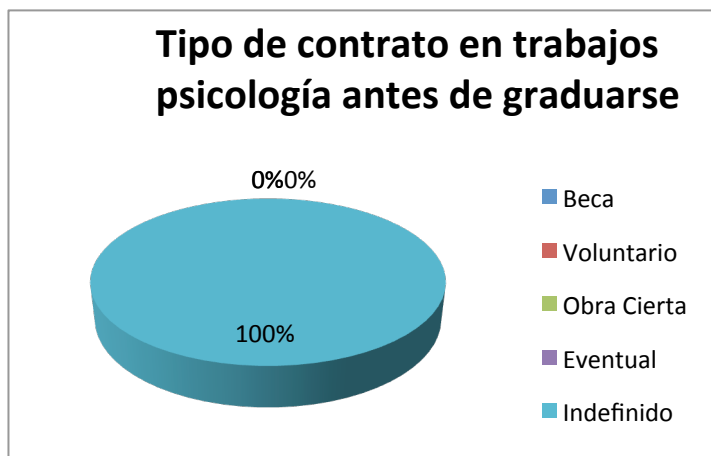


Gráfico N° 17

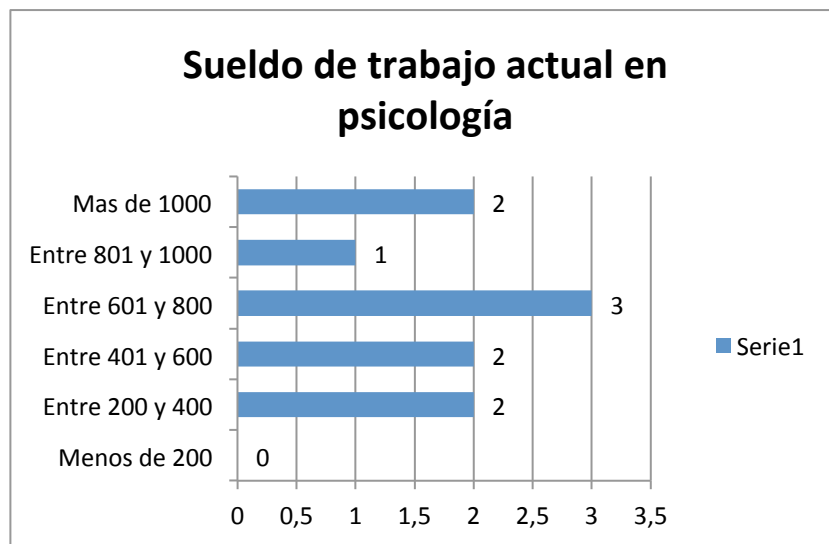


Gráfico N° 18



Como se observa en los gráficos 16,17 y 18 antes de graduarse los contratos en psicología fueron en su totalidad indefinidos, la tendencia baja luego de graduarse pero aumenta en un 3% en los empleos actuales que mayoritariamente son de contratación indefinida.

Gráfico N° 19



El 100% de los ex alumnos encuestados consideran que sus trabajos en psicología antes de graduarse fueron bien remunerados.

Gráfico N° 20

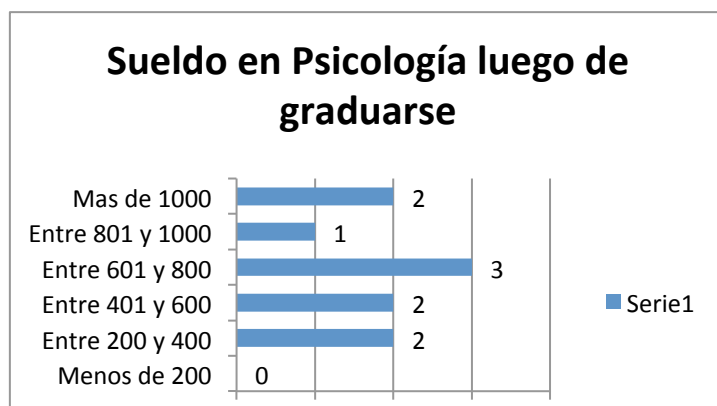


Gráfico N° 21



Los sueldos de los encuestados luego de graduarse y actualmente se mantienen en proporciones semejantes donde 3 de los ex alumnos de la muestra después de graduarse y actualmente ganan entre 601 y 800 dólares.

Gráfico N° 22

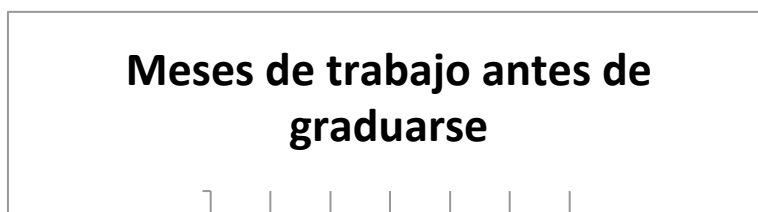


Gráfico N° 23

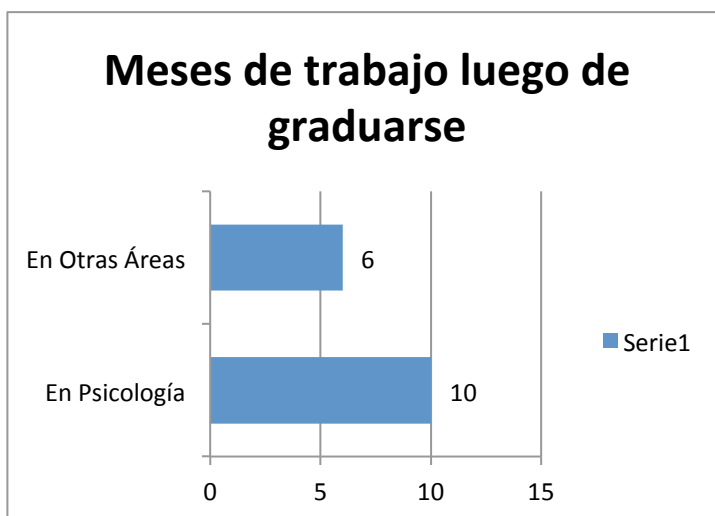
**OTRAS ÁREAS**

Gráfico N° 24

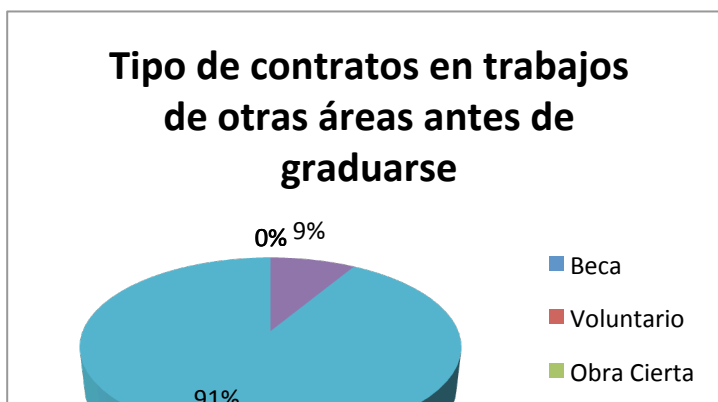


Gráfico N° 25

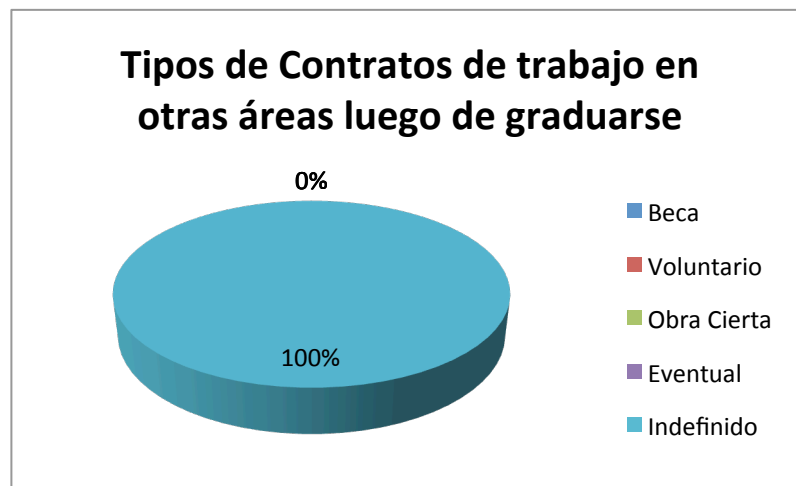
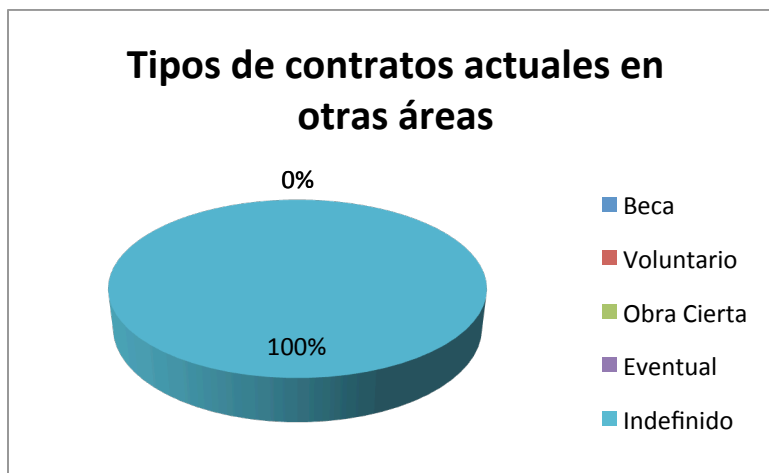
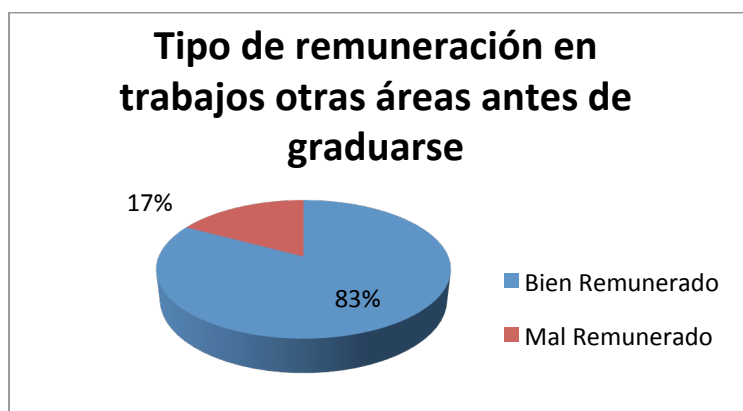


Gráfico N° 26



Antes de graduarse el 91% de los contratos de los ex alumnos fueron indefinidos, después de graduarse se dio un incremento del 9% en el número de contratos indefinidos y en la actualidad se mantiene el porcentaje del 100% de contratos indefinidos en otras áreas.

Gráfico N° 27



El 83% de los encuestados creen que los empleos en los que laboraron antes de graduarse estuvieron bien remunerados.

Gráfico N° 28

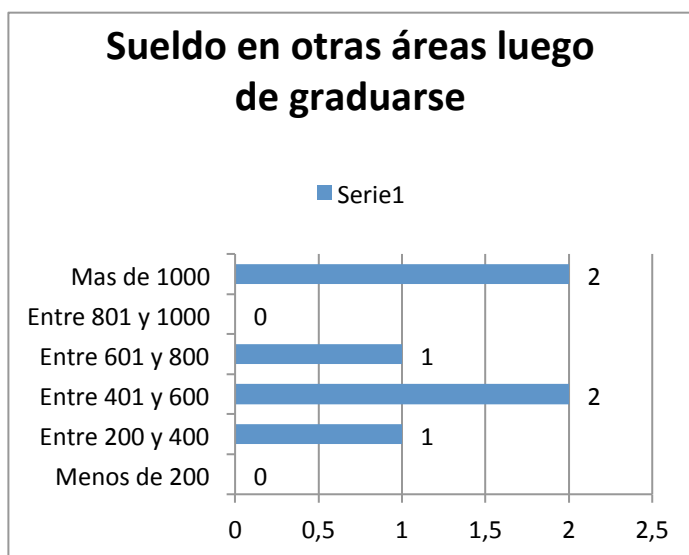
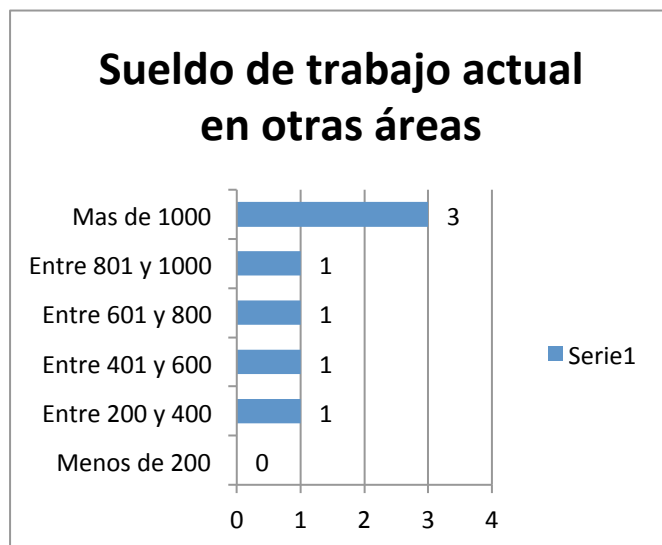


Gráfico N° 29



El sueldo en otras áreas de los encuestados luego de graduarse oscilaba entre 401 y 600 dólares para dos personas, entre 601 y 800 dólares para dos personas y más de 1000

dólares para 2 personas. Actualmente vemos que se dio un incremento de dos a tres personas que ganan más de 1000 dólares.

K. Evaluación de los empleos

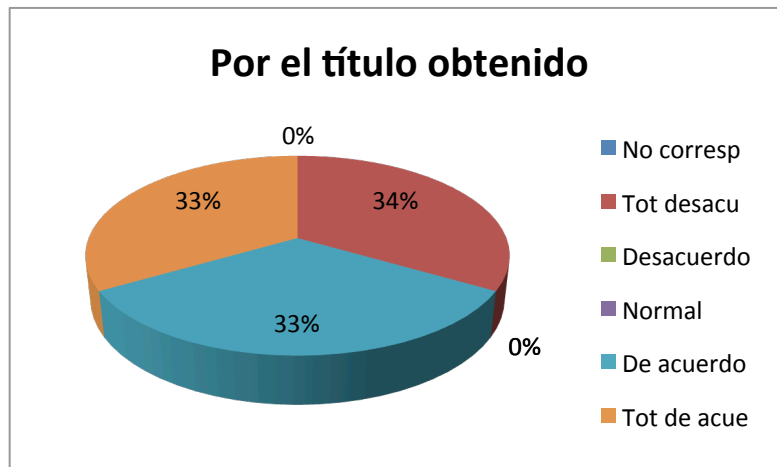
Del total de los encuestados que han trabajado y trabajan en psicología, se han sentido cómodos en 10 de estos empleos y han tenido un total de dos ascensos relacionados con psicología. Por otro lado en los trabajos relacionados con otras áreas los ex alumnos se han sentido cómodos en 26 de ellos, con un total de 10 ascensos.

L. Dificultades para encontrar trabajos

Tabla N° 16 Por el título

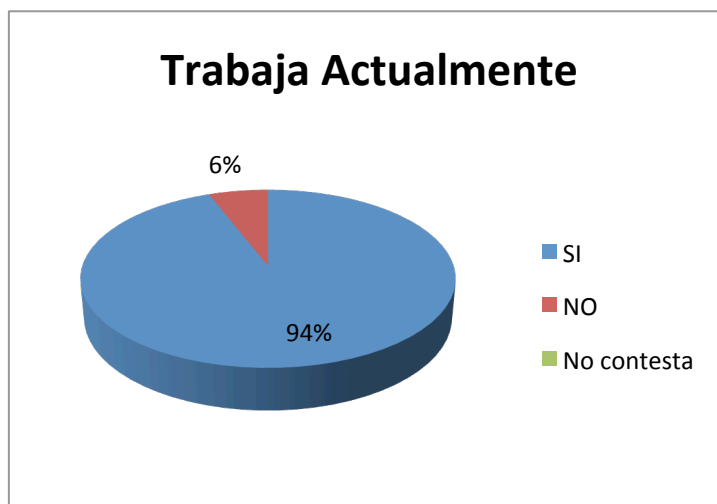
Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	33
Desacuerdo	0	0
Normal	0	0
De acuerdo	1	33
Tot de acue	1	33
No contesta		0
TOTAL	3	100

Gráfico N° 30



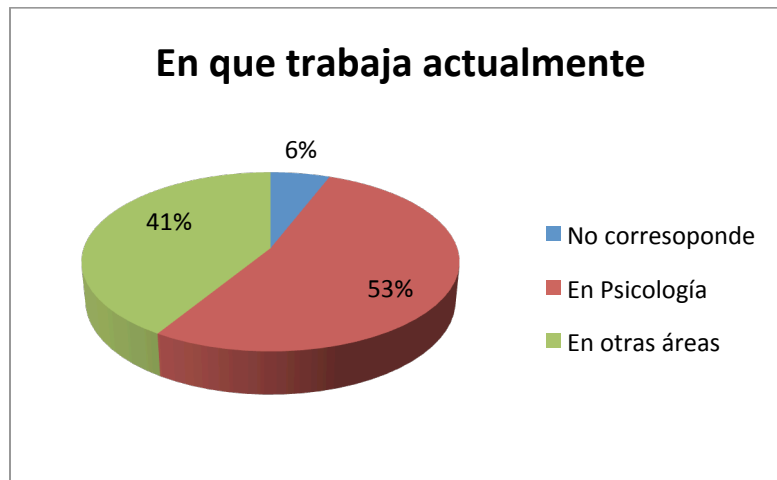
De las 17 personas encuestadas solamente 3 no habían sido seleccionadas o contratadas para un puesto trabajo. Al preguntarles ¿qué situaciones piensa que dificultaron que usted haya sido contratado? De las tres personas 2 estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la razón para que no hayan sido seleccionas para un puesto de trabajo fue el título obtenido.

Gráfico N° 31



De las 17 personas entrevistadas una de ellas no se encuentra actualmente trabajando.

Grafico N° 32



El 53% de los encuestados trabaja actualmente en psicología, mientras el 41% trabaja en otras áreas, el 6% restante que corresponde a una persona no se encuentra laborando actualmente. Esta persona se encuentra desempleada un total de 123 meses.

M. Trabaja Independientemente

Cinco personas trabajan en forma independiente, 4 de ellos tienen consultorio propio, 3 de ellos realizan consultoría externa; hay que resaltar que una persona realiza voluntariados.

N. Necesidades de capacitación

Grafico N° 33



Gráfico N° 34



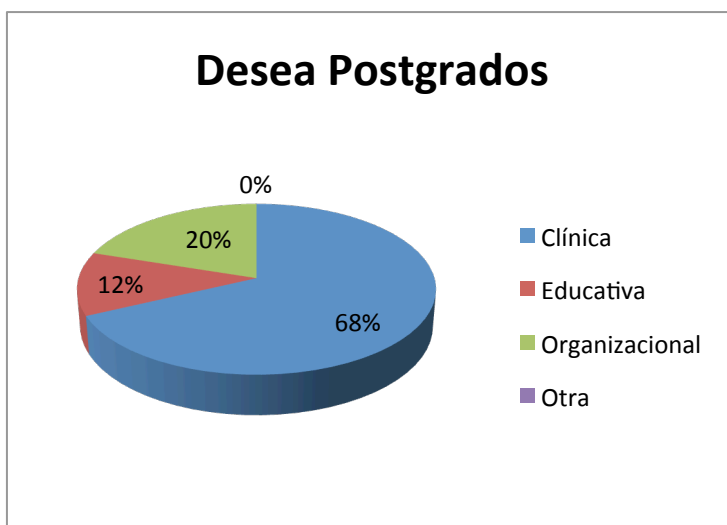
El 65% de los entrevistados ha pensado especializarse y este mismo porcentaje ha pensado especializarse en psicología.

Tabla N° 17

DESEA POSTGRADOS		
Item	Fr	%
Clínica	17	68
Educativa	3	12
Organizacional	5	20

Otra	0	0
TOTAL	25	100

Gráfico N° 35



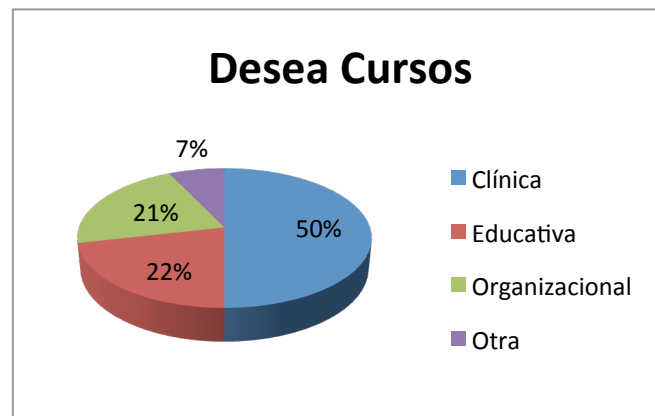
El 68% de los temas escogidos son para el área clínica por el contrario 12% de los temas escogidos son para el área educativa.

Tabla N° 18

DESEA CURSOS		
Item	Fr	%
Clínica	7	50
Educativa	3	21
Organizacional	3	21

Otra	1	7
TOTAL	14	100

Gráfico N° 36



En los cursos de educación continua el 50% de los temas escogidos son en psicología clínica y el porcentaje más bajo equivalente al 7% corresponde a cursos en otras áreas.

6. DISCUSIÓN

En este apartado se procederá a la discusión de los resultados del trabajo de investigación, que fueron presentados en el apartado anterior.

El Libro Blanco de Psicología nos indica el que 80% de los estudios en psicología son realizados por mujeres, tenemos en esta investigación un escenario similar ya que el 82% de las profesionales en psicología son mujeres, y solo un 18% pertenece al género masculino

Según el estudio realizado por la Universidad Ramón Llul en Barcelona se tiene que el promedio de edad de la obtención del título es de 23 a 25 años, contrario a esto los participantes de esta investigación tenían en un porcentaje del 35% en edades que comprendían entre 46 y 50 años, esto se puede explicar porque el resultado de este estudio es de una universidad presencial, por otro lado la modalidad a distancia da la posibilidad a sus estudiantes de desempeñarse en otras actividades (hogar, trabajo, etc.) debido ha que el alumno es quien elige las horas que le dedicará a sus labores académicas, también se pueden realizar estos estudios desde cualquier punto del país no importa lo distante que sean de las grandes ciudades, además las personas adultas pueden acceder a este tipo de educación abierta, sin sentirse incómodos en un medio donde la mayoría de los estudiantes tienen edades comprendidas entre los 18 y los 25 años. Esta modalidad da la oportunidad de concluir sus estudios universitarios a personas adultas que por algún motivo u otro no pudieron asistir a una universidad de modalidad presencial.

6.1. Sobre la carrera de psicología en la UTPL

El análisis de resultados permitió observar que los ex alumnos se encontraron conformes con el plan de estudios (ver tabla 1), también consideran que los contenidos de las materias recibidas fueron los adecuados. El plan de estudios incluye materias genéricas, del eje clínico, educativo y organizacional, indispensables para la formación como psicólogos según los ex alumnos, de hecho en las universidades de Europa se imparten materias de los tres ejes (clínico, educativo y organizacional) además de asignaturas genéricas como metodología del estudio, antropología, computación, psicología social, cognitiva etc.; la mayoría de países europeos han optado por un sistema de formación continuo y genérico, esto en gran medida gracias al “proceso de Bolonia” .En muchos

países de la UE, se otorgan títulos de licenciatura en psicología o también llamados estudios de primer nivel, con la posibilidad de realizar estudios de segundo nivel.

Cuando a los ex alumnos se les interrogó sobre la distribución de las materias, se dieron opiniones polarizadas, los profesionales que consideraban que la distribución por ejes no fue equitativa percibieron que se ofrecieron más asignaturas del ámbito educativo. Con respecto al eje clínico comentaron que si bien es cierto que dentro del plan de estudios hay varias materias que tienen que ver con la psicología clínica, no son suficientes debido a la complejidad de la misma, razón por la cual consideraron que deberían proporcionar más materias de este eje. Pese a que los ex alumnos percibieron que se hizo mayor hincapié en las asignaturas del eje educativo, y que además manifestaron la necesidad de contar con más apoyo en las materias de psicología clínica, por su grado de dificultad, el nivel de asimilación para el ámbito clínico fue más elevado en comparación con el educativo y el organizacional. Esta contradicción se puede explicar debido a que los entrevistados mostraron mayor interés y afinidad por el ámbito clínico, de hecho un porcentaje elevado de ex alumnos desean especializarse o bien tomar cursos que tengan que ver con psicología clínica, pero esto se tratará más adelante en este mismo apartado. Esto también puede explicar el por qué del mayor grado de satisfacción con la práctica clínica, siendo que para la realización de esta se presentaron mayores dificultades que con la práctica educativa y organizacional.

Con respecto al tema de las prácticas preprofesionales el 100% de los entrevistados sugirieron que se facilite al estudiante un lugar donde se pueda realizar las prácticas (convenios), sobre todo la clínica, debido a que en varias instituciones para que el estudiante pueda realizar esta práctica se exige como requisito que el alumno se encuentre estudiando psicología clínica y es ahí donde se dificulta el acceso a alguna institución. También sugirieron los encuestados que para que se mejore el proceso de prácticas y la formación en general es necesario que se den tutorías presenciales y de calidad, con maestros bien preparados, además que la comunicación con los profesores sea continua.

Por otro lado los tutores recibieron una calificación medianamente satisfactoria por parte de los encuestados, sin embargo, al ampliar de forma verbal el tema de los tutores con los entrevistados, sus comentarios resaltaron el hecho de lo difícil que era ubicar a los

profesores en Loja debido a que las extensiones no eran las correctas, el tiempo de espera en la línea era muy larga, no se encontraban en el lugar de trabajo en los horarios establecidos para las tutorías, además no solucionaban de forma satisfactoria las interrogantes que se presentaban a lo largo del proceso de estudio, algunos tutores tenían mala actitud, entre otras cosas. También cabe resaltar que los entrevistados tenían temor de que sus respuestas se generalicen, manifestando que hubieron tutores malos, pero también estaban los buenos, los que estuvieron prestos a brindar su apoyo en cualquier momento.

Dentro de lo que tiene que ver con el nivel de satisfacción con el material recibido, los libros son los que recibieron el mayor porcentaje de aceptación (ver tabla 3), esto se puede deber a que el material es elaborado por autores reconocidos internacionalmente en el ámbito de la psicología y con una extensa experiencia, entre ellos tenemos a Feldman, Barlow, Durand, entre otros.

Por el contrario las guías son las que obtuvieron el menor puntaje (tabla 4) esto se explica porque las mismas no eran didácticas, muchas de ellas eran resúmenes de los libros o extractos de páginas de internet y dicha información no estaba procesada ni organizada de forma adecuada para el aprendizaje. Es por esto que los ex alumnos sugirieron que se hagan mejoras en las guías.

Más de la mitad de los entrevistados creen que la carrera en general fue fácil para la aprobación (ver tabla 13) sobre todo porque el nivel de dificultad tanto de los trabajos ha distancia, como las evaluaciones presenciales fueron consideradas de mediana dificultad. Piensan que la resolución de los cuestionarios presenciales se facilitó en el momento en que se cambió el sistema de resolución tradicional (preguntas objetivas y de ensayo) por los cuestionarios de verdadero-falso y de selección múltiple.

Del mismo modo, más de la mitad de los ex alumnos coincidieron en decir que la modalidad a distancia facilitó su proceso de aprendizaje, esto por varias razones entre ellas que pudieron realizar otras actividades además de estudiar, como trabajar - de hecho el 100% de los licenciados al momento de entrar ha estudiar en la UTP, se encontraban trabajando-, dedicar más tiempo a la familia, incluso viajar, esto se lograba gracias a las facilidades de viajar que brinda la modalidad de estudios ha distancia de la

UTPL, porque tiene a disposición del alumnado centros universitarios en todo el país y a nivel internacional.

Los resultados obtenidos demuestran que la obtención del título de psicólogo no le sirvió a la mayor parte de ex alumnos para acceder a un empleo, la explicación que se da a estos resultados, es que en algunos casos los ex alumnos luego de graduarse se mantenían en sus mismos empleos, otros se desempeñaban o buscaban trabajo en áreas distintas a la psicología donde no se requería tener un título de psicólogo.

Aunque no les ha servido el título de licenciado en psicología en la obtención de un empleo los ex alumnos coinciden en decir que los conocimientos adquiridos en la UTPL si los han podido aplicar en sus trabajos independiente que sea en psicología o no. Este resultado concuerda con la conclusión extraída del Libro Blanco donde la mayoría de los entrevistados opinan que la formación recibida en la licenciatura es positiva, y consideraron que el trabajo que desempeñan se ha visto facilitado por la formación recibida.

De la muestra total de entrevistados que corresponde a 17 personas, 15 estudiarían nuevamente psicología, con respecto a esto los ex alumnos manifestaron su gusto y preferencia por la carrera de psicología a la que calificaron de “apasionante”. Por otro lado más de la mitad de ex alumnos no estudiarían nuevamente en la UTPL, este resultado en particular es contradictorio debido a que los encuestados presentan buenos niveles de satisfacción con el plan de estudios, la distribución de materias, los libros, los tutores. Entonces si en estos ítems las respuestas son positivas surge la pregunta ¿por qué no estudiarían psicología nuevamente en la UTPL? Con estos antecedentes se puede pensar que el problema radica en el tipo de modalidad (a distancia) debido a que 12 personas estudiarían nuevamente psicología en otra modalidad. Aunque la modalidad a distancia facilitó el proceso de aprendizaje de muchos de los licenciados, cabe mencionar que esta modalidad la perciben como demasiado impersonal, una de las recomendaciones que se repitieron con mayor frecuencia entre los ex alumnos fue que haya una mayor cantidad de tutorías presenciales, como se explicó en líneas anteriores; otra de las razones de no estudiar nuevamente psicología en la UTPL, es por el título que otorga la universidad, generalmente los empleadores en el Ecuador solicitan profesionales con títulos de especialización (Psicólogo Clínico, Educativo u Organizacional); también en

este punto es necesario señalar que los ex alumnos no están satisfechos con la atención y solución de problemas a través de su centro asociado (ver tabla 14) ellos manifestaban su inconformidad debido a que con frecuencia se extraviaban las evaluaciones presenciales y a distancia, no se entregaba a tiempo el material bibliográfico y sobre todo no se daba soluciones a los problemas que se presentaban a lo largo del ciclo académico. Estas parecen ser las razones principales del porque los ex alumnos no estudiarían nuevamente en la UTPL.

Entre las actividades de último nivel se encuentra el seminario de fin de carrera que fue considerado como muy satisfactorio para el 35% de la muestra, la satisfacción más que con la organización del seminario en sí mismo, es con el hecho de compartir diferentes actividades con los compañeros y maestros que durante mucho tiempo permanecieron anónimos y sin rostros. La insatisfacción percibida por el resto de ex alumnos pudo haberse dado por el alto nivel de ansiedad que producía la defensa de las prácticas, el nivel de ansiedad experimentado pudo haber influido negativamente a la hora de otorgar una puntuación al nivel de satisfacción con el seminario de fin de carrera.

Comparando la sustentación de prácticas y la defensa de tesis se observa que para la mayor parte de ex alumnos la defensa de tesis fue más sencilla. Hay que tomar en cuenta que la sustentación de prácticas se la realiza antes que la defensa de tesis, seguramente esto prepara mentalmente a los estudiantes para enfrentar en fechas posteriores el proceso de defensa de tesis y por último los ex alumnos consideraron que fue más sencilla la defensa de la tesis que su elaboración. La preparación de una tesis requiere de un proceso investigativo y analítico exhaustivo, además este proceso merece dedicarle mucho tiempo por su grado de complejidad. Si un alumno realiza la tesis cumpliendo cabalidad todos los parámetros para la elaboración de la misma, el proceso de defensa será más sencillo por el hecho de que el egresado se empapó del tema y lo domina por haber trabajado con eficiencia durante el proceso investigativo.

6.2. Sobre Inserción laboral antes y después de graduarse

La flexibilidad del sistema de educación a distancia, permite al alumno la organización de su tiempo personal, tiempo necesario para cumplir tanto con sus obligaciones familiares como laborales.

Todos los participante de nuestra investigación se encontraban laborando antes de graduarse como psicólogos, 6 de estos trabajos tenían que ver con la psicología y 35 de los empleos estaban relacionados con otras áreas.

Los trabajos en psicología antes de graduarse en su totalidad tenían un tipo de contrato indefinido y además estaban bien remunerados. Los empleos en otras áreas en su gran mayoría fueron con contratos indefinidos y también estuvieron considerados como bien remunerados. El hecho de tener trabajos con contratos indefinidos y bien remunerados permitió a los ex alumnos acceder a la educación universitaria, ya que bajo estas circunstancias podían costear los gastos que implican la carrera. No se puede dejar de lado el deseo y la necesidad de superación por parte de los ex alumnos, sin embargo hay que decir que aunque la mayoría de entrevistados tenía un gran gusto por la carrera de psicología, una de las personas entrevistadas manifestó que ingresó a la universidad porque en su lugar de trabajo le exigían la obtención de un título universitario para seguir laborando.

El tiempo de trabajo calculado en meses antes de graduarse es altamente superior en los empleos en otras áreas, en comparación con el tiempo de trabajo en psicología, esta diferencia se da lógicamente porque los entrevistados tuvieron un mayor número de empleos en otras áreas.

Los trabajos en psicología luego de graduarse se incrementaron de 6 a 10 empleos, respecto al tipo de contrato se mantiene la tendencia ha la contratación indefinida, los sueldos en psicología aun se siguen considerando como bien remunerados, estos para la mayor parte de ex alumnos que trabajaron en psicología luego de graduarse oscilaban entre los \$601 y hasta más de \$1000. En el medio ecuatoriano estos sueldos se consideran bien remunerados ya que el salario mínimo vital se encuentra en \$264.

Con respecto a los trabajos en otras áreas vemos que después de la obtención del título se disminuyeron a 6, el total de los trabajos se consideraron bien remunerados. Hubieron

casos en los que los ex alumnos trabajaban en un negocio familiar en este percibían un buen sueldo, además que contaban con la seguridad laboral por tratarse de una empresa de familia, por este motivo no aplicaron a ningún empleo que tenga que ver con psicología. De igual manera la mayoría de ex alumnos que trabajan en otras áreas para una empresa percibían buenos ingresos y no deseaban “aventurarse” a probar en otros lugares que tenga ver con la psicología, ya que en dichos trabajos contaban con excelentes beneficios y estabilidad laboral. Los ex alumnos se sintieron cómodos en todos los trabajos relacionados con psicología, ellos comentaron que se sentían a gusto en sus trabajos porque disfrutaban de su profesión y de lo que hacían como psicólogos. Las funciones principales que tenían como psicólogos dentro de sus trabajos era en el área clínica: diagnóstico, evaluación, intervención y tratamiento psicológico. En menor proporción, una persona del total de la muestra se desempeñaba como gerente de RR.HH, cuyas funciones estaban encaminadas a la selección y contratación de personal, análisis de puestos, evaluación del desempeño, entre otras. Uno de nuestros entrevistados cumplía con las funciones del psicólogo industrial pero no era reconocido como tal dentro de la empresa.

Del total de trabajos que tuvieron en psicología en diez de ellos estuvieron cómodos, en dos tuvieron ascensos, los ascensos tuvieron que ver con actividades de supervisión dentro del área de psicología.

Por otro lado del total de trabajos que tuvieron en otras áreas en 26 de ellos se sintieron cómodos y tuvieron diez ascensos. En un caso en particular el ex alumno manifestaba que en todos los trabajos que laboró había sido ascendido.

La pregunta ¿ha postulado para algún puesto y no ha sido seleccionado o contratado? Fue respondida de manera negativa por 14 de los encuestados, el resto o sea tres personas dijeron que sí, la situación que dificultó el hecho de no ser contratado fue el título (no así la universidad donde se obtuvo el título) como se mencionó en líneas anteriores, los empresarios o los encargados de recursos humanos exigen que el personal a contratar tengan un título con especialidad, los contratantes cada día se vuelven más exigentes, requieren de personal polifuncional pero que a la vez cuenten con una rama de especialización.

Para uno de los encuestados la edad del aspirante a un puesto de trabajo es uno de los principales inconvenientes a la hora de ser contratado, entre más avanzada mayor son las dificultades para conseguir empleo.

6.3. Situación laboral actual

Actualmente 16 de las 17 personas entrevistadas se encuentran trabajando, la ex alumna que no tiene trabajo desde hace 123 meses explicó que no ha buscado trabajo en ninguna área debido a asuntos de índole personal.

Del total de la muestra nueve personas trabajan actualmente en psicología, una de ellas tiene dos trabajos uno en un colegio como psicóloga del DOBE y el otro en su consultorio privado, es por esta razón que el análisis de datos arroja esta información: el número de trabajos en psicología es de diez. Más de mitad de los ex alumnos se encuentran laborando en psicología, el 70% de estos trabajos son de contratación indefinida, también se consideran bien remunerados (entre 601 y 800 dólares). Al entablar un diálogo más profundo con los entrevistados se puede notar su satisfacción al hablar de su trabajo como psicólogos y comentan acerca de las gratificaciones que brinda la profesión de psicólogos como seres humanos. Cuatro de los entrevistados tenían consultorio propio, así pues la mayoría de los ex alumnos se dedicaban a la psicología clínica. Tres de los entrevistados además hacen consultoría externa principalmente impartiendo charlas, conferencias, talleres, en colegios y empresas. El porcentaje de inserción laboral de los ex alumnos de la UTPL en psicología era del 53% comparado con otros estudios este porcentaje se asimila (50% Libro Blanco, 45% Universidad de Barcelona) por otro lado la Universidad Ramón Llull tiene un índice de inserción del 76,92%. Con respecto a Latinoamérica el índice de inserción laboral de los psicólogos más elevado lo encontramos en México (90%).

Con lo que tiene que ver al trabajo en otras áreas siete personas están involucradas en diferentes labores como vendedores, visitadores a médicos, maestros, en negocios familiares que tienen que ver con la confección y distribución de diversos productos. En los trabajos actuales tres de los ex alumnos ganan más de 1000 dólares, estos sueldos están referidos a los entrevistados que laboran en ventas (gerente de ventas, visitador a médicos) y la persona que trabajaba como representante de una multinacional. Del total

de los entrevistados cinco trabajaban independientemente, esto incluye a las personas que tenían negocios propios o consultorios privados, el resto trabajaban como empleados públicos o privados. Una persona realizaba otras actividades a parte de su trabajo, esta actividad se refería a un voluntariado. El resto de ex alumnos a los que se les consultaba acerca de si se dedicaban a otras actividades respondieron en forma negativa, la razón principal de no poder realizar otras actividades era atribuida al factor tiempo (falta del mismo).

6.4. Estudios realizados y necesidades de capacitación

Del total de los estudios realizados por los encuestados el 70% tenía que ver con otras áreas y el 30% restante con psicología. Algunos de los ex alumnos antes de graduarse como psicólogos tuvieron estudios de posgrados, licenciaturas y maestrías en otras áreas: enfermería, abogacía, secretaría, marketing y pedagogía. Después de obtener el título de psicólogo un ex alumno siguió una maestría en filosofía. Con lo que tiene que ver con psicología la mayor parte de estos estudios se realizaron durante la carrera y después de graduarse. Durante la carrera tenemos estudios en Psicología Profunda, Terapia Sistémica y luego de graduarse una Maestría en Terapia Sistémica que todavía se encuentra en curso. Estos estudios mayoritariamente se hicieron en el Ecuador (ver gráfico 12) los que se realizaron en el extranjero fueron en México y Estados Unidos.

Los cursos especializantes (más de 40 horas) en un porcentaje del 61% estuvieron relacionados con la psicología, los mismos fueron realizados en su gran mayoría después de la obtención del título, esto por la necesidad de los licenciados de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar sus competencias de modo que puedan desempeñarse de forma óptima en su labor como psicólogos. Algunos de los cursos que tomaron los profesionales fueron los siguientes: Tratamiento en anorexia y bulimia, Psicomotricidad, Coaching, Desensibilización del movimiento ocular, Psicología Jungiana, Hipnoterapia, Terapia Sistémica, entre otros. Como se puede dar cuenta la mayor parte de los cursos tienen que ver con psicología clínica y otros cursos en menor proporción estuvieron relacionados con la psicología organizacional, entre estos: Gerencia en el Liderazgo y Competencias Laborales.

Por otra parte los cursos en otras áreas tuvieron que ver con: atención al cliente, clínica de ventas, inglés, computación, muchos de ellos fueron facilitados por las propias empresas en las que laboraban los ex alumnos y tenían que ver con el área de trabajo en la que se desempeñaban. La mayor parte de estos cursos fueron realizados en el Ecuador, los que no se recibieron en este país se hicieron en ciudades como Bogotá, Lima y México D.F.

Los ex alumnos que han pensado en especializarse son aquellos que se encuentran laborando como psicólogos y también aquellos que tienen trabajos en empresas privadas. En cambio las personas que no piensan en especializarse son las que tienen sus negocios propios o trabajan en empresas familiares, entre otras razones. Todas las personas que han pensado en especializarse lo harían en psicología. Los argumentos para explicar porque no se han especializado antes son los factores económicos principalmente ya que la maestría o postgrado son bastante costosos, todos los entrevistados tienen familias que dependen de ellos y la cuestión económica es muy limitante. El tiempo es otro factor que dificulta que el ex alumno pueda continuar con su preparación.

Como se mencionó en el párrafo anterior todos los postgrados que los ex alumnos quisieran realizar son los que están relacionados con la psicología a continuación se indicará algunos de los temas en los que los encuestados realizarían un postgrado: Atención a Adolescentes, Problemática Familiar, Terapia Sistémica, Psicoterapia, Terapia Humanista-Neuropsicología, Psicología Profunda, Psicología Analítica, Psicología del Adolescente, Prevención de Violencia Intrafamiliar, Test Psicológicos, Problemas de Aprendizaje, Manejo de Personal, Gestión del Talento Humano, Mediación, Manejo de RR.HH y Manejo de Inteligencias Múltiples, como se puede observar la mayor parte de postgrados requeridos por los ex alumnos tienen que ver con la psicología clínica, en segundo lugar se ubica la psicología organizacional y por último la educativa (ver gráfico 35).

Los cursos cortos de especialización en el área clínica son los que mayormente están solicitados por los entrevistados (ver gráfico 36) entre ellos tenemos: cualquier curso relacionado con Psicoterapia-Terapia Sistémica especialmente, Programación Neurolingüística, Hipnosis, Psicología Social y Grupal, Técnicas de Relajación, Salud

Mental. En psicología educativa les interesa los siguientes cursos: Problemas de Aprendizaje, Apoyo a los niños con deficiencia intelectual, Estrategias para el Trabajo en Grupo. Con lo que a psicología organizacional se refiere tenemos: Manejo de Nómina y Solución de Conflictos. Dentro de otras está un curso en Parapsicología

Gracias a los resultados obtenidos acerca de las necesidades de capacitación, es notorio que los ex alumnos necesitan especializarse en temas relacionados con la psicología clínica, sobre todo con psicoterapia. La inclinación por la terapia sistémica en muchos de los ex alumnos se hace evidente debido al avance que la misma ha tenido en los últimos años y a los buenos resultados que se han alcanzado a través de la misma, además de que su aplicación es de corta duración. Los entrevistados especialmente las personas que residían en la ciudad de Riobamba manifestaron que los cursos de psicología clínica son escasos, y los pocos que hay si ha caso los encuentran tienen costos demasiado elevados, por otra parte los cursos de temas relacionados con la psicología organizacional son los que mayormente se ofertan en las universidades y también vía internet.

Para concluir se tiene que decir que aunque los datos fueron recogidos y procesados de la forma más correcta posible de forma personalizada. En la mayor parte de estudios de esta índole la información recopilada se ha obtenido a través de entrevistas telefónicas y vía internet. Cabe la posibilidad de que los datos brindados por los ex alumnos no hayan sido del todo confiables, debido a que los mismos son hechos de difícil verificación, refiriéndonos específicamente a la historia laboral y a otros estudios realizados. En la mayor parte de estudios de esta índole la información recopilada se ha obtenido a través de entrevistas telefónicas y vía internet.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

De la presente investigación se desprenden una serie de conclusiones que van a ser descritas a continuación:

- La gran mayoría de ex alumnos de la escuela de psicología se encuentran insertos laboralmente (94%). Más de la mitad de los mismos están laborando en áreas referentes a la psicología (52,94%), donde la psicología clínica es la que mayor acogida tiene por parte de los ex alumnos. El resto de ex alumnos se encuentran laborando en diversas áreas de empresas privadas y unos cuantos trabajan independientemente (29,41%) con consultorios propios y como propietarios de negocios los mismos que están relacionados con la fabricación y comercialización de productos.
- Casi la mitad de ex alumnos no estudiarían nuevamente en la UTPL (47,06%), sin embargo están satisfechos con el plan de estudios (47,05%), satisfechos con el contenido de las materias el (47,05%) con los libros satisfechos el (52,94%), con los tutores satisfechos el (35,29%), con la distribución por ejes (29,41%), en la práctica clínica satisfechos (29,41%), en la practica educativa y la práctica organizacional (23,52%) en el seminario de fin de carrera satisfechos (35,29%) También consideran que la modalidad a distancia facilitó su proceso de aprendizaje (58,81%). Los titulados creen haber tenido un buen nivel de asimilación en el ámbito clínico en primer lugar (41,17%) luego en las materias genéricas (29,41%) en el ámbito organizacional (29%) y por último en el ámbito educativo (23,52%). Los ex alumnos se encuentran insatisfechos con las guías

(17,64%) y con la atención y solución de problemas por parte de los centros asociados y la sede Loja (17,64%)

- El total de los ex alumnos entrevistados se encontraban trabajando en el momento de iniciar sus estudios en la escuela de psicología de la UTPL, varios de ellos se han mantenido trabajando durante mucho tiempo en un mismo empleo. La mayoría de los ex alumnos ha tenido buenas experiencias en lo laboral debido a que estuvieron contratados de forma indefinida en psicología antes de graduarse (100%) luego de graduarse (67%) y en otras áreas antes de graduarse (91%), luego de graduarse (100%), en lo que a las remuneraciones se refiere estuvieron bien remunerados en psicología antes de graduarse (100%), luego de graduarse (60%) con sueldos que oscilan entre \$601 a \$1000, en otras áreas antes de graduarse estuvieron bien remunerados (83%) la tendencia se mantuvo luego de graduarse, la mayoría tuvieron buenas remuneraciones (57,14%). Se sintieron cómodos en casi todos los trabajos en los que laboraron tanto en psicología (10) como en otras áreas (26). Un porcentaje de ex alumnos manifestó que el título de psicólogo no les facilitó la obtención de un empleo (41,15%) de hecho hay personas de la muestra que nunca aplicaron para ningún trabajo, debido a que ya tenían un empleo o su negocio propio.
- Una gran parte de ex alumnos manifiesta que ha podido aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en sus trabajos independientemente del área en la que se desempeñan (58,82%).
- Las personas que se encuentran laborando actualmente en psicología tienen contratos indefinidos (100%), en su gran mayoría, están bien remunerados (60%) y se sienten satisfechos en sus trabajos actuales. De los ex alumnos el (23,52%) tienen consultorio propio, el 18% realiza consultoría externa. La mayor parte de personas que se encuentran laborando en psicología se dedican al área de la psicología clínica (77,77%), en menor porcentaje a la educativa (11,11) y la organizacional (11,11%). Los ex alumnos que trabajan en otras áreas tienen contratos indefinidos (100%) y están bien remunerados (57,13).

- Un porcentaje alto de ex alumnos ha pensado en especializarse independientemente de que trabajen en psicología o no (64,70%), ellos se encuentran interesados mayoritariamente en postgrados y cursos que tengan que ver con el área clínica (68%) sobre todo con lo que ha psicoterapia se refiere.

7.2. Recomendaciones

- Aunque un buen número de ex alumnos se encuentran laborando actualmente, no todos lo hacen en la rama para la que se prepararon (psicología), sería importante que la universidad tenga convenios institucionales con empresas donde en primer lugar, se facilite al alumno realizar las prácticas preprofesionales y dependiendo del desempeño del estudiante se pueda dar la oportunidad de trabajar en dicha institución.
- La creación de una bolsa de empleo (vía internet), se convertiría en un mecanismo significativo para la contratación de profesionales en psicología de la UTPL, para esto se destinaría un grupo de personas representantes de la UTPL quienes tendrán la tarea de promocionar a nivel empresarial dicha página web. A esta tendrían acceso todos los ex alumnos graduados en la escuela de psicología, donde ingresarían sus hojas de vida, aspiraciones profesionales, salariales, entre otra información.
- En vista de que los ex alumnos no están satisfechos con ciertos aspectos de la universidad se deberían hacer cambios. Hablando específicamente de las guías se debe mejorar la calidad de las mismas, tanto a nivel de contenido como en la presentación de las mismas, para esto es necesario que estas pasen con por una revisión exhaustiva por parte de profesionales en las diferentes ramas, para su posterior aprobación.
- Se recomienda que el aprendizaje sea más práctico, para esto es necesario incrementar las horas de prácticas preprofesionales o que las mismas se de poco después de iniciar la carrera (hablamos de un tercer nivel).

- La comunicación con los tutores debe ser continua y debe estar encaminada a satisfacer las inquietudes de los alumnos. Se recomienda que se incremente el número de profesionales para la atención de los alumnos y que los mismos estén calificados tanto en lo profesional como en lo humano para que puedan brindar una asesoría de calidad.

- Es necesario que se incremente el número de video conferencias, y de ser posible que se den tutorías presenciales para las materias que resultan más complicadas para el alumnado.

- Se recomienda que se informe de manera oportuna a los estudiantes, como a los ex alumnos de la UTPL, vía telefónica o correo electrónico de los cursos, seminarios, charlas, talleres, etc., relacionados con la carrera que se están ofertando tanto en la UTPL como en otras instituciones.

- Por último ante la necesidad de los estudiantes de seguir capacitándose es preciso que la universidad ofrezca a los ex alumnos postgrados y cursos de educación continua sobre todo en lo que tiene que ver con psicología clínica.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, José “Diez opciones de futuro para los psicólogos” en Universidad. Observaciones y pensamientos [blog en internet] Mayo 2010. Disponible en <http://jralonso.es/2010/05/26/diez-opciones-de-futuro-para-los-psicologos/> Consultado el 4 de enero de 2011

ANECA, (2005). Portal web de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Libros Blancos [en línea] disponible en <http://aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Libros Blancos> Consultado enero el 18 de 2011

ANECA (2005). Jesús Rodríguez Marínw; M^a Araceli Maciá Antón; Felicidad Rodríguez Sánchez; Pedro Chacón Fuertes. Título de grado en Psicología *.Estudios de grado en psicología* [en línea] disponible en http://www.aneca.es/var/media/150356/libroblanco_psicologia_def.pdf. Consultado el 7 de enero.

ANECA, 2007. Portal web de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. n.d. [en línea] disponible en <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Insercion-laboral/Los-procesos-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios-en-Espana>

ANECA, 2007. Portal web de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, junio 2007 [en línea] disponible en < http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Informes-de-los-programas/node_5704> Consultado el 7 de enero de 2011

AQY Catalunya (2008). Tercer estudio de inserción laboral del los graduados de las universidades catalanas. Primera valoración de los resultados. [en línea] disponible en http://www.aqu.cat/insercio/estudi_2008_graduats_es.html Consultado el 2 de mayo 2011

Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, pág 2 [en línea] disponible en: [http:// www.aqu.cat/doc/doc_27501092_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_27501092_1.pdf) Consultado el 2 de mayo de 2011

BCE, 2010. Portal web del Banco Central del Ecuador, tasa de empleo, diciembre 2010 [en línea] en [http:// www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=desempleo](http://www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=desempleo). Consultado el 15 de diciembre 2010

BENATUIL, D.; Laurito, J. (2009). El perfil laboral y educativo de los jóvenes psicólogos. Universidad de Palermo, Argentina, págs. 57-58 [en línea] disponible en: <http://www.dialnet.uniroja.es>

Comunicado de la conferencia de ministros europeos responsables de la educación superior, Lovaina / Louvain-la-Neuve, 28-29 de abril de 2009.

Corporación de estudios y publicaciones (2009). Código del Trabajo Legislación Conexa, Concordancia, Jurisprudencia.pag 5

CYD, 2009. Portal web de la Fundación Conocimiento y Desarrollo. Informe 2008 sobre la contribución de las universidades españolas al desarrollo [en línea] disponible en <http://www.fundacioncyd.org> Consultado el 2 de mayo de 2011

CHAVES, A.; Noguera M. (2008) La inserción Laboral de los Titulados en Psicología. Un estudio de los graduados en cinco promociones consecutivas. Universidad Ramon Llull, págs 125-133 [en línea] disponible en <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9105.pdf> Consultado el 31 de abril de 2011

Declaración Mundial sobre Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción y Marco de Acción Prioritaria para el cambio y desarrollo de la Educación Superior (1998, París)

[en línea] disponible en: http://www.unesco.org/education/educprong/wche/declaration_spa.htm

ESPINOZA, Liliana "Psicología del Tránsito y Movilidad" [blog en internet] Abril 2011. Disponible en <http://psicotransitobmanga.blogspot.com/> Consultado el 2 de mayo de 2011

EZEQUIEL, B. (2009) la formación en psicología: revisión y perspectivas. Revista psiencia volumen (1) N° 2 pág. 5,2,7

FERNANDEZ, S. (1992). *Sobre la responsabilidad de la Universidad*. Revista *Universidades*, 14, 29-30. [en línea] disponible en <http://www.cop.es/infocop/infocop74/info74-51.htm> Consultado el 8 de febrero de 2011

FERNANDO, S (1992). *Sobre la responsabilidad de la universidad*. Revista *Universidades*, 14, 29-30

GARCÍA, B.; Antonio López; Antonia Martínez; Isabel Sánchez y Antonio Valera "La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia 2004/05". [en línea] disponible en <http://www.um.es/coie/observatorio/documu/insercion-laboral/>. Consultado el 10 de diciembre de 2010

GARCÍA, José y Blanco R (1996). *Inserción Laboral y Desigualdad en el Mercado del trabajo: Cuestiones Teóricas*. Revista española de investigaciones sociológicas. N°77, págs. 269 -294

GIL, Jurado (1999). *Los titulados universitarios y el mercado del trabajo. Un estudio del desajuste educativo*. Ed. La Caja de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria

HERNÁNDEZ, M. (2011). *Los Campos de Acción del Psicólogo Educativo*. Universidad Mesoamericana San Luís de Potosí, México [en línea] disponible en <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-321-2-los-campos-de-accion-del-psicologo-educativo.html> Consultado el 16 de febrero de 2011

HERRERA. L; Guerra.M. (2010). ***Actualidad y perspectiva de la formación del Psicólogo en la Universidad Central de Las Villas en Cuba*** [en línea] disponible en

<http://www.cop.es/infocop/infocop74/info74-51.htm>. Consultado el 16 de febrero del 2011

HUERTA, González, T; Valenzuela, B; y Rodríguez LLanes, P. (2007). *Identificación de las exigencias profesionales de los egresados de la licenciatura en psicología de la Universidad de Sonora desde el enfoque de los empleadores*. *Revista Email Educativo, Universidad Nacional de Colombia [en línea] disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/email/article/view/1309> Consultado el 12 de diciembre de 2010*

IECE, 2010. Portal web del IECE, rendición de cuentas, marzo 2010 [en línea] disponible en http://www.iece.fin.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=135&Itemid=105. Consultado el 30 de diciembre de 2010

JUSTIANO, María. *La inserción laboral de los profesionales graduados en Ciencias de la Educación.2006* [en línea] disponible en <http://www.tdx.cat/TDX-0524107-125557>. Consultado el 7 de enero de 2011

LÍBANO, J. *Introducción a los diferentes campos de la Psicología*. Universidad Viña del Mar Chile, Escuela de Psicología [en línea] disponible en: http://www.robertexto.com/archivo12/campos_psicol.htm

MARTÍNEZ, R. (2002). *La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en una empresa*. Universidad de Granada pág. 231 [en línea] disponible en dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=743415 Consultado el 10 de enero de 2011

MIRANDA Zapata, E. y Sutulov Baez, C (2007). *Caracterización del perfil del psicólogo de la ciudad de Valdivia*. VII Congreso Nacional de Psicología, Santiago de Chile

MONTALVO, José (2005). *La inserción laboral de los universitarios: Sobrecualificación y desajuste Formativo*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). Panpeu Fabra [en línea] disponible en

http://www.univnova.org/documentos/documento_ampliado.asp?id=132&a=8 Consultado el 5 de enero de 2011

MUCHINSKY, Paul (2007) *Psicología Aplicada al Trabajo: Antecedentes históricos de la psicología industrial y organizacional* (8ª ed.) México: CENGAGE.

OIT, 2011. Portal web de la Organización Internacional del Trabajo, Informe de la OTI advierte que la frágil recuperación del empleo continuará durante 2011- El empleo juvenil una prioridad mundial, enero 2011. [en línea] disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/press-releases/WCMS_150587/lang--es/index.htm.

Consultado el 2 de febrero 2011

Papeles del psicólogo, 1995. Sobre *la situación de la Psicología del tráfico en Alemania*, junio, nº62, 1995 [en línea] disponible en <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=679>. Consultado el 12 de enero de 2011

PEIRÓ, J. (2003) La enseñanza de la psicología en Europa. Un proyecto de titulación Europea, *Revista Papeles del psicólogo*. Nº 86 [en línea] disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1110>)

PENNA, Fabricio; Nidia De Andrea; Bibiana Ballari. (2008) *La formación en psicología desde las políticas del mercosur*. Revista electrónica de psicología política Volumen 9 Nº 17 Pág. 17 [en línea] disponible en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-35822008000200009#2a Consultado el 7 de febrero

Psicología Clínica y de la Salud. (2010). *Ámbitos de Actuación*. [en línea] disponible en <http://www.cop.es/perfiles/contenido/clinica.htm>. Consultado el 17 de febrero del 2011

Psicología de la Educación, (2010). *Ámbitos de Actuación*. [en línea] disponible en <http://www.cop.es/perfiles/contenido/educativa.htm>. Consultado el 12 de febrero del 2011

Red universitaria, red de oportunidades y estudios internacionales, estudios en Europa. (2010) [en línea] disponible en <http://internacional.universia.net/europa/programaseuropeos/bolonia/index.htm>

Consultado el 25 de enero del 2011

REVELO, Madia (2009). *Impacto del Capital Humano en el Mercado Laboral Periodo 2000-2008*. Tesis Econ. Quito, Unive. Católica del Ecuador.

RINCÓN, J. (2008). *Aproximación a la Psicología del Deporte. Historia de la Psicología del Deporte en España*. [en línea] disponible en: www.tacticasdefutbol.com/.../aproxpsicodepor_historia-esp.pdf Consultado el 13 de enero 2010

RIQUELME, G.C. y Heguer, N. (2002). La transición de la educación al trabajo de los estudiantes avanzados de Universidades Argentinas. *III Congreso Nacional y Encuentro Latinoamericano de estudios comparados en educación*.

RODRIGUEZ, S.; Prades A.; Bernáldez, L. (2010) *Estudio de Inserción laboral de los graduados de Humanidades de las universidades públicas catalanas. Seguimiento al cabo de seis años*. [en línea] disponible en: www.aqu.cat/doc_27501092_1.pdf

SALVIA, B. (2009). *Inserción Laboral y condiciones psicológicas: Un estudio en sectores urbanos de la argentina*. Universidad Católica de Argentina [en línea] disponible en: www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/fil Consultado del 4 de diciembre de 2010

SÁNCHEZ, J. (2003) La formación del psicólogo en una perspectiva internacional Universidad El Bosque Bogotá, D.C. [en línea] disponible en: http://www.coband.org/articulos/docs/for_psico_persp_int.doc

SERRANO, Amparo (2002). *Inserción Laboral como transición psicosocial*. Tesis PhD. Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Psicología Social. Universidad Complutense de Madrid [en línea] disponible en <http://eprints.ucm.es/tesis/19911996/s1015401.pdf> Consultado el 10 de enero de 2011

SILVA, Mariela y Cruz, A. (2011). *La inserción laboral y su contribución a la formación de competencias laborales en el bachiller técnico de especialidades viales*. Cuadernos de

educación y desarrollo. Revista académica semestral. Vol 3, N°23 [en línea] disponible en <http://www.eumed.net/rev/ced/23/sccc.htm> Consultado el 20 de enero de 2011

Universitat de Barcelona (s.f) Memoria para la Verificación del título de Grado; Graduado o graduada en Psicología [en línea] disponible en www.ub.edu/eees/espaiub/oferta/mem/psicologia.pdf Consultado el 15 de marzo de 2011

UDIMA Facultad de psicología (2011) [en línea] disponible en: <http://www.udima.es/grado-psicologia.html>

UNED, Facultad de psicología (2010) [en línea] disponible en: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,1&_dad=portal&_schema=PORTAL

Universidad de Palermo, Facultad de Ciencias Sociales (2010). Psicología campo laboral. Buenos Aires, Argentina [en línea] disponible en http://www.palermo.edu/cienciassociales/psicologia/licenciatura_psicologia_campo.html Consultado el 3 de diciembre de 2010

VILANOVA. (2000, 2003). *Cincuenta años de historia de la psicología como institución universitaria en Argentina*. El mundo de la Psicología. Revista Psicología Latinoamericana. Volumen (37) N° 3. [en línea] disponible en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0120-05342005000300021&script=sci_arttext

WELLER, Jürgen (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*” *Revista Cepal*. N°92 , agosto, págs. 61-81

World Lingo (2010). *Traslation Localization Globalization*. [en línea] disponible en <http://www.worldlingo.com/ma/enwiki/es/Psychologist> Consultado el 25 de enero de 2011

9. ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**CENTRO DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA (CEP)
ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

INSTRUMENTO SOBRE INSERCIÓN LABORAL

El presente instrumento, tiene como finalidad recabar información acerca de su formación académica y trayectoria laboral:

1. DATOS INFORMATIVOS

1	Nombre	
2	Género	
3	Fecha de nacimiento	
4	Nacionalidad	
5	Año de obtención del título	
6	Estado civil	
7	Trabajo del cónyuge	
8	Personas dependientes de usted	

2. ACERCA DE SUS ESTUDIOS:

A. SOBRE LA UTPL

En el siguiente cuadro escriba en el casillero un número de 0 a 5 donde:

0 (cero) es igual a "no corresponde"
desacuerdo"

1 (uno) es igual a "totalmente en

2 (dos) es igual a "en desacuerdo"

3 (tres) es igual a "normal"

4 (cuatro) es igual a "de acuerdo"
acuerdo"

5 (cinco) es igual a "totalmente de

N°	ITEM	0 A 5
----	------	-------

1	Estoy satisfecho con el plan de estudios (materias y contenidos en general)		
2	Estoy satisfecho con los tutores (profesores)		
3	Estoy satisfecho con el material recibido	Los libros	
		Las guías	
		Los trabajos a distancia	
		Las pruebas presenciales	
		Videoconferencias (Tener en cuenta que no todos recibieron este servicio)	
		Sistema EVA (Tener en cuenta que no todos recibieron este servicio)	
4	Los contenidos de las materias recibidas fueron los adecuados		
5	La distribución de las materias por ejes fue equitativa		
6	Enuncie el nivel de asimilación que cree haber obtenido en cada uno de los ejes de la carrera: (del 1= Nada al 5=Completamente)	Materias Genéricas (Ejm. Ps. Social)	
		Clínico	
		Educativo	
		Organizacional	
7	Enuncie el nivel de satisfacción que tiene en relación con las prácticas preprofesionales realizadas: (del 1= Nada al 5=Completamente)	Clínico	
		Educativo	
		Organizacional	
8	Estoy satisfecho con el seminario de fin de carrera en el que participé		
9	La carrera en general fue fácil para su aprobación		
10	La modalidad de estudios a distancia facilitó mi proceso de aprendizaje		
11	El título de psicólogo me facilitó la obtención de un empleo		
12	He podido aplicar mis conocimientos y habilidades obtenidos en mi(s) trabajo(s)		
13	Si tuviera que escoger nuevamente la carrera optaría por Psicología		
13 a	Estudiaría psicología nuevamente en la UTPL		
13 b	Estudiaría psicología nuevamente en otra universidad		
13 c	Estudiaría nuevamente psicología en otra modalidad		

B. OTROS ESTUDIOS (pregrado y postgrado) concluidos y en curso

N°	Título y/o Grado	Universidad	País	Ciudad	Año de titulación
1					
2					
3					
4					
5					

C. CURSOS ESPECIALIZANTES (más de 40 horas)

N°	Curso	Competencia Obtenida	Duración	Institución donde lo Obtuvo	Lugar
1					
2					
3					
4					
5					

3. INSERCIÓN LABORAL

¿Cuántos trabajos ha tenido? Antes de empezar la carrera: Durante la carrera: Después de graduarse:

.....

A. Empleos antes de graduarse:

Nº	Nombre de la Institución y Tipo	Tipo de Contrato	Valoración	Cargo	Funciones Principales	Desde	Hasta
1		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		
2		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		
3		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		

	5. Indefinido		
4	1. De aprendizaje	1. Bien remunerado	1.....
	2. Voluntario		2.....
	3. Por obra cierta	2. Mal remunerado	3.....
	4. Eventual		
	5. Indefinido		

B. Empleos luego de graduarse: (solo hasta antes de su trabajo actual)

N°	Institución/Tipo	Tipo de Contrato	Sueldo	Cargo	Funciones Principales	Desde	Hasta
1		1. De aprendizaje			1.....		
		2. Voluntario			2.....		
		3. Por obra cierta			3.....		
		4. Eventual					
		5. Indefinido					
2		1. De aprendizaje			1.....		
		2. Voluntario			2.....		
		3. Por obra cierta			3.....		
		4. Eventual					
		5. Indefinido					

3

- 1. De aprendizaje
- 2. Voluntario
- 3. Por obra cierta
- 4. Eventual
- 5. Indefinido

- 1.....
- 2.....
- 3.....

4

- 1. De aprendizaje
- 2. Voluntario
- 3. Por obra cierta
- 4. Eventual
- 5. Indefinido

- 1.....
- 2.....
- 3.....

C. Evaluación de los empleos

Las siguientes interrogantes se relacionan con todos los trabajos realizados incluido el trabajo actual.

1. Se ha sentido muy cómodo en alguno(s) de ellos(s): a) SI b) NO
 - a. En cuántos:.....
 - b. En cuáles:

2. En un mismo trabajo ha tenido ascensos: a) SI b) NO
 - a. En cuántos:.....
 - b. En cuáles:.....

3. Ha postulado para algún puesto y no ha sido seleccionado o contratado a) SI b) NO

En caso de haberse presentado a un concurso para obtener un puesto o de haber presentado una carpeta para postular a algún proyecto y que la respuesta haya sido negativa, conteste la siguiente interrogante:

4. ¿Qué situaciones piensa que dificultaron que usted haya sido contratado? Responda según la siguiente escala:

1= "Totalmente en desacuerdo" 2= "En desacuerdo" 3 = "Normal"
 4= "De acuerdo" 5 = "Totalmente de acuerdo"

N°	Razón	1 a 5
1	El título	
2	La universidad donde lo obtuvo	
3	La situación del país	
4	Falta de un nicho para psicólogos	
5	Otras	

- i. ¿Cuáles?.....

D. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

1. Está trabajando actualmente: a) SI b) NO (Si su respuesta es No, por favor no llene el siguiente cuadro)

Si está desempleado podría decirnos hace cuánto tiempo:

N°	Institución/Tipo	Tipo de Contrato	Sueldo	Cargo	Funciones Principales	Desde	Hasta
1		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido			1..... 2..... 3.....		
2		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido			1..... 2..... 3.....		

3. Trabaja independientemente: a) SI b) NO

3.1. Tiene consultorio clínico: a) SI b) NO c) hace cuánto:.....

3.2. Hace consultoría externa: a) SI b) NO c) hace cuánto:.....

4. Aparte del trabajo y consultas externas; ¿hace alguna otra actividad, que no sea remunerada? a) SI b) NO

4.1. ¿Cuáles?.....

.....

E. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

1. Luego de estudiar psicología a optado por estudiar un postgrado: a) SI b) NO
2. Está en sus intenciones el especializarse en psicología: a) SI b) NO

En el siguiente cuadro y de acuerdo al área escriba el detalle del postgrado o postgrados que le gustaría seguir (puede ser más de 1 en la misma área):

N°	Área	Tema de especialización
1	Clínica	
2	Educativa	
3	Organizacional	
4	Otra	

3. Ha seguido o ha pensado en seguir algún curso corto (mínimo 40 horas)de especialización que mejore su desempeño como Psicólogo (cursos que aún no haya seguido):

N°	Área	Nombre y detalle del curso
1	Clínica	
2	Educativa	
3	Organizacional	
4	Otra	

MATRIZ DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS

N°						
	Nombres	Apellidos	Teléfono (Trabajo)	País (Domicilio)	Provincia (Domicilio)	Ciudad (Domicilio)
1	FLOR ELIZABETH	ACURIO RIVAS	022464934	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
2	MARÍA SOL XIMENA	VILLAGOMEZ LANDIVAR	022257666	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
3	ANA GABRIELA	MANCHENO ALZAMORA	022292700	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
4	SANDRA PAULINA	VEGA HIDALGO	022236225	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
5	GUSTAVO FERNANDO	SANCHEZ VELASQUEZ	022240733	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
6	JOSÉ EDUARDO	PAZ CRUZ	022486674	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
7	CECILIA VICTORIA	PRÓCEL VALAREZO	022582618	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
8	LAURA JOHANA	FARINA GARCÍA		ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
9	FRANCISCO	COSTALES FLORES	022908626	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
10	JUDY DALIA	PAZ Y MIÑO PAVÓN	022865780	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
11	PATRICIA SUSANA	PAUCAR GUARACA	022236362	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
12	JEANNETH DEL ROCÍO	CHOLANGO VERA	022905491	ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
13	MYRIAN MARLENE	NARVAEZ MEJÍA		ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
14	JOHANA ELIZABETH	MORA HERRERA		ECUADOR	PICHINCHA	QUITO
15	MARÍA DEL CARMEN	USCA NARANJO		ECUADOR	CHIMBORAZO	RIOBAME
16	NANCY YOLIMA	CALDERON MURILLO	032961655	ECUADOR	CHIMBORAZO	RIOBAME
17	HILDA PATRICIA	CAMPOS ORTIZ	032940069	ECUADOR	CHIMBORAZO	RIOBAME

1. RESUMEN

La tesis "Inserción laboral y necesidades de formación de los Ex – Alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL", constituye un análisis y reflexión acerca de la historia y de la situación laboral actual de los ex alumnos, además se investiga la satisfacción de los entrevistados con respecto a la formación recibida por parte de la UTPL y por último se describe las necesidades de formación que los mismos tienen para mejorar su desempeño como profesionales.

En la investigación participaron 17 ex alumnos a quienes se les aplicó un cuestionario sobre inserción laboral, el trabajo de campo se lo realizó en las ciudades de Quito y Riobamba donde habitaban en ese momento los ex alumnos entrevistados, la mayor parte de las encuestas y entrevistas fueron hechas de forma personal en el hogar y en el lugar de trabajo.

De esta investigación se extrajo la siguiente información: casi todos los ex alumnos se encuentran laborando actualmente con contratación indefinida y una buena remuneración, no todos lo hacen en el área de psicología y los que trabajan en psicología se están dedicando al ámbito clínico. Algunas personas trabajan en forma independiente en sus propios consultorios. No indicaron tener mayores inconvenientes al encontrar un empleo luego de graduarse ya que gran parte de ellos se encontraban trabajando al momento de obtener su título universitario.

Los ex - alumnos manifestaron su necesidad de formación continua, ya sea en postgrados o cursos en los tres ejes (clínico, educativo y organizacional) pero sobre todo en el ámbito clínico que es el eje que mayor demanda presenta.

Por último esta investigación presenta recomendaciones que tienen estrecha relación con las conclusiones extraídas de este trabajo, las mismas que están encaminadas a que se de un proceso de inserción laboral en el área para la cual se prepararon académicamente los estudiantes.

2. INTRODUCCIÓN

En esta sociedad se suele valorar a los individuos por su contribución al desarrollo de un país ya sea en el área cultural, espiritual, o material, al hablar de lo material nos referimos a bienes que se consiguen a través de algún valor monetario, este poder adquisitivo generalmente se logra mediante la obtención de un empleo.

En la actualidad la inserción laboral se presenta como un tema de relevancia para la sociedad debido a que influye directamente sobre el sistema económico de un país. Esta cuestión afecta a individuos que acaban de obtener su título universitario y que desean desempeñarse como profesionales en su área de especialización de ahí que es necesario realizar la distinción entre inserción laboral e inserción profesional, al hablar del segundo tipo de inserción laboral, nos referimos al proceso por el que atraviesan los individuos que han cursado generalmente estudios de pregrado y son poseedores de un título universitario. Este estudio básicamente se enfoca en la inserción profesional.

Los titulados no son los únicos actores dentro de este entramado, el gobierno, debe ser el encargado de crear políticas que faciliten el proceso de inserción laboral de estos individuos, lo que se lograría creando nuevas plazas de trabajo, atrayendo la inversión extranjera entre otras medidas. Al respecto la tasa de desempleo en el Ecuador es de del 6.10% (Banco Central del Ecuador, (Diciembre 2010), en este porcentaje se incluyen profesionales y no profesionales. Es necesario identificar las diversas demandas sociales y del mercado laboral específico del país y región, para poder elaborar políticas, programas y acciones destinadas a la formación para el trabajo (Riquelme y Herger, 2002)

Sobre todo en los últimos años se ha puesto de manifiesto la importancia de la relación entre las universidades y mercado productivo. Es por esta razón que se han realizado varios estudios sobre inserción laboral de los titulados universitarios, en los que se investiga: situación laboral actual, porcentaje de personas insertas en el mercado, tiempo en conseguir el primer empleo luego de graduarse, cuales son las funciones que desempeñan en el lugar de trabajo, satisfacción con el empleo, tipo de

contratación, satisfacción con los estudios realizados, con la universidad, mecanismos para la obtención de un empleo, entre otros tópicos.

Es en los países de la UE, en los que se han realizado estudios a gran escala sobre inserción laboral de los titulados entre estos tenemos: la encuesta ANECA, RFLEX en España, la encuesta AQUICAT, etc.; a nivel de educación superior universidades como la de Barcelona, Gerona, Granada, Ramón Lull, entre otras. Las universidades generalmente realizan estudios de inserción laboral de sus titulados clasificados o divididos por escuelas. En Latinoamérica países como Chile, Argentina, México y Brasil han hecho estudios de esta naturaleza. Estas investigaciones se realizaron con el objetivo de ser tomadas como termómetros, para promover cambios en las universidades principalmente.

En el Ecuador se dispone de poca información acerca de la inserción profesional, tampoco se cuenta con datos estadísticos sobre la situación laboral actual de los titulados en psicología, la escasa información de la que se dispone es la proporcionada por ciertas universidades que ofertan esta carrera.

Con estos antecedentes la UTPL, como entidad formadora de los futuros profesionales del Ecuador se ha visto en la necesidad de conocer cual es la apreciación que tienen los ex alumnos de la Escuela de Psicología acerca de la educación impartida por parte de la universidad, además es necesario conocer cuantos de sus ex alumnos están laborando como psicólogos en la actualidad, dónde, bajo que condiciones, cuáles son las necesidades de capacitación de ex alumnos entre otras temáticas, todo esto con el fin de mejorar como institución realizando los cambios que se requieran para que los titulados tengan mayores oportunidades de ingresar al sistema productivo de forma satisfactoria, además esta investigación busca generar reflexión y discusión acerca de esta problemática. Se espera que este trabajo permita sentar las bases para otros estudios de la misma naturaleza, sobre todo porque como se mencionó en líneas anteriores en el Ecuador no existe información actualizada acerca de la situación laboral de los titulados en psicología.

La metodología utilizada para realizar este estudio tiene las siguientes características: no experimental, transeccional, exploratorio, descriptivo, cualitativo y cuantitativo.

Por otro lado las personas que participaron en esta investigación fueron 17 ex alumnos graduados de la escuela de Psicología en la modalidad abierta y a distancia de Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), los mismos que se encuentran en las ciudades de Quito y Riobamba. El principal instrumento utilizado para recolectar la información necesaria para cumplir los objetivos planteados dentro de este trabajo fue el Instrumento sobre Inserción Laboral, este estuvo diseñado por el equipo investigativo del CEP (Centro de educación y psicología de la UTPL), el instrumento está compuesto por cinco apartados: datos de identificación, sobre la carrera, su inserción laboral y necesidades de capacitación. El instrumento fue creado con la finalidad de conocer en cada ex alumno: la satisfacción con la carrera, su inserción laboral, relación que guarda su desempeño laboral con su formación académica y finalmente sus necesidades de formación de postgrado y educación continua. Las entrevistas fueron en su mayor parte realizadas de forma personal y también vía telefónica.

El objetivo general planteado dentro de esta investigación fue el siguiente:

- Describir el estado de inserción laboral que tienen los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL.

Los objetivos específicos de esta investigación fueron:

- Determinar la satisfacción laboral de los ex alumnos con la formación recibida por parte de la UTPL.
- Describir la experiencia laboral de los ex alumnos de psicología de la UTPL.
- Determinar el estado laboral actual de los ex alumnos de psicología de la UTPL.
- Determinar las necesidades de formación de los ex alumnos de psicología de la UTPL.

Con respecto a los contenidos del presente informe el lector en primer lugar se encontrará con los preliminares; luego resumen; introducción; marco teórico donde se incluyen los apartados, inserción laboral, formación del psicólogo y campos de acción del psicólogo; metodología en la que se describe las características de la investigación, aquí consta la población objeto de estudio, los instrumentos empleados

para la obtención de la información y por último se detallará las estrategias utilizadas para la recolección de datos; resultados obtenidos en este espacio se ubican las tablas y gráficos resultantes del procesamiento de los datos obtenidos, además se presentará un breve análisis de las tablas o gráficos más relevantes para esta investigación; discusión, aquí se realiza un análisis y explicación de los resultados a la luz del conocimiento existente, también se realiza una confrontación de lo encontrado en esta investigación con la realidad y el conocimiento aceptado; conclusiones y recomendaciones, aquí se recoge las conclusiones más importantes derivadas del presente trabajo de investigación, además se exponen recomendaciones encaminadas a mejorar futuras investigaciones de este tipo; y por último bibliografía y anexos.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. CAPÍTULO: INSERCIÓN LABORAL

3.1.1. Antecedentes

Antes de profundizar en el tema sobre inserción laboral, es preciso considerar las fuentes de información que se tienen disponibles sobre el mismo. En este sentido se cuenta con abundante información de investigaciones realizadas por universidades españolas, así según el estudio ejecutado por Viera (dir) (2008), tal como se expone en el informe CYD (Fundación del Conocimiento y Desarrollo, 2008) del total de 74 universidades españolas, en torno a la mitad realizan estudios más o menos regulares sobre la inserción laboral de sus graduados, estudios que son totalmente heterogéneos y sus resultados difícilmente comparables entre sí. Ante este panorama organizaciones como la ANECA, AQU (Agència per a la Qualitat del Sistmea Unversitari de Catalunya) y CYD han realizado estudios sobre la inserción laboral de los universitarios a mayor escala. Esto es positivo debido a que dichas organizaciones no velan por intereses particulares, por el contrario pretenden contribuir al mejoramiento de las universidades sobre en lo que al pensum académico se refiere.

La ANECA desarrolló el proyecto “El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas exigencias en la Educación Superior en Europa”, REFLEX en España, esta fue una iniciativa que formó parte del 6º Programa Marco de la Unión Europea, en este proyecto colaboraron los siguientes países: Italia, Francia, Austria, República Checa, Suiza, Bélgica, Estonia, Alemania, Países Bajos, Reino Unido, Finlandia, Noruega, Estonia y España. Este proyecto intentó dar respuesta a tres cuestiones generales e interrelacionadas: (1) ¿qué competencias requieren los graduados en educación superior para integrarse en la sociedad del conocimiento? (2) ¿qué papel desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas competencias? (3) ¿cuál es el grado de consecución de las expectativas de los graduados y de que forma pueden resolverse los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo.

En el marco del proyecto REFLEX se encuestaron a cerca de 40.000 graduados en toda Europa y más de 5.500 en España. Dicha encuesta fue realizada 5 años después de acabados sus estudios, a universitarios europeos graduados en el curso 1999/2000.

Del informe ejecutivo sobre el proyecto REFLEX publicado por la ANECA (2007) se extraen algunas de las conclusiones relevantes para este estudio:

Valoración global con los estudios

- Entre los graduados europeos, los españoles son los menos satisfechos con los estudios realizados con solo un 50% que declaran que volverían a estudiar la misma carrera en la misma universidad, frente a porcentajes de plena satisfacción superiores al 60% casi en todos los países.
- Los porcentajes de graduados “plenamente satisfechos” y “totalmente insatisfechos” es llamativa a la par que consistente. Carreras más profesionales y altamente vocacionales como la Salud o Educación tienen los mayores niveles de satisfacción, mientras que las carreras con perfiles profesionales más indefinidos son los que generan mayor descontento. Es destacable, el bajo nivel de satisfacción de los graduados que han estudiado Ciencias.

Los puestos de trabajo y la satisfacción de los titulados con los mismos

- Los titulados con trabajo en la actualidad (9 de cada 10), manifiestan un nivel moderado de satisfacción con el mismo (puntuación media de 3,7 en una escala entre 1 “Muy insatisfecho” y 5 “Muy satisfecho”. Entre los titulados con trabajo remunerado, los pertenecientes a la rama de la Educación, Derecho y Ciencias de la Salud son los que expresan una mayor satisfacción con su trabajo actual, mientras que los titulados en Humanidades, Economía y Empresas y Ciencias, estarían en una situación menos cómoda en ese sentido. Sin embargo dichos niveles de satisfacción global, vienen motivados por diversos factores no siempre coincidentes entre ramas o dentro de un mismo grupo de titulaciones afines.

- Los aspectos a los que los titulados, en las diferentes ramas del conocimiento y ciclo, y al margen de estar realizando o no una actividad remunerada, otorgan mayor importancia en un trabajo: la estabilidad laboral, la motivación y el desarrollo profesional o la disponibilidad del tiempo libre al margen del dedicado a la jornada laboral. Sin embargo, las cuestiones en las que los titulados observan mayores carencias en sus trabajos con relación a sus expectativas son las relacionadas con la disponibilidad de tiempo libre, las perspectivas profesionales, los ingresos elevados y la estabilidad laboral. Ahora bien este orden en los aspectos con más carencias cambia notablemente en razón de las propias condiciones estructurales de empleo y las expectativas de los titulados de las diferentes ramas de estudio.
- La ocupación desempeñada es un factor de gran relevancia en la definición de la satisfacción del titulado con su puesto de trabajo, ya que está estrechamente ligado con sus expectativas en cuanto al contenido de dicho puesto y las posibilidades de la faceta vocacional en el mismo. Así esta satisfacción parece ser más alta cuando existe un mayor grado de utilización y requerimiento de conocimientos y habilidades en el puesto de trabajo y una adecuación de dicho puesto a un área de estudios típicamente acorde de la titulación.

En general este estudio pretendió ser un punto de apoyo para las universidades en su labor de diseño de sus nuevos planes de estudios. (REFLEX, 2007)

También se cuenta con estudios periódicos que realiza la AQU Catalunya, desde el año 2001 con un espacio de 3 años cada uno, con ellos se pretende valorar la calidad de la inserción laboral de los titulados de las universidades catalanas, este estudio basó su análisis en una muestra del 53% de los graduados catalanes de la promoción 2003-2004. En total se encuestaron a 12.553 graduados. De este estudio se extraen las siguientes conclusiones:

Situación Laboral

- Tres años después de su graduación, el 93,5% de los encuestados trabajan. El 88% de los ocupados lo hacen a tiempo completo. El desempleo afecta al 3% de los graduados (6% en Humanidades y 2% en Ciencias de la Salud y Área Técnica). El 79% de los graduados desempleados hace menos de seis meses

que buscan trabajo. Los motivos principales por los cuales los graduados no encuentran trabajo son los siguientes: que no les atrae el nivel retributivo, que no les gusta el trabajo que les ofrecen y, finalmente, la falta de práctica y experiencia profesional que tienen.

Estabilidad en el trabajo

- El porcentaje de graduados ocupados que tienen un contrato fijo ha evolucionado favorablemente, pasando de un 53% a un 58,6% en los últimos tres años. Los ocupados con contrato temporal conforman un 30% del total. La situación contractual es más estable para los que trabajan a jornada completa (88% de los ocupados), con un 64% de fijos y un 29% de temporales. En cambio, entre los graduados que trabajan a tiempo parcial, el porcentaje de contratos fijos es del 36%, y el de temporales del 52%.

Adecuación de los trabajos a la titulación universitaria

- Al 82% de los ocupados se les exigió la titulación universitaria en el momento de la contratación. Un 63% se encuentran en situación de máxima adecuación: se les exigió la titulación específica y desarrollan las funciones propias de la titulación. Del 17% restante, el 6% desarrolla funciones universitarias aunque no se requirió el título en el acceso.

Satisfacción actual con el trabajo

- En una escala del 1 al 7, los graduados que desarrollan funciones universitarias valoran con un 5,5 su satisfacción general con el trabajo actual. De los diferentes aspectos del trabajo destacan como más satisfactorio el contenido del trabajo, y como menos satisfactorio la utilidad de los conocimientos.

Satisfacción con la carrera cursada

- El 74% de los graduados volverían a escoger los mismos estudios si tuvieran que empezar de nuevo. Este porcentaje oscila entre el 71% de Humanidades (72% en el Área Técnica) y el 80% de Ciencias de la Salud.
- Por titulaciones, hay cinco en que más del 90% de las personas encuestadas volverían a repetir los estudios: Odontología, Medicina, Maestro Educación

Infantil, Maestro Educación Física y Maestro Educación Especial. Por otra parte, hay cuatro titulaciones en que menos de la mitad de los graduados volverían a escoger los mismos estudios si tuvieran que empezar de nuevo: Ingeniería Técnica de Telecomunicaciones (Sistemas Electrónicos), Investigación y Técnicas de Mercado, Gestión y Administración Pública y Turismo.

Valoración de la formación

- Las cinco competencias más necesarias para desarrollar el puesto de trabajo son: la solución de problemas, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, el pensamiento crítico y la informática. Los graduados valoran el nivel de formación teórica recibido con uno "bien", y el nivel de formación práctica con uno "suficiente" justo. Las cinco competencias en que los graduados presentan déficit más importantes para desarrollar su trabajo son: los idiomas, la informática, la toma de decisiones, la solución de problemas y el liderazgo.

Continuación de los estudios

- Tres cuartas partes de los estudiantes han continuado mejorando su formación después de graduarse. La mayoría de graduados que continúan estudiando optan para cursar un master (26%) o bien para hacer cursos especializantes (21%).

El *Libro Blanco* recoge datos sobre el perfil de los licenciados en Psicología y su inserción laboral, obtenidas en los cinco años anteriores a la elaboración del documento, es decir, desde el curso 1999 - 2000 al 2003 – 2004, se recopilaron un total de quince estudios de inserción laboral realizadas por varias universidades. De todos ellos se seleccionaron siete trabajos realizados por las Universidades Autónoma de Barcelona, Gerona, Granada, Rovira i Virgili y UNED. De estos datos se puede destacar que el 80% de los licenciados en Psicología son mujeres, la duración media de los estudios es de cinco años y una parte importante de los estudiantes (50% en Cataluña) compaginan los estudios con algún tipo de trabajo. Con lo referente específicamente a inserción laboral entre el 71% y el 80% de los estudiantes están trabajando cuando se les consulta tres años después de haber finalizado sus estudios. Aproximadamente el 50% están desarrollando alguna actividad laboral para la cual les ha sido requerida la titulación de Psicología.

Según datos del Libro Blanco, entre el 20 y el 25% de los licenciados y licenciadas en Psicología ocupan puestos de trabajo para los que se requiere titulación de nivel universitario y entre el 15 y 20% desempeñan empleos para los que no se exige instrucción superior.

Del *Libro Blanco* publicado por la ANECA, se extraen las siguientes conclusiones de los estudios de inserción laboral:

Puntos fuertes

- El índice de inserción de los licenciados en Psicología en los estudios analizados es aproximadamente del 80% en el momento de la consulta.
- Aproximadamente un 50% de los titulados realizan una formación complementaria a la licenciatura (postgrado, masterado, doctorado).
- Un elevado porcentaje de estudiantes compagina los estudios con algún tipo de actividad laboral.
- La satisfacción con el trabajo que se realiza actualmente y la valoración global sobre la actividad laboral es media – alta.
- La opinión acerca de la formación recibida en la licenciatura es mayoritariamente positiva, considerando que el trabajo que desempeñan se ha visto facilitado por la formación recibida.

Puntos débiles

- La falta de estudios expresamente dirigidos a cubrir todos los objetivos del proyecto en relación con la inserción laboral ha provocado que los datos que han servido para este análisis provengan de fuentes diversas.
- Se constata la necesidad de un proceso de formación y especialización posterior a la licenciatura del alto porcentaje de licenciados que cursan estudios de postgrado.
- En comparación con otras titulaciones que permiten el ejercicio libre de la profesión se observa cierta precariedad laboral en cuanto a la remuneración y tipo de contratación.
- Las expectativas de los estudiantes sobre los ámbitos de aplicación de la Psicología siguen especialmente centradas en la psicología clínica, a pesar de

que otros ámbitos profesionales no dejan de crecer como es el caso del trabajo y de las organizaciones.

- Un porcentaje no elevado (aproximadamente 20%), pero a tener en cuenta, de graduados manifiestan que su trabajo no tiene nada que ver con los estudios realizados.

Entre los estudios de los que se dispone realizados por universidades respecto a la inserción laboral de los titulados en psicología tenemos:

La investigación elaborada por Universidad de Barcelona. De los 410 alumnos que durante el curso académico 2005 -2006 finalizaron los estudios de psicología en esta universidad, 309 (75,4% del total) colaboraron en el estudio de su situación profesional y formativa actual. La base de datos empleada parte del listado de estudiantes que habían realizado y finalizado el Prácticum en el curso 2005 – 2006, de forma que a partir de enero del 2007 se inició la recogida de información vía telefónica, con preguntas breves y categorizadas previamente. En este estudio se obtuvieron los siguientes resultados: el 45% de la muestra trabaja como psicólogo/a, el 46,4% son de sexo femenino, el 52,1% de profesionales trabaja en el área de recursos humanos, en segundo lugar con un porcentaje de 18,8% se dedica al área educativa, el área clínica se ubica en el tercer lugar con un porcentaje del 11,5%, el área social 10,4% y la investigación con un 7,3% (Universitat de Barcelona, 2007)

También está la Universidad Ramón Llull en Barcelona, la metodología consistió en aplicar una encuesta vía telefónica a los titulados en psicología de cinco promociones del 2001 al 2006, con un total de 531 respuestas válidas. Por lo que respecta al índice de inserción, el 76,92% de los titulados en psicología estaba trabajando en el momento de la consulta, seis meses después de haber finalizado sus estudios. Más de la mitad de los consultados que no trabajaban el 55,54%, manifestó como motivo de no trabajar la continuación de sus estudios y no una causa directamente relacionada con la búsqueda de empleo, este índice se incrementó al 80,55% en las dos últimas promociones consultadas. El 88,74% de los titulados consultados seis meses después de haber culminado sus estudios estaban trabajando en una amplia representación de empresas privadas, el resto de titulados que trabajaban lo hacían en la empresa pública. El 24,33% estaban ejerciendo funciones relacionadas con la intervención psicoterapéutica, en el ámbito de recursos humanos se ocupaba un 22,77% y un

19,61% de las personas encuestadas que estaban trabajando lo hacían en un alto espectro de funciones administrativas y comerciales. El 68,2% de los consultados que estaban en activo tenía una modalidad de contratación indefinida. Los contratos del 31,98% restante era de duración determinada.

La conclusión principal a la que se llegó gracias a este estudio fue la siguiente: que el mercado laboral ofrece actualmente una buena acogida a los titulados en psicología y que la actividad profesional de estos titulados se desarrolla en un amplio espectro de sectores empresariales y ámbitos de trabajo. (Chaves A. y Noguera M., 2008)

En América latina se tiene estudios acerca de la inserción laboral realizados en países como Chile donde sintetizan que el perfil se basa en un predominio de mujeres, satisfechos con su trabajo, cuyo ámbito de trabajo es de preferencia el área clínica, social y comunitaria. La mitad de la muestra se desempeñaba profesionalmente en dos lugares y muy pocos tienen estudios de post grado (Miranda Zapata y Sutulov Baez, 2007; Lin, 2007; Rojas 2007)

En México, el perfil profesional se compone de un 85% de mujeres, el 90% trabaja como psicólogo el 50% está muy satisfecho con su trabajo (Huerta González, Valenzuela y Rodríguez, LLanes, 2007). Brasil, Colombia y Argentina son países en los que también se han realizado este tipo de estudios sin embargo no se dispone de información actualizada al respecto.

Por otro lado en nuestro país la información que se tiene acerca de la inserción laboral proviene en su mayoría de las universidades, dicha información resulta interesante sin embargo nos atreveríamos a decir que estas investigaciones no son del todo confiables. Para empezar cada universidad tiene una metodología diferente, además dichos estudios en vista que son realizados por las mismas universidades no permiten que exista independencia entre sus intereses y los resultados de sus investigaciones, -cuando decimos sus intereses nos referimos a la necesidad de las universidades por captar un mayor número de personas para que se eduquen en sus aulas, entonces cuando presentan su oferta académica puntualizan el hecho de que sus estudiantes se han insertado en el mercado laboral de forma inmediata- por lo tanto las fuentes estadísticas que pueden utilizarse para el estudio de la inserción laboral en el Ecuador son escasas.

3.1.2. Conceptualización.

En este capítulo se realizó un análisis conceptual de lo que se considera como inserción laboral, además se abordaron temas como: el proceso de inserción, en los que se incluyen los apartados: luego de la graduación, al encontrar empleo, la consolidación en una empresa y por último se tratará el tema de nichos laborales para el psicólogo.

Habitualmente y de modo general se habla de inserción laboral *“para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos”* (García Blanco y Gutierrez Palacios, 1996), sin embargo se puede mirar a esta concepción práctica pero simplista, todo esto porque la inserción laboral no tiene que ver únicamente con el hecho de recibir una retribución económica por realizar un trabajo determinado, esto va más allá de aquello, el trabajo brinda estatus, reconocimiento social y no podemos dejar a un lado el bienestar psicológico que otorga el sentirse útil y productivo.

Por otro lado y haciendo una revisión bibliográfica sobre las definiciones de inserción laboral tenemos:

1) Jurado (1999) considera que la inserción al mundo del trabajo debe ser entendida como un proceso que ha de tener presente la participación activa de una persona, a través de la realización de tareas productivas o de prestación de servicios.

2) Weller (2007) la considera como el elemento clave para pasar a la vida adulta, es un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material.

3) Figueroa (2007) la identifica con el logro de una ocupación.

Es necesario hacer una distinción entre la inserción laboral e inserción profesional refiriéndose a la primera de modo general como un proceso de actuaciones dirigidas a la incorporación de un puesto de trabajo cualquiera sea este, de hecho este tipo de inserción laboral se puede dar a cualquier edad y no necesariamente se requiere que

dicho individuo tenga algún tipo de formación académica; por el contrario la inserción profesional se define como *“conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad, profesional estable, que le permite adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales”* (García y otros, 2004/05)

Es así como la “inserción laboral se constituye en un aspecto que involucra no solamente al sistema productivo de un país, si no también a la universidad como entidad mediadora entre el constructo social y la formación profesional” (Justiano, 2006).

Siguiendo esta misma línea, los postulados del Banco Mundial (1994:5), hacen referencia a estos aspectos: “Las instituciones de educación superior tienen la responsabilidad básica en el equipamiento de las personas con conocimientos avanzados, requeridos para las posiciones de responsabilidad en el gobierno, los negocios y las profesiones”.

En el contexto internacional de la Declaración Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI (1998) señala: “La relevancia de la educación superior debe evaluarse según la correspondencia entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que ellas hacen. Ello requiere visión ética, imparcialidad política, capacidad de crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo...”. La Unión Europea incluye como objetivos de la enseñanza universitaria en el horizonte 2010 el “aumentar la empleabilidad de los graduados universitarios”.

En la Declaración de Lovaina 2009 de los ministros responsables de la educación superior, la empleabilidad de los graduados universitarios es la tercera de las diez prioridades señaladas sobre educación superior para la próxima década:

«Ya que el mercado laboral requiere niveles de capacidad y competencias transversales cada vez mayores, la educación superior deberá dotar a los alumnos de las necesarias habilidades y competencias y de los conocimientos avanzados a lo largo de toda su vida profesional. La empleabilidad faculta al individuo para aprovechar plenamente las oportunidades del cambiante mercado laboral [...]»

Existen varias teorías y modelos que pretenden explicar el complejo proceso de incorporación de los titulados al mercado laboral, sin embargo el conjunto de estas teorías y modelos tienen como resultado tres conclusiones fundamentales: (ANECA, 2007)

- Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que han de llevarse a cabo dicha inserción.
- Que la inserción ocupacional-laboral es independiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario).
- Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc.

3.2. Proceso de Inserción Laboral

Como se manifestó al inicio de este apartado la inserción laboral aunque se presenta en un solo momento de nuestras vidas, se lo ha de tomar como un proceso que se inicia luego de haber culminado los estudios universitarios, hasta cuando se da la consolidación en una empresa.

El hecho de que un estudiante llegue a culminar sus estudios universitarios es un paso importante tanto a nivel personal, familiar y social, sin embargo, es justo aquí donde se presenta la incertidumbre con respecto al futuro laboral de dichas personas, que en su mayor parte no gozan de la suficiente experiencia que es requerida por los empleadores, además se enfrentan a un contexto caracterizado por la inestabilidad económica del país, desempleo o en su defecto la falta de nichos laborales para cierto tipo de profesionales.

3.2.1. Luego de la graduación

Retomando el tema del proceso de inserción laboral que se inicia luego de la graduación, y como dijo Unai Martínez: *“hay siempre una primera etapa al salir de la universidad que nosotros solemos denominar <<del candor a la ruptura>> porque hay un despiste bastante importante respecto a las propias capacidades en el mercado, respecto a lo que es el mercado del trabajo y a la visión que se tiene sobre cómo hay que moverse en ese terreno”* esto en el marco de una conferencia-debate que se dio lugar en el año 1999 en la ciudad de Bilbao-España, denominada *“La Inserción Laboral de los Titulados Universitarios”* y estamos completamente de acuerdo con aquella afirmación pues los estudiantes salen de una “zona segura”, donde pisaban firmes en su propio terreno a un mundo nuevo, donde nada es seguro, donde todo es incierto, aunque eso si se tiene la plena seguridad de se debe encontrar un empleo, es entonces que comienza un subproceso por llamarlo de alguna manera que es la búsqueda de empleo, la misma que se torna muy complicada justamente porque el recién graduado no sabe a donde acudir, no se ha hecho un análisis previo de los posibles lugares donde se requiera personal con las capacidades ya sean personales o académicas que posee el profesional. Sucede también que los empresarios solicitan personas tituladas con perfiles específicos difíciles de cumplir, ya sea por la edad, años de experiencia; exigen que los postulantes además de su área de especialización, tengan conocimientos adicionales en otras ramas; a esto se suma el altísimo número de universitarios tratando de insertarse en el mercado laboral.

Bajo estas circunstancias el titulado decide probar en todas partes en su desesperación por obtener un empleo para ver en cual “le resulta”, esto sucede sobre todo con titulados que tienen a su cargo personas que dependen económicamente de ellos o con aquellos titulados que tienen una situación familiar económica complicada, donde las esperanzas de padres y hermanos menores de mejorar su calidad de vida recae sobre los hombros del profesional por quien sus padres han hecho un gran esfuerzo y sacrificio para permitir que aquel miembro de la familia obtenga un título académico. Hay que tomar en cuenta que en nuestros países latinoamericanos, al momento de graduarse los estudiantes ya tienen una familia que mantener o por lo menos están a punto de formalizar sus relaciones sentimentales, todo esto implica una carga adicional y la responsabilidad de mantener y velar por una familia.

También se señala que muchos estudiantes acceden a créditos universitarios que deben empezar a ser cancelados después de su graduación como profesionales, al respecto es necesario mencionar que el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas, en el período 2007 a marzo del 2010, entregó 63.915 créditos educativos, para estudios en el país y en el exterior que alcanzaron un monto de USD \$ 284,112, 043 (IECE, 2010). La necesidad de hallar un empleo luego de graduarse se vuelve apremiante.

La desilusión aparece tanto para la familia del titulado como para la propia persona al darse cuenta de la realidad por la que atraviesan y lo complicado que puede resultar encontrar un empleo inclusive teniendo un título universitario, es por esto que la transición de las aulas universitarias al campo laboral puede resultar frustrante en muchos de los casos, de tal forma que se ven obligados a aceptar empleos mal remunerados, están a expensas del subempleo, suelen aceptar trabajos que no corresponden a la profesión, etc. Según datos del INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censo) a marzo del 2009, 1.7 millones de personas con empleo formal, 850 mil poseen educación primaria y secundaria, de las cuales 400 mil tienen ingresos entre 0 y \$299 al mes. Con educación superior existen 870 mil trabajadores formales, de estos 270 perciben ingresos de hasta \$399 al mes. De la población sin trabajo, 65 mil tienen educación primaria, 202 educación secundaria y 119 mil educación superior.

En el Ecuador como en el resto de nuestros países Latinoamericanos consideramos que se han dado a través de los últimos años profundos cambios políticos, tecnológicos, sociales y como dejar de hablar del proceso de globalización¹, un mercado globalizado exige conocimientos adicionales o complementarios a las habilidades adquiridas durante la preparación académica recibida por un individuo es por estas razones que el mercado laboral actual se vuelve cada vez más exigente, competitivo y requiere de personal altamente calificado.

Las empresas de hoy en día se muestran mucho más competitivas que en otros tiempos, esto hace que las mismas estén muy atentas y no se arriesguen a contratar

¹ ENTENDIDA SEGÚN LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA COMO LA TENDENCIA DE LOS MERCADOS Y DE LAS EMPRESAS A EXTENDERSE, ALCANZANDO UNA DIMENSIÓN MUNDIAL QUE SOBREPASA LAS FRONTERAS NACIONALES <http://buscon.rae.es/drael/> Consultado el 3 de enero de 2011

personal poco calificado o sin experiencia, esta situación perjudica de manera importante a los estudiantes recién graduados que en su gran mayoría no tienen la experiencia que las diferentes empresas u organizaciones requieren, el tiempo solicitado de experiencia suele oscilar entre los dos y tres años. La idea de tener que invertir en capacitación grandes sumas de dinero, además de tiempo, pone al empresario en una situación bastante incómoda y para nada conveniente para la organización es ahí donde se opta por la contratación de personas que hayan tenido experiencia en la rama en la que prestarán sus servicios. Hay que mencionar que ahora se toma muy en cuenta la polifuncionalidad de un individuo, el hecho de que un empleado pueda desempeñar varios roles dentro de una empresa, le otorga puntos extras y tiene muchas más posibilidades de ser contratado dentro de una organización.

En esta misma línea la educación universitaria ha sido calificada como sumamente memorística, teórica, poco práctica y anacrónica (Martínez, 2002) por lo tanto los empresarios se muestran temerosos en el momento de contratar a personas recién graduadas, estas ideas preconcebidas influyen negativamente en los contratantes, lo cual hace mucho más difícil la tarea de encontrar empleo a los recién titulados por su falta de práctica en su rama profesional.

En este punto nos preguntamos ¿existe una buena relación entre la universidad y las empresas? Parecería ser que la respuesta es un rotundo no, por lo antes expuesto, entonces si no hay una buena relación entre estas importantes instituciones para el desarrollo social y económico de la sociedad, la situación a los universitarios se les pone cuesta arriba. Si bien es cierto que cada uno de estos entes cumple funciones diferentes dentro de la sociedad, también es una realidad innegable que existe una estrecha relación entre universidad y empresa, pero lastimosamente esa relación no ha sido reconocida, ni mucho menos consolidada. Por esto se hace urgente la cooperación mutua entre estas entidades, intercambiando información, realizando convenios, permitiendo a los alumnos universitarios realizar prácticas pre profesionales desde un inicio de la carrera, compartiendo experiencias, generando propuestas, exponiendo sus necesidades, etc., para trabajar en conjunto y buscar soluciones que beneficiarían a los estudiantes universitarios y a la sociedad en general.

Para la búsqueda de empleo los titulados suelen hacer uso de métodos tradicionales como la entrega de currículos vitae, en el lugar al que aspiran ser contratados, otra forma que se ha hecho muy común al momento de buscar empleo es por medio de internet, donde se dispone de cientos de páginas web dedicadas a reclutar postulantes a diferentes empleos en todas las ramas del conocimiento, los contactos a más conocidos en nuestro medio como “palancas” son personas que laboran en una empresa y tienen la facilidad de recomendar o permitir el ingreso de sus recomendados a dicha organización, hoy en día un número considerable de profesionales y no profesionales se siguen valiendo de este medio para acceder a un trabajo. En este sentido según la macro encuesta realizada por la ANECA en España se recurre al entorno social y a la red de contactos personales, de hecho fue la forma mas efectiva de encontrar trabajo (CYD, 2008). Del mismo modo según el estudio realizado por la AQU, los contactos personales siguen siendo la principal vía, usada en el 34% de las ocasiones. (CYD, 2008).

Retomando el estudio de la ANECA, el 93% de los encuestados había desempeñado algún trabajo remunerado desde la graduación; y había tardado de media, unos 6 meses en encontrar un primer empleo (mínimo inferior a tres meses para lo de enseñanzas técnicas de ciclo largo). (ANECA, 2008)

Por otro lado, pero en la misma línea según el estudio realizado por la AQU, la transición desde los estudios al empleo fue bastante fluida. Aproximadamente tres cuartas partes de los graduados estaban ya trabajando a los tres meses de graduarse (y el 40% trabajaba ya antes de terminar la carrera).El 84,2% de los titulados en enseñanzas técnicas ya trabajaban a los tres meses, mientras que el menor valor se daba para los graduados de ciencias experimentales, ya que un poco más del 35% tuvo que esperar más de tres meses para encontrar empleo. (CYD, 2008)

Existen algunos factores que facilitan la contratación de un graduado en una organización entre ellas tienen más posibilidades de ser empleados las personas que hablen más de dos idiomas, que hayan realizado viajes al exterior para adquirir nuevos aprendizajes, que tengan diplomados maestrías o cursos especializantes, y que además hayan realizado prácticas pre profesionales por largas temporadas en alguna empresa, entre otras.

3.2.2. Al encontrar un empleo.

Cuando al fin se alcanza uno de los objetivos principales del recién titulado que es el de encontrar un empleo, la felicidad, el regocijo personal como familiar, se hace presente, sobre todo esta sensación de júbilo existe cuando los titulados acceden a un trabajo donde se puedan desempeñar como profesionales, es decir, donde apliquen los conocimientos adquiridos en su área de especialización. Otro es el panorama que viven los titulados cuando estos entran a una organización para desempeñarse en algún puesto que no tiene relación alguna con su profesión, en estas circunstancias se presentan sentimientos de frustración, tristeza y muchas veces de resignación.

El profesional en su primer trabajo se enfrenta a una situación nueva y a veces confusa, aquí viene un proceso de ajuste al nuevo trabajo, que implica relacionarse con las personas que laboran en el mismo lugar, entender la cultura empresarial que rige la organización para luego adaptarse a ella, hay que añadir a todo esto que muchos de los graduados tienen esa sensación de “no saber nada”, después de haber atravesado por un arduo camino de aprendizaje en la universidad (cinco años como promedio general) se encuentran con la realidad laboral y la falta de experiencia en su área de conocimiento lo que puede provocar temor, y esto se debe a que la universidad proporciona muchos conocimientos teóricos, pero existe un vacío a la hora de enseñar a aplicar estos conocimientos en el mundo real. Ciertamente no podemos echarle la culpa a la universidad de todas las circunstancias negativas que atraviesan los recién graduados, pues la misma aunque tiene falencias que son indiscutibles, también nos enseña además de lo teórico que sin duda es necesario saber, cosas como el trabajo en equipo, hace hincapié en la investigación, nos ayuda a desarrollar ciertas habilidades entre otras. Sucede que en la actualidad se hace sumamente necesario obtener un título universitario, siendo así muchas personas acceden a la educación universitaria con la sola intención de obtener un título, sin hacer un análisis de la carrera, sin preocuparse en investigar acerca de las exigencias del mercado laboral, sin sentir vocación alguna, ingresan a la universidad por la presión familiar y social inclusive. Estas situaciones no permiten que el graduado se desenvuelva de forma adecuada en un trabajo, pues las circunstancias bajo las cuales obtuvo su título no son del todo favorables.

Retomando del tema del como se desarrolla el titulado al encontrar trabajo, a medida que transcurre el tiempo dentro de la organización donde el titulado fue contratado, se debe tomar una decisión de vital importancia, permanecer o no en dicho empleo, esta decisión depende en gran medida de las expectativas que tenía el titulado al ingresar al trabajo, de modo que si estas se están cumpliendo seguramente continuará en la organización, hablamos de un salario apropiado, buen ambiente laboral, oportunidades de ascensos y promoción, desarrollo profesional, capacitaciones, beneficios de ley, etc. Si por el contrario se presentan situaciones como mala remuneración, pocas o ninguna oportunidad de desarrollo profesional, contratación temporal, entre otras, la decisión podría ser abandonar el empleo y seguir en la búsqueda de un empleo que le brinde mayores beneficios económicos y personales.

3.2.3. Consolidación en una empresa.

Las empresas normalmente ponen al nuevo trabajador en un periodo de prueba que tiene una duración de tres meses (Código del Trabajo, 2009) tiempo en el cual el empleador evalúa el desempeño del empleado y si es satisfactorio, se mantendrá de forma indefinida en la empresa. Por otro lado el empleado también puede durante este tiempo evaluar su empleo y la posición que ocupa dentro de la organización, el rol o roles que desempeña, etc. Él también tiene la facultad de decidir si continuar o renunciar a su empleo como se explica en líneas anteriores.

Luego de que el empleado supera los meses de prueba y pasa a formar parte de la organización de forma indefinida, gracias a características como proactividad, puntualidad, seriedad, constancia, iniciativa, honradez, respeto, ganas de superación, colaboración, trabajo en equipo y sobre todo profesionalismo, el empleado está encaminándose a la consolidación en una empresa, entendida como el afianzamiento y fortalecimiento dentro de una organización. Sin duda alguna esta se gana en base a mucho esfuerzo y sacrificio, también se da gracias a la consecución de objetivos y metas.

Se puede considerar a un empleado como consolidado en una empresa al año de prestar sus servicios en la misma, siempre y cuando haya sido un ente promovedor de superación organizacional y personal.

Las empresas de hoy en día, son supremamente exigentes, razón por la cual solicitan al personal de la misma, obtener diplomados, maestrías, posgrados, etc. Así el empleado se encuentre consolidado en una empresa, la organización siempre estará exigiendo más, hay que tomar en cuenta también los avances científicos y tecnológicos que se están dando, de ahí la importancia de una educación continua.

La consolidación en una empresa brinda incluso posibilidad de mejorar su estilo de vida, gracias a la estabilidad económica que brinda la seguridad en un empleo. El bienestar se alcanza en la medida en que las personas pueden percibir, estructurar y dar un significado a los proyectos personales, lo cual aumenta las probabilidades de su realización y consecuentemente redonda en una percepción de satisfacción con la propia vida (Salvia, 2009)

3.3. Nichos laborales para el psicólogo.

Los nichos laborales se refieren básicamente a espacios en el mundo del trabajo, estos espacios son creados para satisfacer necesidades que surgen dentro de la comunidad.

En el ámbito profesional la psicología ha experimentado en las últimas décadas, un crecimiento muy significativo, tanto en lo que se refiere al número de psicólogos y psicólogas en ejercicio como en lo que respecta a la diversificación y consolidación de actuación profesional. Los campos más importantes del ejercicio profesional en España han sido definidos por el Colegio Oficial de Psicólogos (COP; actualmente Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, CGCOP), en el trabajo Perfiles Profesionales del Psicólogo (1988). Los campos más consolidados del ejercicio en España son: profesional –psicología clínica y de la salud, psicología de la educación, psicología del trabajo y de las organizaciones, psicología de la intervención social-, junto con otros nuevos campos emergentes, como la psicología forense o la psicología del deporte (Universitat de Barcelona, 2007)

La Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) establece que el psicólogo es un profesional generalista, de formación científica, que tiene como competencias el diagnóstico, la evaluación y la intervención en procesos en los que se involucren las

personas, los grupos o las organizaciones. De esta manera, el perfil profesional del psicólogo contempla la capacidad de diagnosticar, planificar, desarrollar y evaluar diversos procesos y programas de los ámbitos donde interviene, ya sea en los campos tradicionales de la educación, las organizaciones y la clínica, o en otros campos profesionales emergentes, como son la psicogeriatría, la psicología comunitaria, la psicología de la seguridad vial, la psicología de la actividad física y del deporte, o la intervención psicológica en situaciones de catástrofe, de mediación y resolución de conflictos, etc.(Chaves y Noguera 2008)

A continuación se enumeran los campos laborales en los que se puede desenvolver el psicólogo/a (Universidad de Palermo, Facultad de Ciencias Sociales 2010)

➤ La psicología y la salud

El psicólogo clínico realiza evaluaciones, diagnóstico y tratamiento personas que sufren de trastornos mentales, pero no solo eso su campo de acción se ha extendido a nuevas áreas como el tratamiento de enfermedades físicas. De hecho el psicólogo clínico es el más conocido y reconocido por la población en general.

Los psicólogos evolutivos proveen sus servicios en forma individual o a las familias ayudando a afrontar tanto los cambios naturales como los patológicos que se dan durante todo el ciclo vital.

La psicología positiva trabaja de forma individual o en grupos, evaluando sus potencialidades.

Los psicólogos expertos en rehabilitación, trabajan con gente que han sufrido o padecen incapacidades físicas a consecuencia de enfermedades o accidentes, así como la reincorporación de discapacitados de nacimiento a la sociedad.

La labor de estos especialistas se realiza en hospitales, clínicas, centros médicos y en consulta privada.

➤ Psicología y empresas.

El psicólogo organizacional también es un profesional muy solicitado a nivel de las empresas. Ingresando a varios portales web de bolsas de trabajo, se puede apreciar que el psicólogo organizacional es el más solicitado, de la amplia gama de profesionales en psicología.

Psicología del consumidor, la labor de estos profesionales abarca desde la investigación de mercados a determinar la sensibilidad y el efecto de una determinada publicidad.

➤ Psicología y sociedad

El psicólogo comunitario se ocupa del comportamiento humano en entornos sociales, naturales, por ejemplo, el hogar, el barrio o el lugar de trabajo y busca identificar factores que hacen el comportamiento normal o anormal en ellos, enfatizando la importancia de prevenir los problemas antes de que ellos ocurran.

El psicólogo social estudia las distintas interacciones de las personas entre sí y la manera en que son afectadas por su entorno social.

La psicología forense es una especialidad que interrelaciona a la Psicología y a la clínica con el Derecho. Quienes la practican colaboran con los jueces a tomar decisiones tales como a cuál de los padres otorgar la custodia de los hijos, o a evaluar por ejemplo si una víctima de un accidente tiene un daño psicológico.

Los Psicólogos pueden colaborar con los actores de la política ayudándoles a entender la Psicología de los votantes, para definir la forma más adecuada de transmitir sus mensajes o en la formación de una imagen positiva.

El rol del psicólogo como colaborador del político se reconoce cada vez más en los procesos de negociación, resolución de conflictos y en el análisis del mensaje subyacente.

Todos estos profesionales están en la capacidad de trabajar para ONG, instituciones gubernamentales, instituciones privadas y fundaciones, principalmente.

➤ Psicología y educación.

Por otro lado el psicólogo educativo tiene su lugar en instituciones educativas, de hecho en todas las escuelas y colegios se hace necesaria la presencia e intervención del psicólogo educativo, que participa en el diseño y optimización de procesos de enseñanza y evaluación neuro – psicodiagnóstica.

La orientación vocacional también se la realiza a nivel educativo, con los estudiantes de secundaria e inclusive en las universidades.

Para la psicología clínica, educativa y organizacional es donde existe mayor número de empleos disponibles, sin embargo la sociedad está necesitando de profesionales en psicología especializados en nuevas áreas, como decíamos al inicio de este apartado de las necesidades de la sociedad es de donde aparecen los nuevos nichos laborales.

Con respecto a lo expresado en líneas anteriores con respecto a los profesionales en psicología en nuevas áreas, cada día se incrementa en el mundo el número de conductores, los mismos que asisten a escuelas de conducción y rinden una serie de pruebas para que les sea otorgada su licencia, pese a esto el índice de accidentes de tránsito no han presentado una baja que sea considerable por esta razón existe una relativamente nueva rama de la psicología denominada Psicología del Tráfico y de la Seguridad, es el campo de especialización que describe, explica y predice aspectos del factor humano para las actividades de conducción vehicular y comportamientos de riesgo. Ejecuta funciones de detección, reconocimiento, aptitudinal y emocional (Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid). Los nichos de trabajo para estos profesionales están la policía de tránsito e instituciones públicas principalmente.

La Psicología del Tránsito constituye un área de investigación activa y en crecimiento en regiones de Latinoamérica (Argentina y Brasil), sin embargo son países como

EE.UU, Gran Bretaña, Alemania, Israel, Canadá entre otros donde se ha consolidado esta rama de la psicología.(Espinosa, 2011)

Para terminar en el blog personal de José R. Alonso (2010) hay una publicación titulada “Diez opciones de futuro para los psicólogos”, en el mismo menciona que la Oficina Norteamericana de Estadísticas Laborales predice que los puestos de trabajo para los psicólogos en los próximos años superará la media de los profesionales.

A continuación se enumera las diez especialidades que pudieran tener buenas posibilidades para el futuro: Consejero Vocacional o Experto en desarrollo profesional, Psicólogo Escolar, Consejero Genético, Psicólogo Forense, Psicólogo Clínico, Psicólogo del Deporte, Psicólogo de empresa, Especialista en educación especial.

3.4. CAPÍTULO II FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO

3.4.1. Tendencia Europea

Las exigencias de un mundo que cada día requiere profesionales con mayores conocimientos para desempeñar sus labores, ha provocado que en el caso de la psicología ya no sea suficiente para el ejercicio profesional una Licenciatura en Psicología.

La formación que el psicólogo debe recibir tiene que estar acorde con las exigencias que el campo profesional requiere.

Es por esto que la UE se vio en la necesidad de propender una integración, de su sistema educativo. Para ello la EEC (Comisión Europea para la Educación) creó varios organismos para la regulación de los estándares de formación de las diferentes carreras, haciendo énfasis en la psicología.

- **Acuerdo de La Sorbona**, (en mayo de 1998), firmado por los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido, con el objetivo de constituir “un área europea para el aprendizaje en los niveles superiores”. Para

ello acordaron varias estrategias, entre las cuales vale la pena destacar las siguientes: (Sánchez, González 2003)

- El establecimiento del “European Credit Transfer Scheme” (ECTS)² o sistema europeo de transferencia de créditos.
- La adopción del sistema semestral para la organización del año académico.

➤ **Declaración de Bolonia**

La Declaración de Bolonia es una promesa de 29 países para reformar las estructuras de los sistemas de educación superior de manera convergente.

La Declaración es un documento clave que señala una encrucijada en el desarrollo de la educación superior en Europa.

- Fue firmado el 19 de junio de 1999 por los ministros de educación 29 países que "se comprometen a lograr los objetivos de la Declaración" y "se ocupan de coordinar sus políticas".
- Representa un compromiso que hizo libremente cada país para reformar su propio sistema o sistemas de educación superior para crear la convergencia total a nivel europeo.
- La Declaración de Bolonia no es una reforma que se impone a los gobiernos nacionales ni a los institutos de educación superior. Alguna presión que se sienten los países individuales o los institutos de educación superior de la Declaración de Bolonia resulta solamente del hecho de que ignoraran los elementos cada vez más comunes o que se quedaron fuera de la corriente principal de cambio.

² El Sistema europeo de transferencia y acumulación de créditos es un sistema centrado en el estudiante, que se basa en la carga de trabajo del estudiante necesario para la consecución de los objetivos de un programa. Estos objetivos se especifican preferiblemente en términos de los resultados del aprendizaje y de las competencias que se han de adquirir.

- El proceso de Bolonia aspira a crear la convergencia y, por lo tanto, no es un camino hacia la "estandarización" o "uniformidad" de la educación superior europea. Se respetan los principios fundamentales de autonomía y diversidad.
- La Declaración se hace eco de la búsqueda de una solución común europea para los problemas comunes europeos. El proceso se origina del reconocimiento que, a pesar de sus diferencias valiosas, los sistemas de educación superior están afrontando a los desafíos interiores e exteriores comunes que se relacionan al desarrollo y diversificación de educación superior, empleo de licenciados, falta de destrezas en las áreas claves, ampliación de educación privada y transnacional, etc. La Declaración se da cuenta del valor de reformas coordinadas, sistemas compatibles y acción común.

La declaración de Bolonia no es sólo un precepto político, si no también un compromiso fijo a una programa de acción

La Declaración de Bolonia se articula en torno a seis acciones relativas a:

- Un sistema de grados académicos fácilmente reconocibles y comparables. Incluye la creación de un suplemento común al título superior para mejorar la transparencia;
- Un sistema basado fundamentalmente en dos ciclos: un primer ciclo orientado al mercado laboral con una duración mínima de tres años, y un segundo ciclo (master) al que se accede sólo si se completa el primer ciclo;
- Un sistema de acumulación y transferencia de créditos similar al sistema ECTS.
- La movilidad de los estudiantes, docentes e investigadores: la supresión de todos los obstáculos a la libertad de circulación;
- La cooperación en lo que respecta a la garantía de la calidad;

- La dimensión europea en la enseñanza superior: aumento del número de módulos, cursos y planes de estudios cuyo contenido, orientación u organización tengan una dimensión europea. (Uni>ersia2011)

➤ **Proyecto Leonardo Da Vinci**

A partir del Acuerdo de Bolonia se pone en funcionamiento el Programa Leonardo Da Vinci, (1999-2001) destinado a mejorar la calidad del entrenamiento profesional en Europa, que va a ser el marco para los Proyectos EuroPsyT, EuroPsy. Con los siguientes objetivos:

- Analizar los aspectos comunes y los diferenciales de los currículos y de las formas de entrenamiento profesional de los psicólogos al interior de los países de la UE. y entre cada uno, comparativamente.
- Desarrollar un marco referencial general de pautas, o estándares para la educación de los psicólogos y su entrenamiento profesional, con el fin de contar con una base de referencia para evaluar la equivalencia de la cualificación entre los distintos países.
- Ofrecer la oportunidad de que cada país miembro pueda beneficiarse de las experiencias de los otros.
- Establecer procedimientos tendientes a facilitar la movilidad de estudiantes y profesores de un país a otro. (José Antonio Sánchez González 2003)

➤ **Proyecto EuroPsy-T**

Este proyecto ha sido desarrollado por un grupo de profesores universitarios y de profesionales de diversos países europeos, siendo financiado por la UE, en el marco del programa Leonardo Da Vinci durante los años 1999-2001. Su objetivo era la formulación de un marco común para la formación de los psicólogos en Europa. En este proyecto se han planteado las exigencias necesarias para una cualificación adecuada de un psicólogo profesional y se han determinado las competencias necesarias para el inicio del ejercicio profesional de la Psicología en los diversos contextos de actuación, sin necesidad de supervisión por parte de otro psicólogo

cualificado. Para ello, se han tenido en cuenta las exigencias y directrices de los Acuerdos de Bolonia y los desarrollos conducentes hacia un Espacio Europeo de Enseñanza Superior pero se ha evitado una aplicación mecánica de los mismos que deterioraría la calidad de la cualificación. Por otra parte, se ha tomado en consideración la amplia diversidad de tradiciones y de modelos de formación de los psicólogos en los diversos países europeos, plantean un marco común que permita su armonización, pero respetando al mismo tiempo su diversidad permitiendo así responder a las diferentes demandas de los distintos países y culturas.

En el marco general del proyecto EuroPsy-T, para configurar la estructura, contenidos y estándares para la formación académica universitaria y el entrenamiento profesional de los psicólogos en Europa, se ha basado en los siguientes puntos

1. La duración mínima prevista para la formación del psicólogo que conduce al ejercicio de la profesión es de seis años o 360 ECTS siendo el último de práctica supervisada.
2. La formación impartida debe cualificar para el ejercicio autónomo de la práctica profesional como psicólogo. Se supone la posterior formación especializada y continua.
3. El marco planteado contempla tres perspectivas básicas que se han de incluir en los contenidos de formación: la individual, la grupal y la relativa a los sistemas sociales (p.ej. Organizaciones, instituciones, comunidades etc.).
4. La formación se estructura en dos ciclos siguiendo la Declaración de Bolonia aunque se establece explícitamente que el título obtenido al finalizar el primer ciclo no puede acreditar para el ejercicio independiente y sin supervisión de la profesión. Dicho ejercicio, al nivel de entrada únicamente debería ser posible una vez superados los seis años de formación contemplados en el presente documento, garantizándose la preparación en los contenidos y competencias planteados en el mismo.
5. El modelo admite la diversidad del curriculum en distintas universidades garantizando una calidad equivalente en cualificación y competencias.

6. Se plantean unos estándares globales de carácter troncal que deben garantizar la equivalencia de los conocimientos, cualificaciones y competencias profesionales relevantes para el ejercicio de la psicología, respetando al mismo tiempo un determinado grado de diversidad.

7. El modelo plantean como formación obligatoria la que se deriva de la realización de un trabajo de investigación (las habilidades básicas de investigación se consideran necesarias para el ejercicio profesional, habida cuenta de las características de los conocimientos y tecnología psicológica) y de un prácticum de 30 créditos en un contexto de práctica profesional.

8. Quienes completen el primer ciclo pueden obtener un título de diplomado que puede capacitar para trabajar en diversas ocupaciones y trabajos pero en ningún caso acredita para trabajar como psicólogo profesional. (Papeles del Psicólogo, 2011)

➤ **Proyecto EuroPsy**

Este proceso es continuado por el Proyecto EuroPsy, que tuvo una duración de dos años, de 2001 a 2003 finalizando con el establecimiento formal de los criterios para la creación de un Diploma Europeo en Psicología.

Así también, para reforzar las políticas de apertura profesional, la Directiva 2005/36/EC, que entró en efecto en 2007, consolida y moderniza las directivas anteriores en materia de reconocimiento de las credenciales profesionales intentando reducir las reticencias al libre tránsito profesional al señalar que aun mientras no esté funcional un sistema de armonización de las condiciones mínimas de entrenamiento, un estado miembro no puede negar el empleo a los profesionales inmigrantes. Sin embargo, puede requerirle que rinda un examen de aptitud o que observe un período de adaptación, lo que todavía podría considerarse como una prohibición encubierta. (Ezequiel Benito, 2009)

Propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) del título de Grado en Psicología

La propuesta de contenidos comunes obligatorios (troncalidad) que se presenta en este apartado pretende dar la formación necesaria para que un titulado de grado pueda trabajar en los distintos ámbitos de actuación de la Psicología en un primer nivel de competencia profesional.

Se propone un título de grado generalista años (240 créditos europeos), con el fin de dar al título un carácter profesionalizador básico, de acuerdo con lo planteado en el Decreto de grado y en la normativa vigente en España.

En aquellos países en los que el grado se ha planteado con una duración de 3 años (180 créditos europeos) se deja claro que este título no prepara para el ejercicio profesional independiente como psicólogo, es decir, sin supervisión.

En el modelo de formación propuesto en el presente documento se distinguen dos tipos de conocimientos y habilidades: las que permiten evaluar y analizar la realidad existente, y las que permiten intervenir para introducir cambios mejorándola.

Así pues cabe distinguir cuatro grandes ámbitos en la formación de un psicólogo profesional:

- 1)** Conocimientos teóricos para comprender y explicar el comportamiento humano.
- 2)** Habilidades y competencias para analizarlo y evaluarlo.
- 3)** Conocimientos teóricos para intervenir en diferentes ámbitos de actuación profesional.
- 4)** Habilidades y competencias para intervenir en esos ámbitos, utilizando los métodos e instrumentos adecuados para ello.

Considerando estos ámbitos de formación, un título de grado de tres años no ofrecería formación suficiente para la práctica independiente de estas competencias. En

resumen, la solución que aquí se propone permite dotar de contenido profesional al título de grado en Psicología. Recomendar una formación de 240 créditos asegura que la formación recibida en los estudios de grado permite al graduado en Psicología la práctica profesional de la Psicología en sus diferentes ámbitos. Por otra parte el título de grado ofrece un esquema coherente que hace posible articularlo con la formación de postgrado, dirigida a la formación especializada. Asimismo permite articular el sistema formativo español con las orientaciones que están formulándose en Europa no solo desde diferentes universidades sino también desde la Federación de Asociaciones y Colegios Profesionales. (ANECA, 2005)

Universidades españolas a Distancia

Se ha tomado en cuenta para este estudio a dos universidades españolas debido a que comparten la misma modalidad de estudios que la UTPL.

La UNED se ha caracterizado por la utilización de la metodología de educación a distancia. La principal característica de este sistema consiste en apoyarse en tutorías impartidas por profesores-tutores en los Centros Asociados de la UNED, repartidos por España y otros países, a partir de textos especialmente pensados para la enseñanza a distancia preparados por los docentes de la Sede Central (Facultades y Escuelas Universitarias) y clases magistrales puntuales de estos mismos docentes

La UNED imparte con éxito el título de Licenciado en Psicología, y emplea metodologías Docentes coherentes con la metodología del EEES (UNDED, 2011)

Por otro lado tenemos a la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) ha incluido el título de Grado en Psicología en su programa de estudios debido principalmente al nivel de consolidación de la Psicología como disciplina científica y por las necesidades reales en este campo en nuestra sociedad.

En el planteamiento de la UDIMA, la finalidad del Grado en Psicología es formar a profesionales en la línea definida en el Libro Blanco de ANECA, siguiendo las normativas españolas, y en el modelo propuesto por EuroPsy. En este sentido, se trata de formar un excelente profesional que tenga un buen fundamento de conocimiento científico, siguiendo el modelo científico-profesional de psicólogo que defiende que el desempeño profesional competente requiere una formación científica y competencias

investigadoras. Es importante que un profesional de la Psicología conozca los principios, modelos y teorías científicas más contrastadas por la investigación.

Asimismo es importante que conozca la evidencia empírica disponible sobre los fenómenos que estudia en su programa de formación y que van a fundamentar su intervención profesional. En la misma línea, resulta necesario que tenga conocimiento de principios, técnicas y metodologías de la investigación para que pueda comprender los resultados de los estudios que pueda analizar y que vayan a inspirar su intervención. En resumen, el Grado en Psicología que propone la UDIMA no solamente forma al estudiante como psicólogo sino que le prepara también como científico-profesional proporcionándole una formación científica y competencias investigadoras. (UDIMA 2011)

3.4.2. Tendencia Anglosajona

En Estados Unidos encontramos los primeros intentos de revisión de las características presentes y requeridas en relación con la capacitación de los psicólogos. Esto no es extraño, debido a que es en este país donde encuentra su principal cuna el desarrollo de la Psicología como disciplina profesional autónoma. Es allí donde se crean las primeras revistas especializadas del área y se constituye la primera asociación de psicólogos del mundo, American Psychological Association (APA) [Asociación Psicológica Americana] en 1892. Este escenario tan activo es el que probablemente lleva a los psicólogos estadounidenses a comenzar a formularse las primeras preguntas acerca de su formación, como indica Boring en su texto clásico sobre historia de la disciplina (1929). (Ezequiel, 2009)

Se puede observar que en los En los Estados Unidos también se han creado acuerdos para regular la formación del psicólogo:

➤ **La Conferencia De Boulder, Colorado, 1949.**

Esta conferencia tuvo lugar en el mes de agosto de 1949 y fue auspiciada y financiada por el Gobierno Federal de los EE.UU. y la Asociación de Veteranos, a través del recientemente creado National Institute of Mental Health. El tema sometido a su

consideración fue el de ¿cuál sería el currículum común y cuáles las condiciones conducentes a formar psicólogos para desempeñarse en el campo clínico?

- Asistieron a la conferencia 73 participantes reunidos durante 15 días.
- Uno de los asuntos en los que se ocupó la conferencia fue el del currículum para formar un psicólogo clínico. A respecto, los participantes tomaron en consideración las deliberaciones y recomendaciones del Informe Shakow que resumía el trabajo realizado por la American Psychological Association y el del Training on Clinical Psychology (1947).
- Como referencia a lo señalado por esta conferencia, quedó acuñada la expresión de “El modelo Boulder” que recomienda la doble formación del Psicólogo clínico como un CIENTÍFICO-PROFESIONAL. (Vale decir: una formación teórico-científica y el debido entrenamiento clínico profesional fundamentado en el conocimiento científico).
- Para esta formación se recomendaba que el currículum cubriera las siguientes áreas: fisiología humana, el estudio de la personalidad, la psicología del desarrollo, las relaciones sociales, la psicopatología, y el manejo de las técnicas clínicas”.
- Las recomendaciones de la Conferencia no tenían carácter obligatorio para las Universidades. Pretendían fundamentar y explicitar algunas recomendaciones indicativas. (Vale la pena agregar aquí, de paso, que tampoco la APA apoyada en sus diferentes grupos de trabajo y conferencias, ha pretendido nunca imponer nada coercitivamente obligatorio, sino trazar estándares o pautas de orientación y referentes de calidad).

Casi diez años más tarde, en 1958, la APA convoca y financia una conferencia que tiene lugar en Miami Beach, con el objetivo de revisar las pautas mínimas de formación para el nivel de maestría y doctorado. A diferencia de los encuentros anteriores, la principal preocupación de la reunión fue la formación en los diferentes campos de aplicación de la Psicología, no sólo en el área clínica.

El interés por la utilidad social de la Psicología toma protagonismo en Conferencia de Vail, en 1973, en donde se insiste en la diversificación de las especialidades y la consideración del mercado de trabajo. Se señala que debería buscarse un balance entre la teoría y la práctica, con una orientación a mejorar las posibilidades de atención a la población y que deberían establecerse sistemas de evaluación de la educación y de su incidencia en la población.

En 1987, se reúne una Conferencia en Utah, bajo el nombre de *National Conference on Graduate Education in Psychology* [Conferencia Nacional sobre Educación de Posgrado en Psicología]. Este encuentro tiene lugar en medio de las polémicas acerca de la importancia relativa de una formación más científica-investigativa o un entrenamiento más bien profesional en las especialidades. De los temas tratados se destaca el currículo troncal que plantea, que tenía como base la estadística, los métodos de investigación y diseños, la psicobiología, la percepción, los procesos cognoscitivos, el aprendizaje, la personalidad, el desarrollo, la Psicología social, la Psicología anormal y la historia y los sistemas de Psicología.

Desde entonces, se ha continuado trabajando en relación con los estándares para la acreditación de programas y una fecha importante al respecto es el año 1995, cuando la APA presenta las *Guidelines and Principles for the Accreditation of Psychology Programs in Professional Psychology* [Lineamientos y principios para la acreditación de programas en Psicología profesional] (APA Committee on Accreditation, 1995). Varios autores plantean la importancia de considerar la responsabilidad de la Psicología a nivel social. Entre ellos, Altman (1996) propone incluir, junto con los contenidos científicos y profesionales, una formación *socialmente responsable*, que prepare al estudiante en relación a la consideración de su práctica en el contexto de las necesidades poblaciones contemporáneas. Otros temas en revisión incluyen la estructura de los doctorados, en particular en relación con su duración y su orientación. En lo referido a la duración, el objetivo es acortarlos para permitir una inserción profesional más temprana, en especial en los casos de áreas con una urgente demanda social.

Por el lado de la orientación, se está buscando que sus contenidos se adecuen más al mercado de trabajo, permitiendo una mejor inserción profesional y no sólo una formación centrada en la investigación.

Basando en los modelos antes expuestos los EE.UU. han seguido con estos modelos de educación a fin de entender con la mayor precisión las denominaciones de estos niveles, o grados de formación que ofrece el sistema educativo de los EE.UU., es preciso tener en cuenta lo siguiente:

Terminada la “escuela superior” el estudiante entra a cursar un primer nivel de “pre – grado” de la educación superior, que al término de tres años conduce al diploma de Bachiller. Aquí el término Bachiller no significa lo mismo que en nuestro sistema Latinoamericano.

Finalizados estos tres años el estudiante ingresa propiamente a la educación universitaria para cursar normalmente dos años de “estudios de graduación”, conducentes al título de “Master” (tomado del latín magíster, o sea “maestro”).

Al término pues, de cinco años de formación universitaria el candidato solicita su admisión a un doctorado (advirtiéndose, sin embargo, que la maestría no es un requisito para ingresar al doctorado, pues en muchas universidades el grado de Bachiller permite el ingreso directo al Ph.D).

En los EE.UU, no basta el diploma universitario para poder ejercer como psicólogo. Se requiere pasar por un proceso de evaluación conducente a la “Licencia”. Esta Licencia, la regula y otorga cada uno de los Estados de la Unión Americana, según sus normas internas.

En cada jurisdicción y estado de Canadá y los EE.UU., es necesario que los titulados en psicología obtengan los grados doctorales académicos (típicamente a P.D. o Psy.D.). Estos programas académicos toman cuatro a seis años de graduado para terminar y para ofrecer una cierta combinación del entrenamiento riguroso en la investigación, la práctica clínica, y la ciencia de la psicología. Como parte de este entrenamiento, los estudiantes contribuyen al cuerpo de la investigación científica bajo la forma de la disertación. En este sentido, el Ph.D. en psicología profesional está un grado académico/profesional híbrido (con un mayor foco en el académico relacionado con la práctica clínica), y los programas de la universidad en psicología profesional no

son sólo académicos, también son programas de entrenamiento caracterizados típicamente por rigor e intensidad. Un Ph.D. entrena al psicólogo para ser científico y médico de la profesión. Algunos psicólogos tienen un grado profesional en psicología (Psy.D.), que se centra más en la práctica clínica, e incluye el coursework semejantemente riguroso, el entrenamiento profesional supervisado, el puesto de interno, y desarrollar la capacidad de conducir y de interpretar la investigación académica.

Australia

El título “psicólogo” es restringido por la ley. El uso del título es reservado para los individuos registrados con el tablero del registro del psicólogo regulado por el gobierno en cada estado de Australia. Los requisitos mínimos para el registro son una licenciatura de cuatro años aprobada en psicología y dos años del estudio acreditado adicional o dos años de trabajo supervisados por un psicólogo registrado. En Australia occidental, el registro de título del especialista distingue entre los psicólogos registrados (es decir, con cuatro años de entrenamiento), y los psicólogos con especialidad (es decir, con un master aprobado).

Nueva Zelanda

En Nueva Zelanda, el uso del título “psicólogo” también es restringido por la ley. En un inicio solamente el “psicólogo clínico” y el “psicólogo registrado” eran restrictos (a la gente cualificada como tal). Sin embargo, en 2004, el uso del psicólogo ahora se limita solamente a esos psicólogos registrados (psicólogos clínicos incluyendo). Ésto es para prevenir la mala representación de otras calificaciones de la psicología en el campo mental de la salud. Los psicólogos académicos (por ejemplo psicólogos sociales) pueden solamente ahora referirse como “investigadores en psicología”. (World Lingo

3.4.3. Tendencia Latinoamericana

La formación del psicólogo en estos últimos años se ha perfeccionado considerablemente a tono con las exigencias profesionales y con la misión de la universidad moderna que tiene como objetivo primordial el desarrollo de una actividad multidimensional, que prepare a los educandos, profesional, social y moralmente, no solo para trabajar sino para vivir (Fernández, 1992).

La psicología como ciencia y profesión se ha desarrollado en América Latina en los últimos cincuenta años del presente siglo, con características muy peculiares, acorde con el desarrollo socioeconómico de cada país.

El contexto latinoamericano muestra duras realidades a nivel social, educativo y económico que se han convertido en temas predilectos de estudio en las universidades. Se presentan reflexiones sobre la formación de los psicólogos y las psicólogas en Latinoamérica y la forma como se articula esta formación con las demandas del contexto latinoamericano.

La formación de psicólogos y psicólogas debe tener en cuenta aspectos como el mantenimiento de la educación como un bien público, la defensa de la autonomía científica y pedagógica, y la construcción de un conocimiento pluriuniversitario. (Herrera y Guerra, 2010)

Es así que en América Latina, al igual que en Europa y los EE. UU se han elaborado modelos que regulen la formación y los requisitos para la obtención de el título en psicología.

En la I Conferencia Latinoamericana sobre Entrenamiento en Psicología, que se llevó a cabo en Bogotá en 1974, se presentó un Modelo Latinoamericano de formación en psicología -denominado Modelo Bogotá- en el que se asentaron las bases para la formación de pregrado en psicología. Este modelo ratificaba a la psicología como científica y profesional, por lo que ambos aspectos debían estar presentes en la formación de pregrado, la que debía ser al menos de cinco años, y capacitar a los futuros profesionales para que pudieran desempeñarse en las distintas áreas de la disciplina. Hacia el final de la carrera los alumnos podrían perfeccionarse en algún área de intervención, pero sin descuidar la formación general, y para la obtención del título de grado se realizaría una tesis de licenciatura y prácticas supervisadas (Vilanova, 2000, 2003).

Años después, el surgimiento del Mercosur renovó el interés de la propia comunidad científica y profesional de la psicología con respecto a la formación de pregrado. Efectivamente, la creación del Mercado Común del Sur en 1991 generó grandes cambios, no sólo a nivel político y económico, sino también relacionados con otros

ámbitos de interés, como el educativo, común para los países miembros: Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay como miembros plenos desde el inicio, Chile, Bolivia y Venezuela, sumados como países asociados en 1996, 1997 y 2006, respectivamente. En el ámbito de la educación superior, -incluyendo a la psicología -, se han desarrollado distintas propuestas tendientes a establecer pautas comunes para la futura integración regional en materia educativa. Así, en 1994 representantes de entidades profesionales nacionales de psicología pertenecientes a Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay, formaron el Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur, con la finalidad de establecer criterios de integración con respecto a la formación y el ejercicio profesional: estipular estándares curriculares mínimos compartidos por los países de la región, y crear regulaciones éticas comunes para el ejercicio profesional. El logro de estos objetivos permitiría la libre circulación profesional a partir de una matriculación común. Con la incorporación de Chile y Bolivia, el Comité pasó a denominarse Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur y Países Asociados, y comenzaron a llevarse a cabo los denominados Encuentros Integradores y Encuentros Temáticos. Los primeros tenían como finalidad articular políticas referidas a la práctica profesional a través de la redacción de protocolos de intención, y los segundos propiciaban el intercambio de experiencias entre los profesionales de los diversos países a partir del tratamiento de temáticas específicas (Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur y Países Asociados, 1998; Di Doménico, 1998).

Dentro del ámbito de la formación, en 1998, en la Ciudad de Montevideo, se realizó el VII Encuentro Integrador, en el cual se elaboró el Protocolo de Acuerdo Marco sobre Formación de Psicólogos en los Países del Mercosur y Países Asociados, en el cual se plantearon los principios que debían tenerse en cuenta para la formación del psicólogo en los países miembros de dicho Comité. Junto a cada principio recomendado, se señalaron las pautas consideradas imprescindibles para su cumplimiento.

En primer lugar se destacaba que una formación básica común para todos los países de la región debía incluir contenidos en diversos procesos psicológicos básicos, historia, teorías y sistemas psicológicos, investigación, evaluación y diagnóstico, epistemología de la psicología y psicología aplicada. También se señalaba la importancia del pluralismo teórico y metodológico en la formación científico profesional del psicólogo, -estableciendo la pertinencia de contar con diversos enfoques teóricos y metodológicos-, y de una formación generalista y suficiente para el ejercicio profesional, reservando la especialización al postgrado (carga horaria mínima de 3.500 horas y 350 horas de

prácticas institucionales supervisadas). También se propiciaba una formación interdisciplinar, -que incluyera filosofía, antropología, sociología, economía, matemáticas, biología, genética, lingüística, y estadística, entre otras, tanto como asignaturas complementarias, como inglés y computación-, y una sólida formación científica, asentada en una formación metodológica teórica-práctica. Se apuntaba a garantizar la integración teórica-práctica en todo el transcurso del desarrollo curricular, y la formación para el trabajo en equipos multiprofesionales, tanto como una formación comprometida con la atención a las problemáticas sociales. Finalmente este documento promovía como parte de la formación de pregrado, la construcción de la identidad profesional del psicólogo velando por la presencia y el rol del psicólogo en la sociedad, y el compromiso ético, axiológico y deontológico a lo largo de la carrera favoreciendo la formación de actitudes críticas y reflexivas (Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur y Países Asociados, 1998; Ferrero & Andrade, 2007).

En el II Encuentro de Entidades de Psicología de América Latina, llevado a cabo en Santiago de Chile en 2001, se indicaron nuevas pautas para la formación científica y profesional.

En líneas generales se destaca el perfil científico-profesional del psicólogo apto para investigar procesos mentales y atender necesidades sociales y personales, en diversos campos de aplicación.

Este documento planteó que el psicólogo debería tener una visión integradora de la psicología como ciencia y profesión, como así también, conocimientos de los fenómenos y los procesos psicológicos básicos, similares a los que se explicitaron en el documento de 1998. Además debería contar con solvencia en técnicas metodológicas, de la misma manera que debería tener formación en historia, sistemas psicológicos y epistemología de la psicología, y conocimiento de las bases biológicas y sociales de la psicología. Se remarcó inclusive la importancia de lograr una diversificación en el aprendizaje del quehacer profesional a través de la inserción institucional en múltiples áreas del ejercicio profesional, como así también una apertura para áreas emergentes y orientaciones optativas que posibilitaran su acceso a nuevos conocimientos. A su vez, el psicólogo debería poder planificar, desarrollar, evaluar y diagnosticar diversos procesos y programas en las diversas áreas de la psicología, además de poder definir, aplicar y evaluar estrategias de intervención para atender necesidades preventivas, terapéuticas y de desarrollo de la conducta en individuos, grupos y organizaciones a

partir de una base teórica sólida. También debería poder diseñar y realizar actividades de investigación científica, y desarrollar capacidades generales propias de un profesional universitario, como el pensamiento crítico, el auto aprendizaje, la educación continua, la formación integral y el discernimiento ético (Comité Coordinador de Psicólogos del Mercosur, 2001)

A partir de lo expuesto, es posible advertir cómo estos documentos abocados a establecer pautas referidas a la formación del psicólogo en el Mercosur retoman en gran medida las bases establecidas en los dos modelos de formación previos: el Modelo Boulder y el Bogotá, especialmente en cuanto al carácter bifronte, -de ciencia y profesión- de la psicología, y que debe estar reflejado en la formación de pregrado.

Por otra parte, estos documentos destacan por igual la necesidad de que la formación genere conocimientos sobre los procesos psicológicos básicos, y algunas disciplinas como historia, sistemas psicológicos y epistemología de la psicología. Ambos señalan la importancia de la formación en investigación científica y en técnicas metodológicas, el valor de la formación interdisciplinar, del desarrollo de competencias tanto preventivas como asistenciales, y de la práctica a través de la inserción institucional en diversos campos de aplicación. Las principales diferencias entre ambos documentos del Mercosur se centran en que el segundo de ellos destaca la importancia de la formación en áreas emergentes, da mayor relevancia al ámbito de la aplicación profesional, y la formación ética queda subsumida dentro de lo que se considera capacidades generales de un profesional universitario. Esto coincidiría con lo señalado por otras investigaciones que han detectado un mayor sesgo profesionalista en otros documentos más recientes referidos al perfil del psicólogo, como son los de la Asociación de Unidades Académicas de Psicología (Aupáis) (Di Doménico, 2007). (Penna, F; De Andrade, D; Ballari, B. 2010)

Estudio de universidades de Latinoamérica

En el siguiente cuadro se realiza una comparación de la carrera de psicología entre las siguientes universidades: Universidad Nacional Autónoma (UNAM), en México, la Universidad Nacional Mayor San Marcos (UNMSM), en Perú, la Universidad de Chile (U) y Universidad de Buenos Aires (UBA), en Argentina. En el mismo se reúnen datos como: régimen de acceso, duración, cantidad de estudiantes, requisitos de ingreso, requisitos para la obtención del título, entre otros.

Cuadro N°1 Comparación general de las carreras de Psicología

	UNAM -México	UNMSM-Perú	UCE-Chile	UBA-Argentina
Régimen de acceso	-Público -Gratuito	-Público -Gratuito	-Público -Arancelado	-Público -Gratuito
Duración	-4 años y medio	-6 años	-6 años	-5 años (6 con el CBC)
Cantidad de estudiantes	-4.586 (Censo 2.000)	-788 (Censo 2.009)	N/A	-18.668 (Censo 2.005)
Requisitos de ingreso	-Examen de conocimientos -Promedio de 7 puntos en escuela media	-Examen de conocimientos -Evaluación Psicológica	-Prueba de selección universitaria -Promedio en escuela media	-Ciclo básico común
Modelos teóricos de cursado obligatorio	-Fenomenológico existencial -Sistema constructivista -Conductual cognitivo -Cognitivo constructivista -Psicoanalítico	-Conductual -Cognitivo -Psicodinámico -Humanista	-Humanista -Sistémico -Psicoanalítico -Conductual	-Psicoanalítico
Requisitos para la obtención del título	-Servicio social (480 horas) -Tesis o examen de conocimientos	-Internado (1 año) -Tesis o examen de conocimientos	-Memoria de título -Examen de título -Práctica profesional (720 horas)	-Aprobación de materias obligatorias, incluyendo una práctica profesional o de investigación (48 horas)
Títulos otorgados	-Lic. En Psicología	-B.R en Psicología -Profes. Psicólogo	-Lic. En Psicología -Profes. Psicólogo	Lic. en Psicología

3.4.4. Formación del psicólogo en el Ecuador

En el Ecuador un gran número de universidades del país ofertan para la carrera de psicología títulos con especialización en psicología clínica, educativa y organización cuya duración es de cinco años, el pensum incluye materias genéricas en los tres primeros años de formación y los dos restantes se imparten las materias de especialización. Entre estas universidades están la Universidad Central del Ecuador que aparte de estas especializaciones ofrece la carrera de Psicología Infantil y Psicorrehabilitación, PUCE, la Universidad Estatal de Cuenca con una especialización en Psicología Social, la Universidad Técnica de Machala, entre otras.

Por otro lado universidades como: Universidad Técnica Particular de Loja otorga el título de Licenciatura en Psicología y su malla curricular incluye materias del área educativa, clínica y organizacional. Otra de las universidades que otorgan el título de Psicólogo, es la Universidad Internacional del Ecuador, la formación académica se da principalmente en cuatro grandes áreas: clínica, educativa, organizacional y social, siguiendo con la lista de universidades que otorgan el título de Psicólogo/a, esta la Universidad Estatal de Guayaquil entre las más importantes.

3.5. CAPÍTULO III CAMPOS DE ACCIÓN DEL PSICÓLOGO

La Psicología, como disciplina científica y aplicada, ha centrado la atención desde sus inicios en la conducta humana, entendida en el sentido más amplio y enmarcada en los más diversos ámbitos de actuación, como son el clínico, laboral, social, y educativo

3.5.1. Ámbito clínico

El psicólogo clínico aplica el conocimiento y las habilidades, las técnicas y los instrumentos proporcionados por la Psicología y ciencias afines a las anomalías, los trastornos y a cualquier otro comportamiento humano relevante para la salud y la enfermedad, con la finalidad de evaluar, diagnosticar, explicar, tratar, modificar o prevenir estos en los distintos contextos en que los mismos puedan manifestarse.

En lo que se refiere a los lugares específicos de intervención, hay distintos dispositivos en los que el psicólogo clínico desarrolla (o podría desarrollar) sus funciones adecuándolas a la especificidad derivada de los objetivos de estos. Entre ellos se nombrara a los siguientes:

- Centros privados de consulta, asesoramiento y tratamiento.
- Equipos de atención primaria.
- Equipos de salud mental.
- Unidades de salud mental del hospital general.
- Unidades de Psicología del hospital general.
- Unidades de Neuropsicología del hospital general.
- Unidades de rehabilitación hospitalaria o comunitaria.
- Hospitales de día.
- Hospitales psiquiátricos.
- Unidades u hospitales geriátricos.
- Hospitales Materno-infantiles.
- Unidades o centros de atención psicológica infantil.
- Unidades de dolor crónico y de cuidados paliativos.
- Centros de voluntariado o Centros de Organizaciones No Gubernamentales de atención a personas con discapacidades.
- Unidades de Salud Laboral.
- Otros dispositivos (Centros educativos, Equipos de psicología clínica en el ejército, etc.). (Psicología clínica y de la Salud)

Entre las funciones más relevantes que el psicólogo clínico realiza se presentan las siguientes:

Evaluación

Consiste en la reunión de información relativa a los repertorios conductuales, el funcionamiento cognitivo y el estado emocional de las personas. La evaluación implica frecuentemente a más de una persona pudiendo tomar, a veces, como objetivo central dos o más, como por ejemplo, una pareja, una familia u otros grupos o colectivos. Esta información puede ser empleada para el diagnóstico de problemas psicológicos, la elección de técnicas de intervención y tratamiento, la orientación vocacional, la selección de candidatos a un puesto de trabajo, la emisión de un informe pericial, la elaboración de un perfil psicológico, la obtención de datos complementarios a una evaluación previa, la selección de participantes potenciales en un proyecto de investigación psicológica, el establecimiento de una línea-base de conducta con la que comparar cambios postratamiento y otros numerosos propósitos.

En general, los instrumentos más usuales son algún tipo de test, cuestionarios, entrevistas, observaciones y aparatos psicofisiológicos. A menudo estos procedimientos se utilizan en combinación, constituyendo una batería de pruebas o una estrategia de medida múltiple.

Diagnóstico

Consiste en la identificación y rotulación del problema comportamental, cognitivo, emocional o social, de la persona, grupo o comunidad de que se trate. Debe entenderse como “resultado” del proceso de evaluación psicológica. En el ejercicio de esa función, el psicólogo clínico y de la salud habrá de tomar decisiones, entre las que hay que destacar las siguientes:

- Decisión sobre si se trata de un problema que cae dentro de su competencia o no.
- Decisión sobre el grado de severidad o gravedad de las primeras informaciones que se ofrecen del problema.
- Diagnóstico, si procede.

- Especificación del problema en términos operativos.
- Indicación del tratamiento.

Tratamiento e Intervención

El tratamiento supone intervenciones clínicas sobre las personas con el objeto de entender, aliviar y resolver trastornos psicológicos: emocionales, problemas de conducta, preocupaciones personales y otros. Se entiende que todo tratamiento o intervención supone algún tipo de relación interpersonal y situación social. Estas formas de ayuda pueden denominarse psicoterapia, terapia o modificación de conducta, terapia cognitiva (o cognitivo-conductual), terapia psicoanalítica, terapia sistémica, terapia existencial (fenomenológica o humanística), consejo o asesoramiento psicológico, o puede todavía reconocerse con otros nombres dependiendo de la orientación y preferencia del clínico.

La prestación del tratamiento puede ser en aplicación individual, en pareja, o en grupo, y ser llevado por uno o más psicólogos constituidos en equipo. Los clientes pueden ser pacientes externos o pacientes internos (residentes en una institución).

La duración del tratamiento suele ser por lo general entre cinco y cuarenta sesiones (comúnmente a razón de una o dos por semana), pero también pueden ser tan corto como una sesión y tan largo como que lleve varios años. La duración más frecuente de una sesión está entre media y una hora, pero también puede variar según las circunstancias y la naturaleza de la terapia. En cuanto al formato de las sesiones, pueden ir desde una relación colaboradora altamente estructurada hasta interacciones menos estructuradas, así como consistir en construcciones sistemáticas de nuevas conductas, en la promoción de manifestaciones emocionales, y en toda una variedad de maneras, incluyendo las aplicaciones fuera de la clínica en contextos de la vida cotidiana.

Los objetivos del tratamiento (convenidos con el cliente) pueden concretarse en la solución de un problema específico, proponerse la reconstrucción de la personalidad, o algún propósito entre estos dos extremos. Igualmente, además del interés en el entendimiento, el alivio de la solución de un trastorno dado, la actuación del psicólogo clínico puede incluir la prevención de problemas mediante la intervención en

instituciones, contextos y ambientes, así como la intervención centrada en personas con riesgos o en toda una comunidad.

En algunos casos, la actividad del psicólogo clínico y de la salud ha de ser entendida como intervención, más que como Tratamiento en el sentido estricto. Se trata en este caso, de un conjunto de acciones destinadas a resolver un problema (previamente identificado y analizado) de forma indirecta. Como por ejemplo, modificar los flujos de información en una sala médica para reducir los niveles de ansiedad de los enfermos, ejecución de una campaña de sensibilización de una comunidad para aumentar su participación en programas de prevención, etc.

La intervención puede consistir igualmente en organizar una sistemática para el estudio y conducción de los factores individuales, ambientales y relacionales, que puedan favorecer y/o perturbar la calidad del proceso de adaptación a la enfermedad. Esta función implica objetivos como:

- Identificar y evaluar factores psicosociales que incidan en la calidad de la atención recibida por el paciente.
- Identificar y evaluar factores psicosociales que incidan en el bienestar de los pacientes durante su enfermedad.
- Identificar los problemas psicosociales causados por la enfermedad (diagnóstico, curso, tratamiento y recuperación).
- Diseñar y ejecutar programas de tratamiento de las disfunciones psicosociales que acompañan el proceso de enfermar o a la propia hospitalización y tratamiento correspondiente.

Esta función incluye el diseño y la realización de programas de ajuste a la enfermedad crónica, programas de preparación para la hospitalización, programas de entrenamiento para afrontar el proceso de hospitalización y conseguir una buena adaptación, que pueden ser de carácter general o referidos específicamente a determinados acontecimientos diagnósticos o de tratamiento especialmente estresantes (por ejemplo, programas de preparación para la cirugía, programas para procedimientos diagnósticos invasivos como biopsias, endoscopia, arteriografía, etc.). (Psicología clínica y de la Salud)

3.5.2. **Ámbito Educativo**

El Psicólogo de la Educación es el profesional de la psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, en situaciones educativas, mediante el desarrollo de las capacidades de las personas, grupos e instituciones. Se entiende el término educativo en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal y colectivo.

El Psicólogo de la Educación desarrolla su actividad profesional principalmente en el marco de los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus diversos niveles y modalidades; tanto en los sistemas reglados, no reglados, formales e informales, y durante todo el ciclo vital de la persona.

Así mismo interviene en todos los procesos psicológicos que afectan al aprendizaje, o que de este se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud etc., responsabilizándose de las implicaciones educativas de su intervención profesional y coordinándose, si procede, con otros profesionales. (Psicología de la educación)

Es así que el psicólogo educativo se ocupa de la aplicación de estrategias psicológicas dentro y fuera del aula.

Algunos de los lugares donde el psicólogo educativo participa activamente en el área de educación especial son los siguientes:

- Escuelas de Educación Preescolar.
- Escuelas de Educación Primaria.
- Escuelas de Educación Secundaria.
- Escuelas de Nivel Medio superior, en el área de orientación educativa.
- Instituciones de Nivel Superior, en el área de atención a estudiantes, programa de tutorías, orientación educativa. (Hernández, M. 2011).

Entre las funciones más relevantes que el psicólogo educativo realiza se presentan las siguientes:

Intervención ante las Necesidades Educativas de los Alumnos

El profesional de la psicología participa en la atención educativa al desarrollo desde las primeras etapas de la vida, para detectar y prevenir a efectos socio-educativos las discapacidades e inadaptaciones funcionales, psíquicas y sociales.

Realiza la evaluación psico-educativa referida a la valoración de las capacidades personales, grupales e institucionales en relación a los objetivos de la educación y también al análisis del funcionamiento de las situaciones educativas. Para ello trata de determinar la más adecuada relación entre las necesidades individuales, grupales o colectivas y los recursos del entorno inmediato, institucional o socio-comunitario requeridos para satisfacer dichas necesidades.

También, ligado al proceso de evaluación, el psicólogo puede proponer y/o realizar intervenciones que se refieran a la mejora de las competencias educativas de los alumnos, de las condiciones educativas y al desarrollo de soluciones a las posibles dificultades detectadas en la evaluación.

Orientación, Asesoramiento Profesional y Vocacional

El psicólogo promueve y participa en la organización, planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de orientación y asesoramiento profesional y vocacional, tanto en lo que tienen de información, asesoramiento y orientación a los alumnos ante las opciones que deban tomar frente a las distintas posibilidades educativas o profesionales, como en la elaboración de métodos de ayuda para la elección y de métodos de aprendizaje de toma de decisión vocacional. El objetivo general de estos procesos es colaborar en el desarrollo de las competencias de las personas en la clarificación de sus proyectos personales, vocacionales y profesionales de modo que puedan dirigir su propia formación y su toma de decisiones.

Intervención en la Mejora del Acto Educativo

Las funciones ligadas a esta intervención pretenden la adecuación de las situaciones educativas a las características individuales y/o grupales (evolutivas, cognitivas, sociales, etc.) de los alumnos y viceversa. Estas funciones se realizan a través de asesoramiento didáctico, de la organización y planificación educativa, de programación, de asesoramiento y actualización del educador; y en general se refieren

a la intervención sobre las funciones formativas y educativas que se realizan con el alumno.

El psicólogo presta apoyo y asesoramiento técnico al educador tanto en:

- Su actividad general: adaptación de la programación a las características evolutivas psicosociales y de aprendizaje de los alumnos, organización del escenario educativo, métodos de enseñanza-aprendizaje, niveles de concreción curricular, aplicación de programas psico-educativos concretos, etc.
- Como en su actuación educativa con alumnos con necesidades y/o en situaciones educativas especiales, adecuaciones curriculares y programas individuales, actuaciones compensatorias, diversificaciones, y en general procedimientos de atención a la diversidad.

Igualmente colabora en la formación permanente y apoyo didáctico al educador, aportando su preparación específica sobre las áreas evolutivas, cognitivas, afectivas, comportamentales, psicosociales e institucionales.

También son objeto de la intervención del psicólogo los fenómenos institucionales que configuran los centros educativos: la relación entre los objetivos y las formas organizativas con el funcionamiento real, la mejora eficaz de las relaciones entre los componentes de la institución educativa, etc.; así presta su colaboración y apoyo técnico en la elaboración y desarrollo de proyectos educativos de centro, de proyectos de innovación curricular, integración y atención a la diversidad, nuevas tecnologías, compensación y apoyo educativo, etc.; así como en los cambios organizativos y metodológicos requeridos por estos proyectos, en la línea de hacer competentes a las propias instituciones en la realización de los fines que se proponen. (Psicología de la psicología de la Educación, 2010)

3.5.3. Ámbito Organizacional

Se va a iniciar con una definición de la Psicología Industrial/Organizacional: un área de estudio científico y práctica profesional que aborda conceptos y principios psicológicos en el mundo del trabajo (Muchinsky, 2007).

El psicólogo organizacional puede desempeñarse dentro de una institución u organización, independientemente de la actividad a la que la misma se dedique.

Las funciones principales que realiza el psicólogo dentro de la organización son:

Selección y colocación de personal, análisis y evaluación de puestos de trabajo, evaluación del desempeño, entrenamiento y capacitación, satisfacción con el trabajo, clima organizacional, liderazgo y supervisión, comunicaciones y ergonomía.

Como podemos ver el psicólogo organizacional se ocupa de varios campos dentro de una misma organización. En nuestro medio incluso el psicólogo organizacional debe tener conocimientos sobre nómina, seguro social, código del trabajo, elaboración de contratos, entre otras.

En la actividad profesional el Licenciado en Psicología Organizacional identifica comportamientos, actitudes, así como otros atributos y procesos humanos que pueden mejorarse y desarrollar estrategias que promueven el desempeño individual y grupal.

El psicólogo organizacional además de trabajar de forma fija o indefinida dentro de una empresa suele prestar servicios de consultoría externa, estos consisten en prestar sus servicios profesionales de forma temporal, esto con la intención de dar solución a un problema específico que se este presentando en la empresa, o bien para dictar seminarios o brindar entrenamiento en liderazgo por ejemplo a los ejecutivos de la organización.

3.5.4. Otros ámbitos

Aunque los campos en los que mayoritariamente se desenvuelve el psicólogo son el educativo, organizacional y clínico, existen lugares en los que el psicólogo presta sus servicios por ejemplo el psicólogo deportivo se ocupa de la asistencia a deportistas, atletas, equipos, entrenadores y profesores de educación física. Suelen ser contratados por equipos deportivos en su gran mayoría y en menor medida laboran en gimnasios, clubes deportivos, entre otros. Los psicólogos deportivos pueden intervenir

de forma directa con los deportistas, con los entrenadores, con los padres de los deportistas, con los árbitros y jueces deportivos y también con la organizaciones y los directivos deportivos (Rincón, 2008).

Otro ámbito en el que interviene el psicólogo es en el judicial, como psicólogo forense, en este ámbito generalmente se colabora con la policía en la investigación y esclarecimiento de hechos delictivos. Brindan a las autoridades perfiles psicológicos de posibles homicidas, además realizan evaluaciones psicológicas de delincuentes o personas involucradas en algún delito, o víctimas de violencia doméstica, sexual, etc., si así lo ordena un juez. Las áreas de intervención del psicólogo forense son: Psicología Forense para el derecho y la familia, para el derecho civil, para el derecho penal, para el derecho laboral y para menores. (CBO Psicólogos)

La Psicología Ambiental, surge como respuesta frente a las necesidades de las personas en relación a su entorno físico. La psicología ambiental es una disciplina relativamente nueva en comparación a las demás áreas de la psicología. Surge hace aproximadamente 30 años como una profundización de otras ramas de la psicología, como por ejemplo, la psicología social, ocupacional y también de la ecología y de la arquitectura. Surge de la arquitectura a partir del desarrollo de áreas de diseño ambiental. Esta relacionado con la psicología social porque estudia la conducta en relación a los demás (ambiente social), aborda problemas de interacción como la privacidad y territorialidad. También se relaciona con la psicología ocupacional en todo lo que es diseño de ambiente para mejorar el rendimiento laboral. (Líbano, J.)

El psicólogo ambiental presta sus servicios en el área de salud y medio ambiente en los programas del gobierno sobre difusión educativa; en la planificación de estrategias para proteger a la población de los efectos del medio ambiente y del stress ambiental, en la búsqueda de soluciones para los peligros del hacinamiento, la polución, los ruidos, la contaminación y el exceso de información.

El psicólogo del tráfico y la seguridad, suele ser llamado a realizar peritajes cuando se requiere comprobar que una persona es apta para conducir, los conductores a los que se les ha retirado su permiso de conducir tienen que recibir ayuda por parte de los psicólogos, la misma que puede ser individual o grupal, para que de esta manera puedan volver a manejar sus automóviles y ser considerados como conductores

seguros. Además los psicólogos del tráfico contribuyen en cooperativas profesionales, en las compañías de seguros, en la industria en la economía e instituciones estatales a estructurar los sistemas de transporte y de tráfico de un modo más seguro (Papeles del Psicólogo 1995).

Por último son varios los ámbitos que todavía faltan por ser explorados y reconocidos en los que los psicólogos se pueden desempeñar. Es necesario mucha más información al respecto por parte de los entes promotores de la educación, se requiere que los empresarios, los dirigentes de organizaciones gubernamentales abran su mente y reconozcan la necesidad que se tiene de contar dentro de su equipo de trabajo con un profesional en psicología.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de investigación

El propósito de esta investigación fue dar a conocer el estado de la situación laboral y las necesidades de formación que tienen los ex alumnos de la escuela de psicología de la Universidad Técnica particular de Loja.

Nuestro estudio tiene las siguientes características:

No experimental: Esta investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables, lo que hicimos es observar hechos tal como se dan en su entorno.

Transeccional (transversal): Se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único para describir y analizar las variables.

Exploratorio: intentamos recoger e identificar antecedentes generales, números y cuantificaciones, temas y tópicos respecto del problema investigado, sugerencias de aspectos relacionados que deberían examinarse en profundidad en futuras investigaciones. Nuestro objetivo es documentar ciertas experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordadas antes.

Descriptivo: Describimos situaciones o eventos específicos, propiedades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

Medimos o evaluamos diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. (Desde el punto de vista científico describir es medir).

Es decir, en el estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, y valga la redundancia, describir lo que se investiga.

Cualitativa: esta investigación es cualitativa debido a que dentro del instrumento para la recolección de datos se incluyen preguntas abiertas, donde el entrevistado expone

su punto de vista y opiniones. Una parte de esta investigación no estudia la realidad en si, sino como se construye la realidad para el ex alumno.

Cuantitativa se recogieron datos cuantitativos sobre variables.

4.2. Participantes

La población objeto de estudio estuvo comprendida por los ex alumnos de la escuela de Psicología que actualmente se encuentran en las ciudades de Quito y Riobamba. El número de ex alumnos asignados para nuestra investigación fueron de 18, pero por razones que expondremos más adelante en este mismo apartado solo pudimos obtener la colaboración de 17 de los ex alumnos, es importante mencionar que los miembros del equipo planificador del Programa de “Inserción Laboral y Necesidades de Formación de los Ex – Alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL” fueron los encargados de distribuir en forma equitativa los nombres de los graduados de la carrera de psicología y designar a cada tesista el grupo objeto de estudio.

A continuación vamos a presentar los datos de mayor relevancia de las personas que participaron de nuestra investigación, los mismos están en orden alfabético:

4.3. Instrumentos

El principal instrumento utilizado para nuestra investigación es el cuestionario sobre inserción laboral, el mismo que fue diseñado por el equipo del CEP (Centro de educación y psicología de la UTPL) y posteriormente entregado a los participantes del programa de investigación.

Este cuestionario fue estructurado con la intención de obtener información de vital importancia para el desarrollo de nuestra investigación de modo que nos permita alcanzar los objetivos planteados dentro de este trabajo.

El instrumento consta de cinco apartados los mismos que están distribuidos de la siguiente manera:

1. Datos informativos: aquí se registran los principales datos de los ex – alumnos(as), tales como nombre, género, fecha de nacimiento, nacionalidad, año de obtención del título, estado civil, trabajo del conyugue y personas dependientes de usted.
2. Acerca de sus estudios: sobre la UTPL: este apartado consta de 20 ítems, en los 18 primeros el encuestado da una calificación que puede oscilar desde 0 que es igual a “no corresponde” hasta 5 que es igual a “totalmente de acuerdo”. Mediante estos ítems se realizó una indagación acerca de lo que los encuestados opinan sobre sus estudios en la UTPL, los dos últimos ítems de este apartado son preguntas abiertas, donde las opiniones de los ex – alumnos(as) son transcritas de forma literal.

Otros estudios: este está formado por dos literales, el B donde le encuestado nos brinda información acerca de otros pregrados o postgrados realizados además del concluido en la UTPL en la carrera de psicología. En el literal C el encuestado hace referencia a los cursos especializantes (más de 40 horas) en los que ha participado.

3. Inserción Laboral: este apartado pretende indagar cuantos empleos ha tenido el entrevistado antes de empezar la carrera, durante y después de terminar la carrera, el contenido de este apartado resulta sumamente importante debido a que nos permite saber si los ex – alumnos(as) tuvieron empleos relacionados con la psicología, también podemos averiguar si el hecho de obtener el título de psicólogo le permitió al graduado mejorar su estatus laboral y económico entre otras cosas.

Este apartado también consta de un literal en el que se realiza una evaluación de los empleos en los que ha laborado el graduado.

El último literal dentro de este apartado nos brinda información a cerca de la situación laboral actual del graduado. Esto nos permitió saber cuantos ex-alumnos(as) están laborando como psicólogos actualmente y de no ser así cuantos se desempeñan en otras áreas.

4. Necesidades de capacitación: este apartado fue diseñado para obtener información por parte de los encuestados acerca de los post-gradados, maestrías, cursos especializantes a los que desearían tener acceso ya sea en el área de psicología (clínica, educativa, organizacional) o en cualquier otra área.

El segundo instrumento con el que contamos es el currículum vitae, el mismo que será destinado para alimentar la base de datos de la bolsa de trabajo de la Escuela de Psicología.

Este instrumento consta de la información personal del profesional, formación académica, experiencia profesional, competencias específicas y cursos especializantes.

El instrumento de inserción laboral debe ser administrado de forma personal de preferencia, ya que de la correcta aplicación del cuestionario depende el éxito o el fracaso de la investigación.

4.4. Recolección de datos

En la primera tutoría impartida en la ciudad de Loja, se dieron las orientaciones principales para la elaboración de la investigación, estas orientaciones incluyeron pautas para la recolección de datos.

La recolección de datos en sí misma se inició el día en que se recibió vía electrónica la lista del las personas (ex – alumnos) que se debía entrevistar. La lista estuvo compuesta por 18 personas, donde constaban sus números de cédula, nombres completos, lugar, teléfonos, mails y direcciones. La mayoría de las personas ha entrevistar eran de la ciudad de Quito, las mismas que sumaban un número de 14, mientras que el resto o sea 4 personas eran de la ciudad de Riobamba.

Para empezar con el trabajo se dividió en partes iguales la cantidad de personas ha entrevistar, por lo tanto cada una de las investigadoras tuvo la labor de entrevistar a 9 ex alumnos.

El primer paso fue intentar contactar a los graduados por vía telefónica, de los 18 ex – alumnos solo se logró ubicar a 6 usando los números telefónicos proporcionados por la universidad, como era de esperarse muchos de ellos no habitaban en el mismo lugar, de modo que a las personas que se pudo ubicar vía telefónica, se les envió un mail, lamentablemente tampoco se obtuvo resultados positivos por este medio, los correos eran rebotados, seguramente estaban equivocados o en su defecto ya habían sido cancelados por sus usuarios.

Con este panorama un poco desalentador se decidió utilizar otros medios, la guía telefónica resultó ser muy útil, si bien no se ubicó a las personas a entrevistar directamente se pudo contactar con familiares que afortunadamente facilitaron los números a los que se podía llamar a las personas objeto de investigación. Hay que señalar que no fue tan fácil obtener la información de los ex – alumnos por parte de los familiares ya que se mostraban un poco temerosos de dar información delicada a personas desconocidas. Por lo tanto se utilizó diferentes métodos de persuasión que al final dieron sus frutos pues se obtuvo la información necesaria.

Las redes sociales en este caso el Facebook, también fue útil, por este medio logramos ubicar a dos personas de la lista.

En la página web de la UTPL, hay un link llamado ex alumnos, en el mismo existe la información de los graduados de la universidad. Había un poco de escepticismo debido a que se asumía que la información que entregó la universidad de los ex – alumnos era la misma que constaba en este link, lo cierto es que no se perdía nada con revisar y así fue. Se ingresó los números de cédula de las personas que aún no se lograba localizar y la sorpresa fue mayúscula cuando se observó que había información de ex alumnos que la universidad no había facilitado o en su defecto era errónea, es decir, que en la lista enviada constaba un número telefónico, que al contrastarlo con el número que aparecía en la página web no era la misma pues fallaba en uno o dos números. De todas formas este medio fue de gran utilidad y se logró ubicar a cuatro ex – alumnos.

Hay que decir la primera vez que hubo comunicación con las personas a entrevistar vía telefónica se mostraron sorprendidas pero a la vez interesadas por el proyecto. La gran mayoría de ellas se mostraron prestas a colaborar, unas con mayor entusiasmo y

predisposición que otras claro esta. Por otro lado hubo una persona que se negó rotundamente a participar de la investigación, manifestando que no tenía tiempo, ni tampoco le interesaba formar parte de este proceso. Se le insistió de la forma más cordial un par de veces pero no se pudo obtener una respuesta positiva de su parte.

Las citas se iban haciendo y concretando paulatinamente, las entrevistas fluyeron sin mayores inconvenientes, estas tenían una duración en promedio de 45 minutos, el 80% de las mismas se realizaron de forma personal, el 20% restante fueron vía telefónica, debido a que las profesionales manifestaron no tener tiempo para colaborar con la investigación. Una de las personas que fue entrevistada telefónicamente se mostró muy cortante, con una actitud prepotente y negativa. Sin embargo y a pesar de esto se logró completar el cuestionario. Se hicieron dos entrevistas en la ciudad de Riobamba. Cabe mencionar que una importante fuente de información para contactar a los ex –alumnos fueron sus propios compañeros. Se puede terminar calificando como satisfactorio el proceso investigativo de campo, ya que la mayoría los ex –alumnos brindaron su ayuda en el proceso.

5. RESULTADOS OBTENIDOS

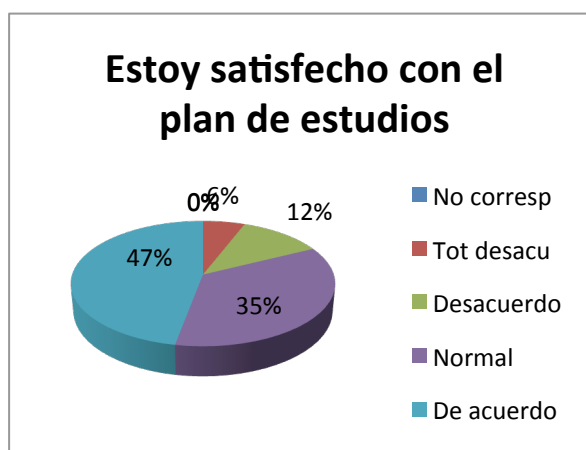
En este apartado se hará un breve análisis de los datos obtenidos gracias a la aplicación del “Instrumento sobre Inserción Laboral” a los participantes de nuestra investigación.

A. Acerca de sus estudios

Tabla N° 1 Plan de estudios

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	6
Desacuerdo	2	12
Normal	6	35
De acuerdo	8	47
Tot de acue	0	0
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 1

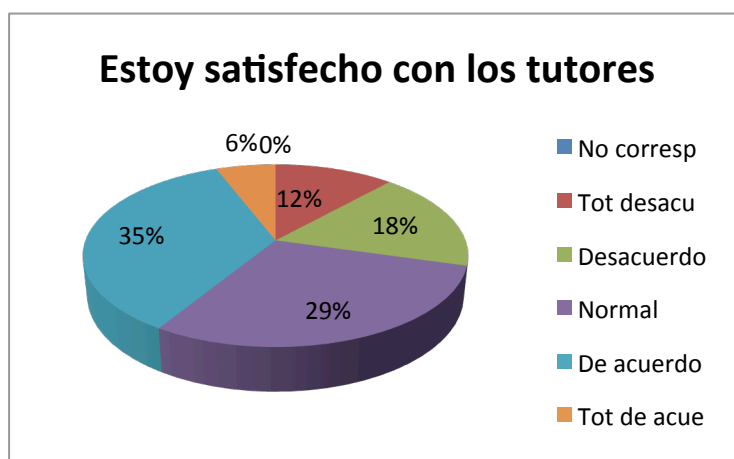


Del total de la muestra que corresponde a 17 personas 8 están de acuerdo con el plan de estudios mientras que una persona está totalmente en desacuerdo con el plan de estudios.

Tabla N°2 Estoy satisfecho con los tutores (profesores)

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	2	12
Desacuerdo	3	18
Normal	5	29
De acuerdo	6	35
Tot de acue	1	6
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N°2



El 35% de la muestra está satisfecho con los tutores, y un 12% de los graduados se encuentran insatisfechos con los profesores de la UTPL.

B. MATERIAL RECIBIDO

Tabla N° 3 Estoy satisfecho con los libros

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	6
Desacuerdo	1	6
Normal	2	12
De acuerdo	4	24
Tot de acue	9	53
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 3

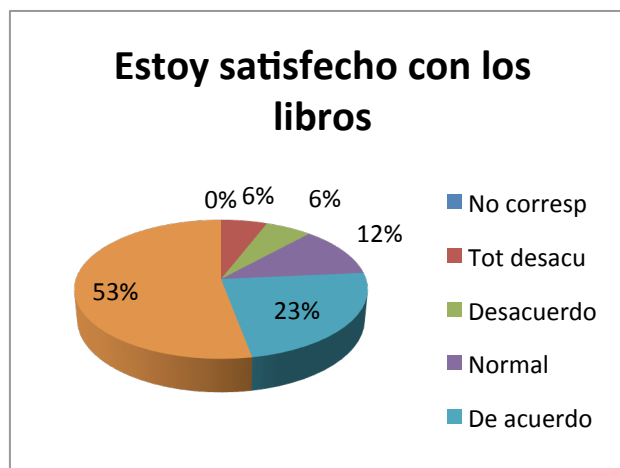
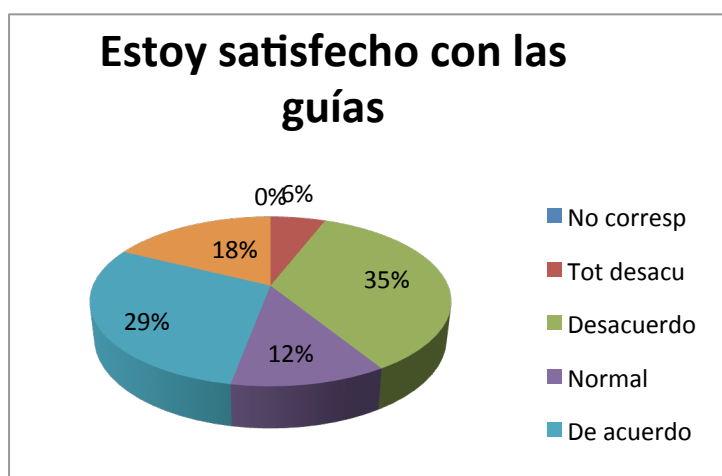


Tabla N° 4 Estoy satisfecho con las guías

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	6
Desacuerdo	6	35
Normal	2	12
De acuerdo	5	29
Tot de acue	3	18
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 4

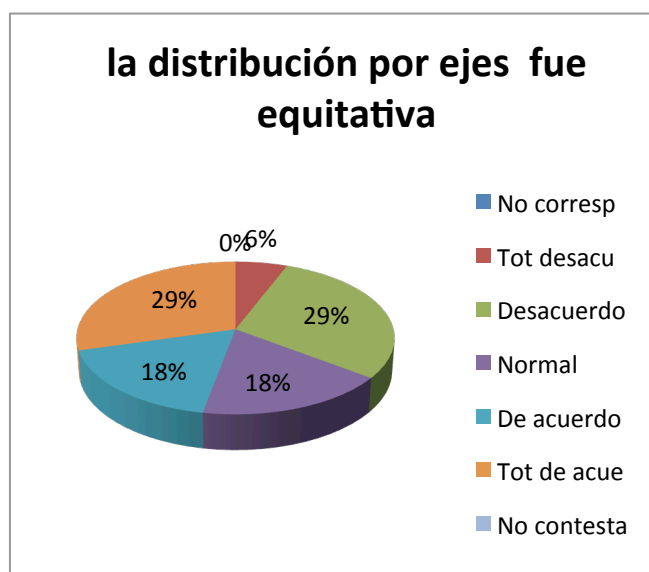


En el instrumento sobre inserción laboral existe un ítem en que se investiga acerca de la satisfacción de los ex alumnos con el material recibido. En este ítem se incluyen los libros, las guías, los trabajos a distancia, las pruebas presenciales, las videoconferencias y el sistema EVA. El porcentaje más alto de satisfacción fue dado a los libros con 53% de personas que están totalmente de acuerdo, por otro lado el 35% de la muestra está en desacuerdo o en su defecto insatisfechos con las guías.

Tabla N° 5 la distribución por ejes fue equitativa

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	6
Desacuerdo	5	29
Normal	3	18
De acuerdo	3	18
Tot de acue	5	29
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 5



En los resultados obtenidos en este ítem podemos observar que existe una contradicción comparando con la tabla N°1, donde el 47% de ex alumnos está de acuerdo con el plan de estudios, mientras que solamente el 17% está de acuerdo con la distribución de las materias por ejes, esta comparación se realiza debido a que dentro del plan de estudios se incluye la distribución de materias.

C. Nivel de asimilación

Tabla N° 6 Nivel de asimilación Materias Genéricas

Item	Fr	%
No corresponde	0	0
Nada	0	0
Poco	1	6
Normal	4	24
Mucho	7	41,1
Completamente	5	29,4
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla N°7 Nivel de asimilación eje Clínico

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	0	0
Poco	1	6
Normal	5	29,4
Mucho	4	24
Completamente	7	41,1
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla N° 8 Nivel de asimilación en el eje Educativo

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	0	0
Poco	1	6
Normal	3	18
Mucho	9	53
Completamente	4	24
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla N° 9 Nivel de asimilación en el eje Organizacional

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada		
Poco		
Normal	9	53
Mucho	3	18
Completamente	5	29
No contesta		0
TOTAL	17	100

Comparando las tablas 6, 7, 8 y 9 se evidencia que el 41% de los encuestados cree haber asimilado completamente las materias del eje clínico.

D. Nivel de satisfacción con las prácticas

Tabla N° 10 Nivel de satisfacción en la práctica clínica

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	1	6
Poco	3	18
Normal	2	12
Mucho	6	35
Completamente	5	29
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla N° 11 Nivel de satisfacción en la práctica educativa

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	1	6
Poco	4	24
Normal	2	12
Mucho	6	35
Completamente	4	23
No contesta		0
TOTAL	17	100

Tabla N° 12 Nivel de satisfacción en la práctica organizacional

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Nada	1	6
Poco	2	12
Normal	6	35
Mucho	4	24
Completamente	4	24
No contesta		0
TOTAL	17	100

Comparando las tablas 10, 11y 12 el nivel de satisfacción más alto registrado tiene que ver con la práctica clínica donde el 29% de los ex alumnos encuestados esta completamente satisfecho. Mientras que un 24% se encuentra poco satisfecho con la práctica educativa.

E. Satisfacción y grado de dificultad en las actividades de último nivel

En actividades realizadas en el último nivel de la carrera y anteriores a obtener el título tenemos los siguientes resultados:

En el ítem N° 8 “Estoy satisfecho con el seminario de fin de carrera”, el 35% esta totalmente de acuerdo, por otro lado el 24% está totalmente en desacuerdo.

El proceso de elaboración de tesis no fue sencillo para el 47% de los entrevistados, mientras que para el 12% de la muestra este proceso fue sencillo.

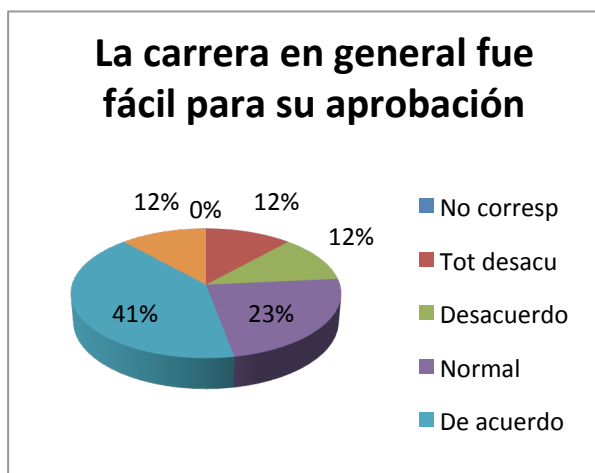
El proceso de sustentación de prácticas para el 35% de la muestra estuvo normal.

El proceso de defensa de tesis para el 29% de los entrevistados fue normal, otro 29% de los entrevistados considera que el proceso de defensa de tesis fue sencillo.

Analizando los datos obtenidos de estas últimas actividades se puede ver que el proceso de elaboración de tesis fue el más difícil en comparación con el proceso de sustentación de prácticas y con la defensa de tesis.

Tabla N° 13 La carrera en general fue fácil para su aprobación

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	2	12
Desacuerdo	2	12
Normal	4	24
De acuerdo	7	41
Tot de acue	2	12
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 6

El 41% de la muestra manifiesta que la carrera fue fácil para su aprobación

Al 29% no le sirvió el título de psicólogo para obtención de un empleo. Sin embargo en contraste con los resultados encontrados en el ítem “He podido aplicar mis conocimientos y habilidades obtenidos en mi(s) trabajo(s)”, se evidencia que la mayoría ha podido aplicar los conocimientos es sus trabajos.

F. Con relación a la carrera

El 70% de las personas encuestadas estudiarían nuevamente psicología, el 47% de los entrevistados respondió de forma negativa al ítem: “estudiaría nuevamente en la UTPL”, es decir que están totalmente en desacuerdo con este ítem. Mientras que un 65% estudiaría psicología en otra universidad y el 59% estudiaría psicología nuevamente en otra modalidad. Como reflejan los resultados la mayoría optaría por la carrera de psicología mas no estudiarían en la UTPL y si en otra universidad y con otra modalidad.

G. Solución de problemas en centros asociados y la sede Loja

Tabla N° 14 Solución de problemas en centros asociados

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	5	29
Desacuerdo	6	35
Normal	2	12
De acuerdo	1	6
Tot de acue	3	18
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 7

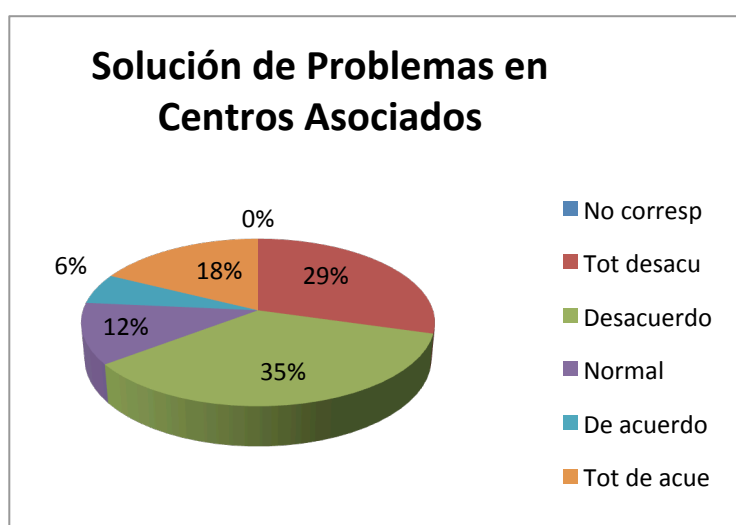
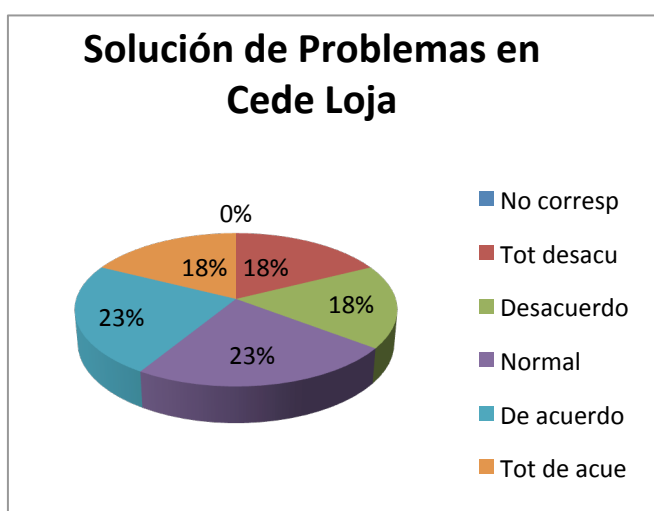


Tabla N° 15 Solución de problemas en la sede Loja

Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	3	18
Desacuerdo	3	18
Normal	4	24
De acuerdo	4	24
Tot de acue	3	18
No contesta		0
TOTAL	17	100

Gráfico N° 8

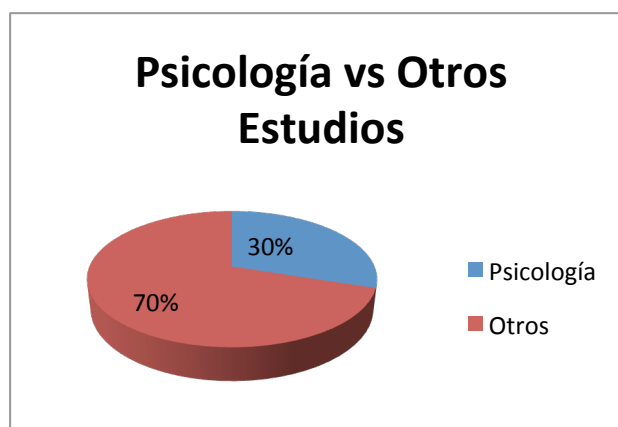


El 35% de los encuestados no está satisfecho con la atención y solución de problemas a través del centro asociado al que pertenecía. El 29% se encuentra totalmente insatisfecho con la atención del centro asociado. Estas cifras nos indican la inconformidad de la mayoría de los ex alumnos con su centro.

Con respecto a la atención y solución de problemas de los estudiantes la mayoría de ex alumnos dio una calificación positiva al personal administrativo de la sede en Loja.

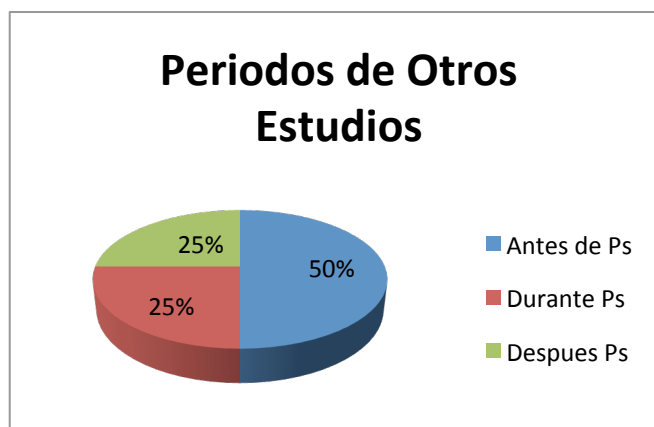
H. OTROS ESTUDIOS

Gráfico N° 9



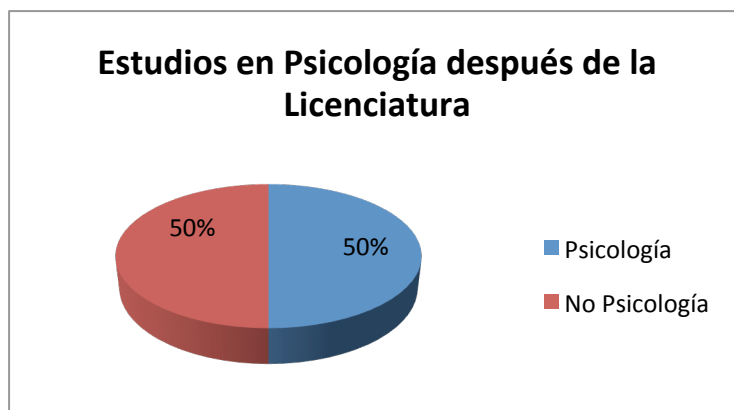
Por un alto porcentaje del 70%, resulta evidente que la mayoría de estudios que han tenido nuestros investigados han sido en otras áreas, en comparación con los estudios en psicología.

Gráfico N° 10



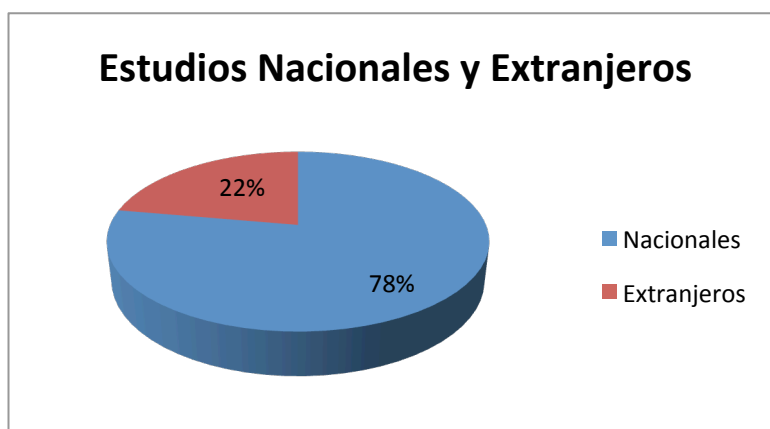
Este gráfico nos muestra que el 50%, es decir, la mitad de otros estudios que han sido realizados por los ex alumnos, se hicieron antes de seguir la carrera de psicología en la UTPL.

Gráfico N° 11



El 50% de los estudios después de graduarse como licenciado fueron en psicología y el otro 50% se los realizaron en otras áreas

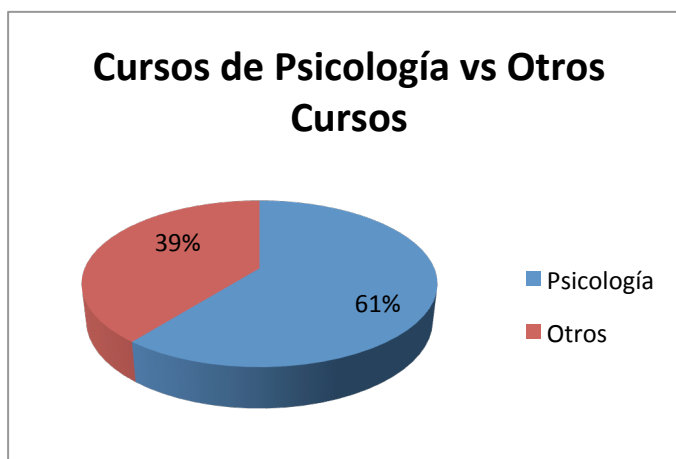
Gráfico N° 12



El 78% de los estudios realizados han sido nacionales y solo el 22% se realizaron en el extranjero

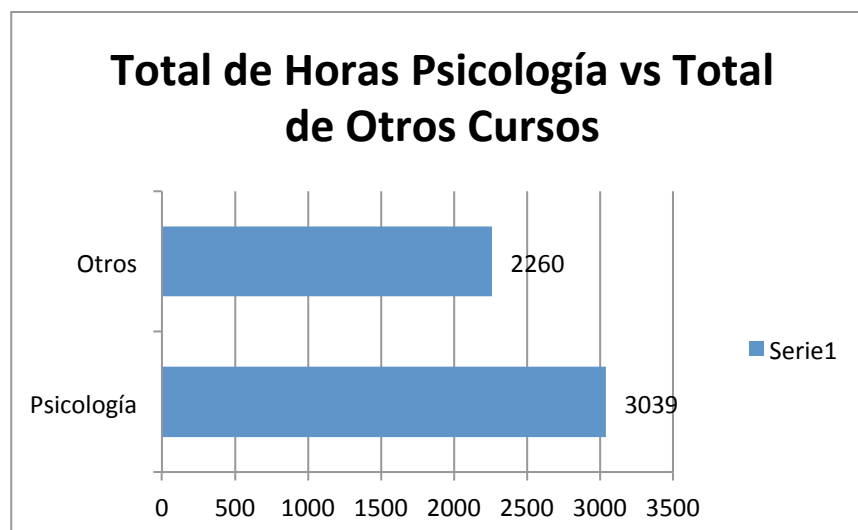
I. CURSOS ESPECIALIZANTES

Gráfico N° 13



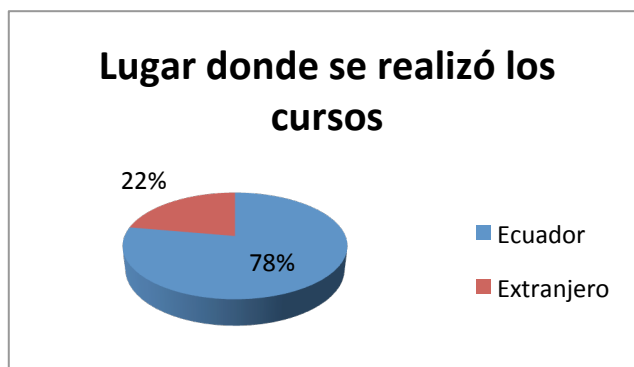
El 61% de los egresados de la escuela de psicología han realizado cursos relacionados con psicología y el 31% en otras áreas.

Gráfico N° 14



Los egresados completaron un total de 3039 horas en cursos relacionados con la psicología y 2260 horas fueron empleados por los egresados en cursos en otras áreas.

Gráfico N° 15



El 78% de los entrevistados realizó sus cursos en el Ecuador y el 22% en el extranjero.

J. INSERCIÓN LABORAL

PSICOLOGÍA

Gráfico N° 16

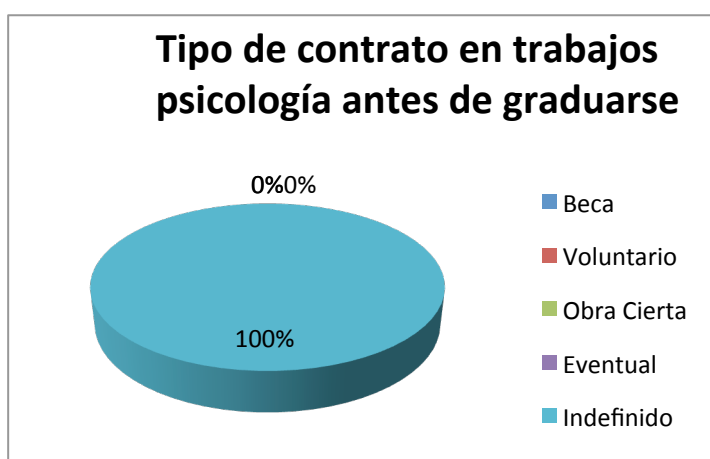


Gráfico N° 17

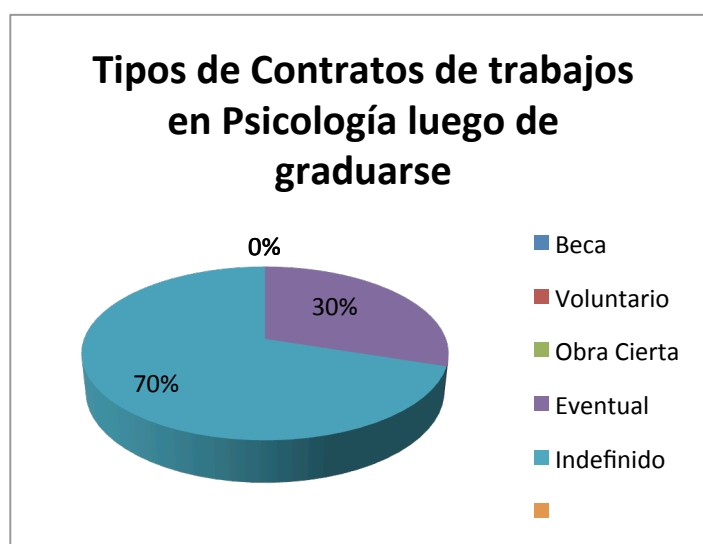
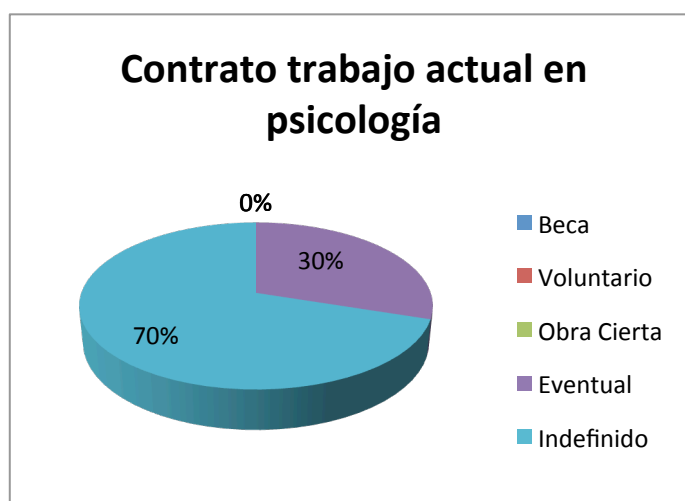
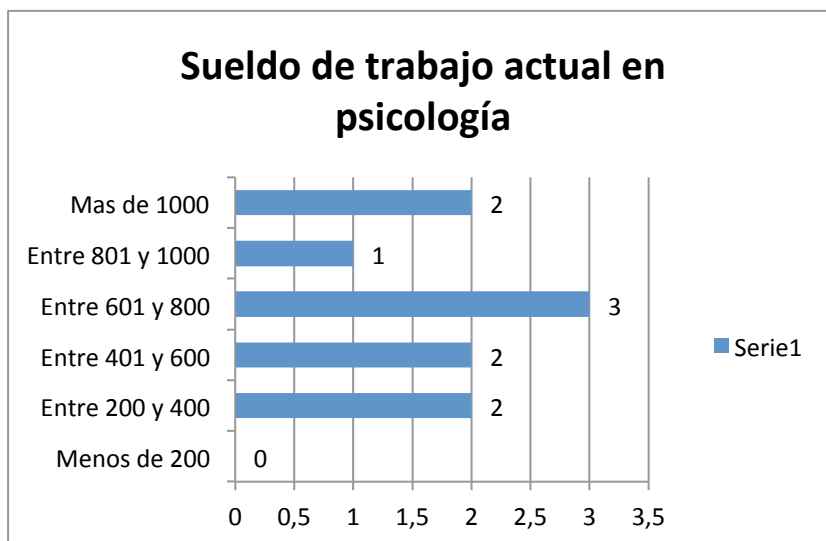


Gráfico N° 18



Como se observa en los gráficos 16,17 y 18 antes de graduarse los contratos en psicología fueron en su totalidad indefinidos, la tendencia baja luego de graduarse pero aumenta en un 3% en los empleos actuales que mayoritariamente son de contratación indefinida.

Gráfico N° 19



El 100% de los ex alumnos encuestados consideran que sus trabajos en psicología antes de graduarse fueron bien remunerados.

Gráfico N° 20

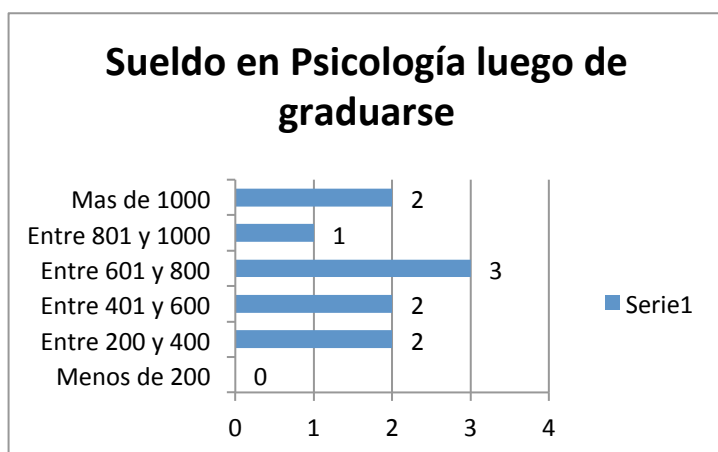


Gráfico N° 21



Los sueldos de los encuestados luego de graduarse y actualmente se mantienen en proporciones semejantes donde 3 de los ex alumnos de la muestra después de graduarse y actualmente ganan entre 601 y 800 dólares.

Gráfico N° 22

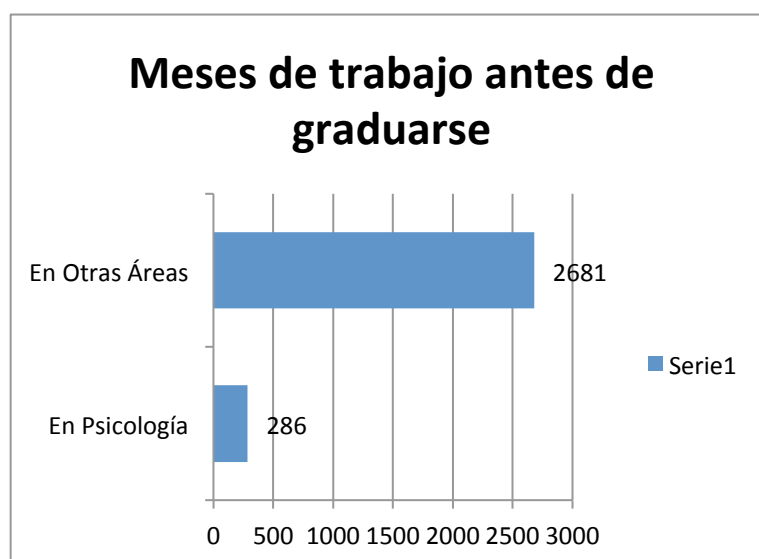
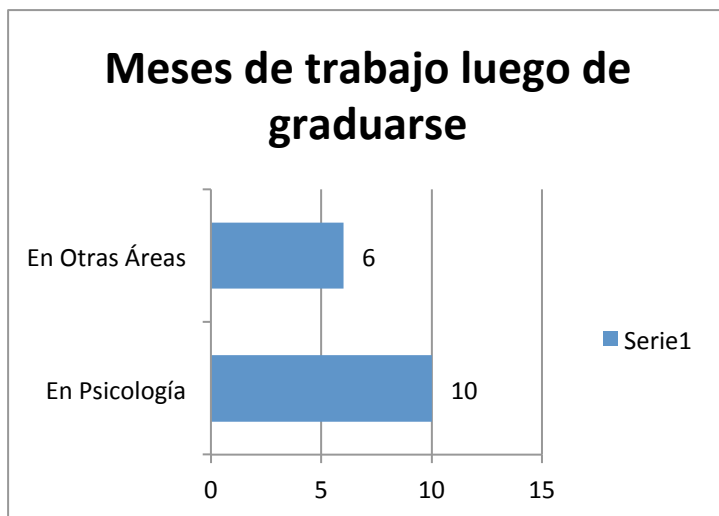


Gráfico N° 23



OTRAS ÁREAS

Gráfico N° 24

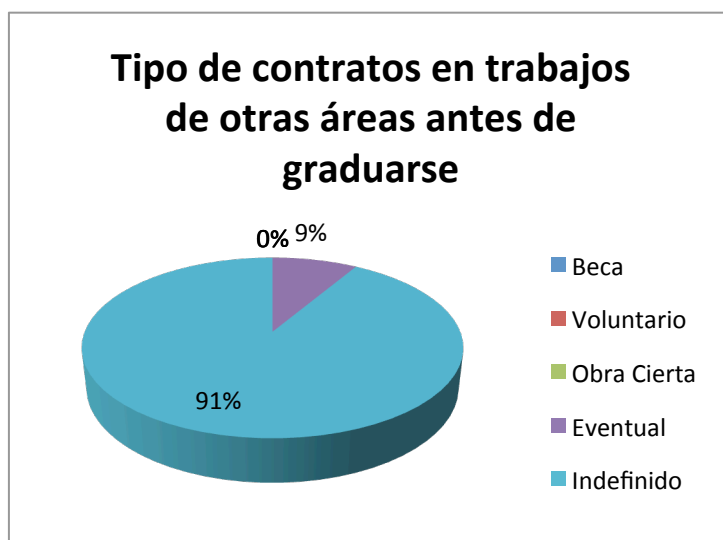


Gráfico N° 25

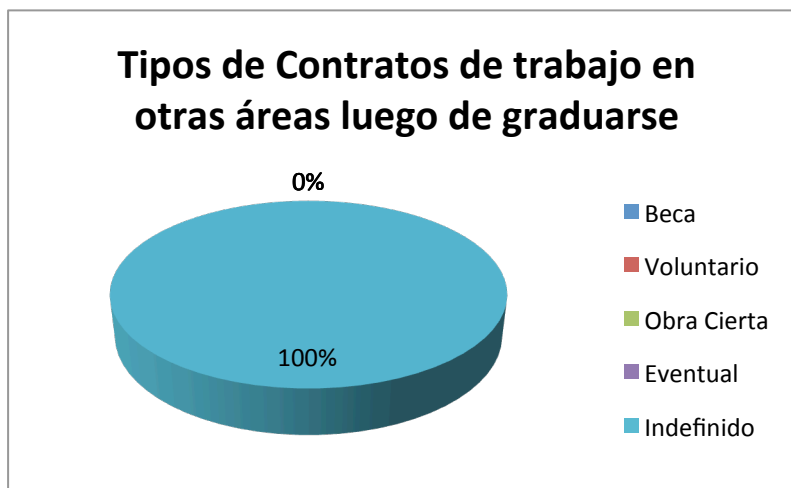
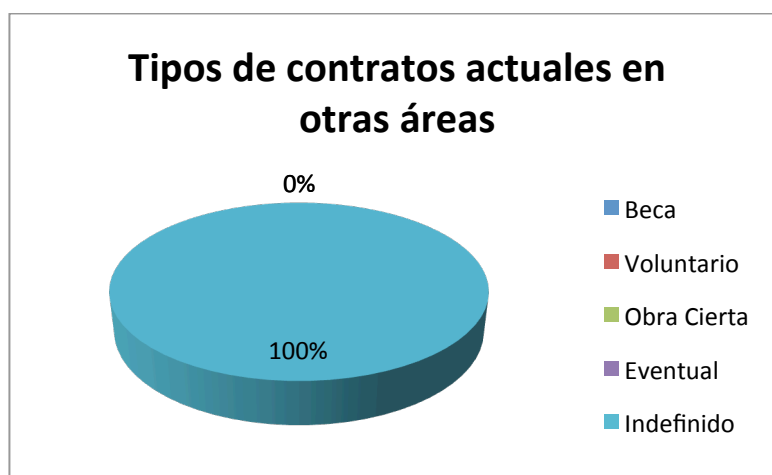
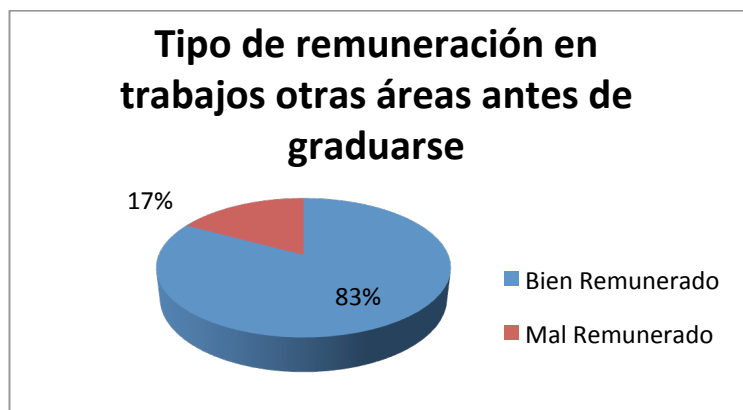


Gráfico N° 26



Antes de graduarse el 91% de los contratos de los ex alumnos fueron indefinidos, después de graduarse se dio un incremento del 9% en el número de contratos indefinidos y en la actualidad se mantiene el porcentaje del 100% de contratos indefinidos en otras áreas.

Gráfico N° 27



El 83% de los encuestados creen que los empleos en los que laboraron antes de graduarse estuvieron bien remunerados.

Gráfico N° 28

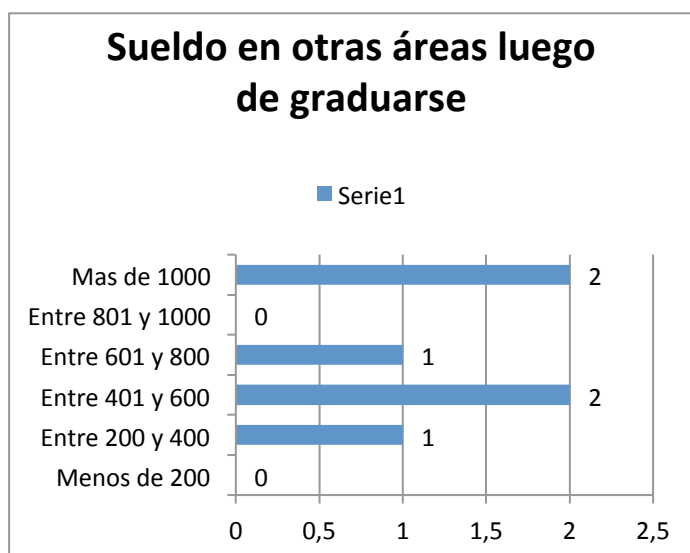
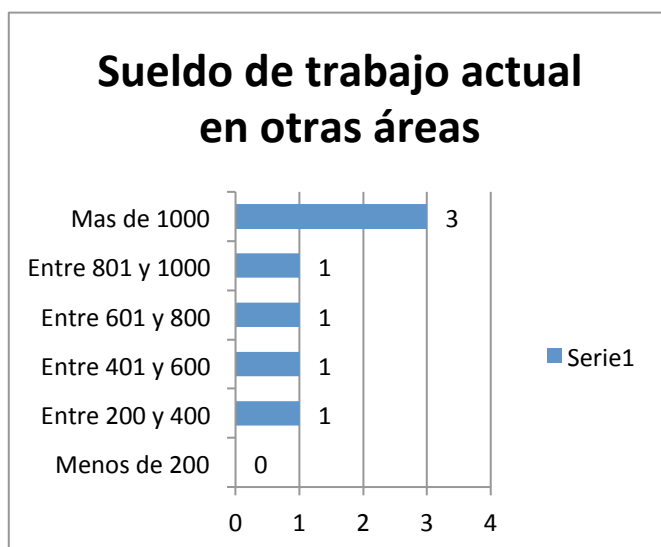


Gráfico N° 29



El sueldo en otras áreas de los encuestados luego de graduarse oscilaba entre 401 y 600 dólares para dos personas, entre 601 y 800 dólares para dos personas y más de 1000 dólares para 2 personas. Actualmente vemos que se dio un incremento de dos a tres personas que ganan más de 1000 dólares.

K. Evaluación de los empleos

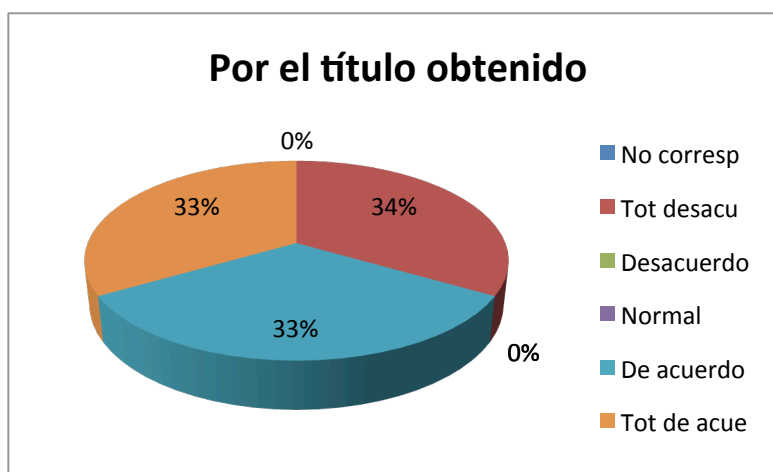
Del total de los encuestados que han trabajado y trabajan en psicología, se han sentido cómodos en 10 de estos empleos y han tenido un total de dos ascensos relacionados con psicología. Por otro lado en los trabajos relacionados con otras áreas los ex alumnos se han sentido cómodos en 26 de ellos, con un total de 10 ascensos.

L. Dificultades para encontrar trabajos

Tabla N° 16 Por el título

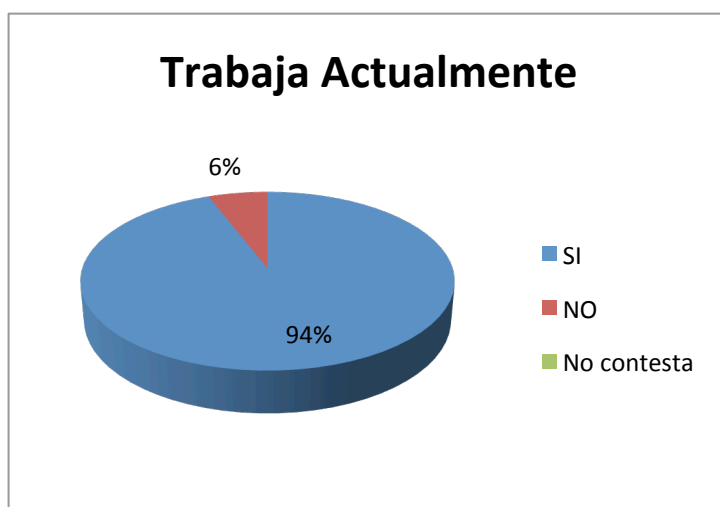
Item	Fr	%
No corresp	0	0
Tot desacu	1	33
Desacuerdo	0	0
Normal	0	0
De acuerdo	1	33
Tot de acue	1	33
No contesta		0
TOTAL	3	100

Gráfico N° 30



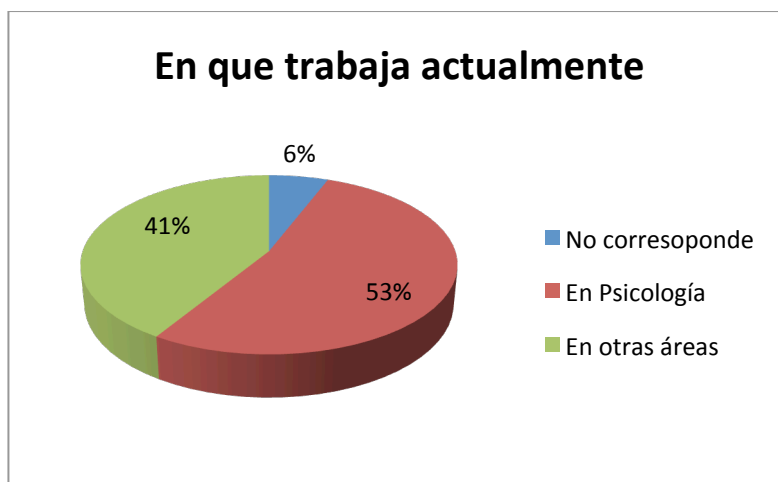
De las 17 personas encuestadas solamente 3 no habían sido seleccionadas o contratadas para un puesto trabajo. Al preguntarles ¿qué situaciones piensa que dificultaron que usted haya sido contratado? De las tres personas 2 estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo en que la razón para que no hayan sido seleccionadas para un puesto de trabajo fue el título obtenido.

Gráfico N° 31



De las 17 personas entrevistadas una de ellas no se encuentra actualmente trabajando.

Gráfico N° 32



El 53% de los encuestados trabaja actualmente en psicología, mientras el 41% trabaja en otras áreas, el 6% restante que corresponde a una persona no se encuentra laborando actualmente. Esta persona se encuentra desempleada un total de 123 meses.

M. Trabaja Independientemente

Cinco personas trabajan en forma independiente, 4 de ellos tienen consultorio propio, 3 de ellos realizan consultoría externa; hay que resaltar que una persona realiza voluntariados.

N. Necesidades de capacitación

Grafico N° 33



Gráfico N° 34

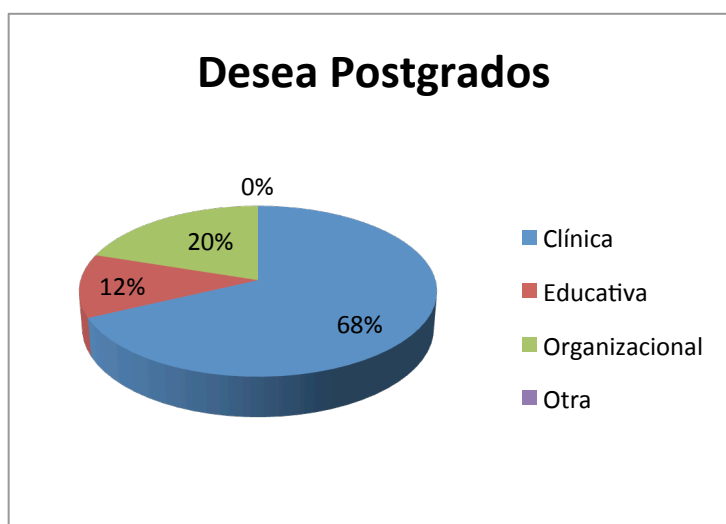


El 65% de los entrevistados ha pensado especializarse y este mismo porcentaje ha pensado especializarse en psicología.

Tabla N° 17

DESEA POSTGRADOS		
Item	Fr	%
Clínica	17	68
Educativa	3	12
Organizacional	5	20
Otra	0	0
TOTAL	25	100

Gráfico N° 35

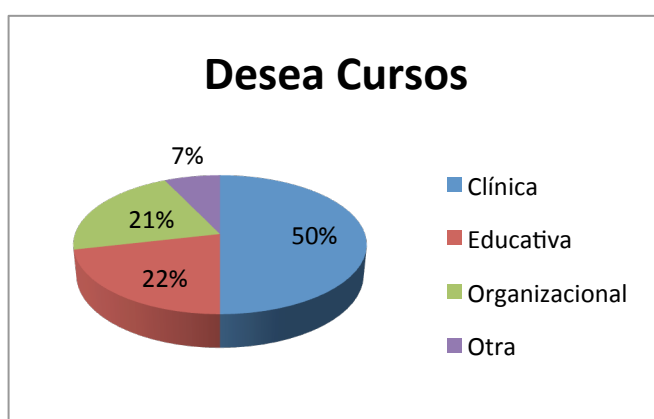


El 68% de los temas escogidos son para el área clínica por el contrario 12% de los temas escogidos son para el área educativa.

Tabla N° 18

DESEA CURSOS		
Item	Fr	%
Clínica	7	50
Educativa	3	21
Organizacional	3	21
Otra	1	7
TOTAL	14	100

Gráfico N° 36



En los cursos de educación continua el 50% de los temas escogidos son en psicología clínica y el porcentaje más bajo equivalente al 7% corresponde a cursos en otras áreas.

6. DISCUSIÓN

En este apartado se procederá a la discusión de los resultados del trabajo de investigación, que fueron presentados en el apartado anterior.

El Libro Blanco de Psicología nos indica el que 80% de los estudios en psicología son realizados por mujeres, tenemos en esta investigación un escenario similar ya que el 82% de las profesionales en psicología son mujeres, y solo un 18% pertenece al género masculino

Según el estudio realizado por la Universidad Ramón Llul en Barcelona se tiene que el promedio de edad de la obtención del título es de 23 a 25 años, contrario a esto los participantes de esta investigación tenían en un porcentaje del 35% en edades que comprendían entre 46 y 50 años, esto se puede explicar porque el resultado de este estudio es de una universidad presencial, por otro lado la modalidad a distancia da la posibilidad a sus estudiantes de desempeñarse en otras actividades (hogar, trabajo, etc.) debido ha que el alumno es quien elige las horas que le dedicará a sus labores académicas, también se pueden realizar estos estudios desde cualquier punto del país no importa lo distante que sean de las grandes ciudades, además las personas adultas pueden acceder a este tipo de educación abierta, sin sentirse incómodos en un medio donde la mayoría de los estudiantes tienen edades comprendidas entre los 18 y los 25 años. Esta modalidad da la oportunidad de concluir sus estudios universitarios a personas adultas que por algún motivo u otro no pudieron asistir a una universidad de modalidad presencial.

6.1. Sobre la carrera de psicología en la UTPL

El análisis de resultados permitió observar que los ex alumnos se encontraron conformes con el plan de estudios (ver tabla 1), también consideran que los contenidos de las materias recibidas fueron los adecuados. El plan de estudios incluye materias genéricas, del eje clínico, educativo y organizacional, indispensables para la formación como psicólogos según los ex alumnos, de hecho en las universidades de Europa se imparten materias de los tres ejes (clínico, educativo y organizacional) además de asignaturas genéricas como metodología del estudio,

antropología, computación, psicología social, cognitiva etc.; la mayoría de países europeos han optado por un sistema de formación continuo y genérico, esto en gran medida gracias al “proceso de Bolonia” .En muchos países de la UE, se otorgan títulos de licenciatura en psicología o también llamados estudios de primer nivel, con la posibilidad de realizar estudios de segundo nivel.

Cuando a los ex alumnos se les interrogó sobre la distribución de las materias, se dieron opiniones polarizadas, los profesionales que consideraban que la distribución por ejes no fue equitativa percibieron que se ofrecieron más asignaturas del ámbito educativo. Con respecto al eje clínico comentaron que si bien es cierto que dentro del plan de estudios hay varias materias que tienen que ver con la psicología clínica, no son suficientes debido a la complejidad de la misma, razón por la cual consideraron que deberían proporcionar más materias de este eje. Pese a que los ex alumnos percibieron que se hizo mayor hincapié en las asignaturas del eje educativo, y que además manifestaron la necesidad de contar con más apoyo en las materias de psicología clínica, por su grado de dificultad, el nivel de asimilación para el ámbito clínico fue más elevado en comparación con el educativo y el organizacional. Esta contradicción se puede explicar debido a que los entrevistados mostraron mayor interés y afinidad por el ámbito clínico, de hecho un porcentaje elevado de ex alumnos desean especializarse o bien tomar cursos que tengan que ver con psicología clínica, pero esto se tratará más adelante en este mismo apartado. Esto también puede explicar el por qué del mayor grado de satisfacción con la práctica clínica, siendo que para la realización de esta se presentaron mayores dificultades que con la práctica educativa y organizacional.

Con respecto al tema de las prácticas preprofesionales el 100% de los entrevistados sugirieron que se facilite al estudiante un lugar donde se pueda realizar las prácticas (convenios), sobre todo la clínica, debido a que en varias instituciones para que el estudiante pueda realizar esta práctica se exige como requisito que el alumno se encuentre estudiando psicología clínica y es ahí donde se dificulta el acceso a alguna institución. También sugirieron los encuestados que para que se mejore el proceso de prácticas y la formación en general es necesario que se den tutorías presenciales y de calidad, con maestros bien preparados, además que la comunicación con los profesores sea continua.

Por otro lado los tutores recibieron una calificación medianamente satisfactoria por parte de los encuestados, sin embargo, al ampliar de forma verbal el tema de los tutores con los entrevistados, sus comentarios resaltaron el hecho de lo difícil que era ubicar a los profesores en Loja debido a que las extensiones no eran las correctas, el tiempo de espera en la línea era muy larga, no se encontraban en el lugar de trabajo en los horarios establecidos para las tutorías, además no solucionaban de forma satisfactoria las interrogantes que se presentaban a lo largo del proceso de estudio, algunos tutores tenían mala actitud, entre otras cosas. También cabe resaltar que los entrevistados tenían temor de que sus respuestas se generalicen, manifestando que hubieron tutores malos, pero también estaban los buenos, los que estuvieron prestos a brindar su apoyo en cualquier momento.

Dentro de lo que tiene que ver con el nivel de satisfacción con el material recibido, los libros son los que recibieron el mayor porcentaje de aceptación (ver tabla 3), esto se puede deber a que el material es elaborado por autores reconocidos internacionalmente en el ámbito de la psicología y con una extensa experiencia, entre ellos tenemos a Feldman, Barlow, Durand, entre otros.

Por el contrario las guías son las que obtuvieron el menor puntaje (tabla 4) esto se explica porque las mismas no eran didácticas, muchas de ellas eran resúmenes de los libros o extractos de páginas de internet y dicha información no estaba procesada ni organizada de forma adecuada para el aprendizaje. Es por esto que los ex alumnos sugirieron que se hagan mejoras en las guías.

Más de la mitad de los entrevistados creen que la carrera en general fue fácil para la aprobación (ver tabla 13) sobre todo porque el nivel de dificultad tanto de los trabajos a distancia, como las evaluaciones presenciales fueron consideradas de mediana dificultad. Piensan que la resolución de los cuestionarios presenciales se facilitó en el momento en que se cambió el sistema de resolución tradicional (preguntas objetivas y de ensayo) por los cuestionarios de verdadero-falso y de selección múltiple.

Del mismo modo, más de la mitad de los ex alumnos coincidieron en decir que la modalidad a distancia facilitó su proceso de aprendizaje, esto por varias razones entre ellas que pudieron realizar otras actividades además de estudiar, como trabajar - de hecho el 100% de los licenciados al momento de entrar a estudiar en la UTPL, se encontraban trabajando-, dedicar más tiempo a la familia, incluso viajar, esto se

lograba gracias a las facilidades de viajar que brinda la modalidad de estudios a distancia de la UTPL, porque tiene a disposición del alumnado centros universitarios en todo el país y a nivel internacional.

Los resultados obtenidos demuestran que la obtención del título de psicólogo no le sirvió a la mayor parte de ex alumnos para acceder a un empleo, la explicación que se da a estos resultados, es que en algunos casos los ex alumnos luego de graduarse se mantenían en sus mismos empleos, otros se desempeñaban o buscaban trabajo en áreas distintas a la psicología donde no se requería tener un título de psicólogo.

Aunque no les ha servido el título de licenciado en psicología en la obtención de un empleo los ex alumnos coinciden en decir que los conocimientos adquiridos en la UTPL si los han podido aplicar en sus trabajos independiente que sea en psicología o no. Este resultado concuerda con la conclusión extraída del Libro Blanco donde la mayoría de los entrevistados opinan que la formación recibida en la licenciatura es positiva, y consideraron que el trabajo que desempeñan se ha visto facilitado por la formación recibida.

De la muestra total de entrevistados que corresponde a 17 personas, 15 estudiarían nuevamente psicología, con respecto a esto los ex alumnos manifestaron su gusto y preferencia por la carrera de psicología a la que calificaron de "apasionante". Por otro lado más de la mitad de ex alumnos no estudiarían nuevamente en la UTPL, este resultado en particular es contradictorio debido a que los encuestados presentan buenos niveles de satisfacción con el plan de estudios, la distribución de materias, los libros, los tutores. Entonces si en estos ítems las respuestas son positivas surge la pregunta ¿por qué no estudiarían psicología nuevamente en la UTPL? Con estos antecedentes se puede pensar que el problema radica en el tipo de modalidad (a distancia) debido a que 12 personas estudiarían nuevamente psicología en otra modalidad. Aunque la modalidad a distancia facilitó el proceso de aprendizaje de muchos de los licenciados, cabe mencionar que esta modalidad la perciben como demasiado impersonal, una de las recomendaciones que se repitieron con mayor frecuencia entre los ex alumnos fue que haya una mayor cantidad de tutorías presenciales, como se explicó en líneas anteriores; otra de las razones de no estudiar nuevamente psicología en la UTPL, es por el título que otorga la universidad,

generalmente los empleadores en el Ecuador solicitan profesionales con títulos de especialización (Psicólogo Clínico, Educativo u Organizacional); también en este punto es necesario señalar que los ex alumnos no están satisfechos con la atención y solución de problemas a través de su centro asociado (ver tabla 14) ellos manifestaban su inconformidad debido a que con frecuencia se extraviaban las evaluaciones presenciales y a distancia, no se entregaba a tiempo el material bibliográfico y sobre todo no se daba soluciones a los problemas que se presentaban a lo largo del ciclo académico. Estas parecen ser las razones principales del porque los ex alumnos no estudiarían nuevamente en la UTPL.

Entre las actividades de último nivel se encuentra el seminario de fin de carrera que fue considerado como muy satisfactorio para el 35% de la muestra, la satisfacción más que con la organización del seminario en sí mismo, es con el hecho de compartir diferentes actividades con los compañeros y maestros que durante mucho tiempo permanecieron anónimos y sin rostros. La insatisfacción percibida por el resto de ex alumnos pudo haberse dado por el alto nivel de ansiedad que producía la defensa de las prácticas, el nivel de ansiedad experimentado pudo haber influido negativamente a la hora de otorgar una puntuación al nivel de satisfacción con el seminario de fin de carrera.

Comparando la sustentación de prácticas y la defensa de tesis se observa que para la mayor parte de ex alumnos la defensa de tesis fue más sencilla. Hay que tomar en cuenta que la sustentación de prácticas se la realiza antes que la defensa de tesis, seguramente esto prepara mentalmente a los estudiantes para enfrentar en fechas posteriores el proceso de defensa de tesis y por último los ex alumnos consideraron que fue más sencilla la defensa de la tesis que su elaboración. La preparación de una tesis requiere de un proceso investigativo y analítico exhaustivo, además este proceso merece dedicarle mucho tiempo por su grado de complejidad. Si un alumno realiza la tesis cumpliendo cabalidad todos los parámetros para la elaboración de la misma, el proceso de defensa será más sencillo por el hecho de que el egresado se empapó del tema y lo domina por haber trabajado con eficiencia durante el proceso investigativo.

6.2. Sobre Inserción laboral antes y después de graduarse

La flexibilidad del sistema de educación a distancia, permite al alumno la organización de su tiempo personal, tiempo necesario para cumplir tanto con sus obligaciones familiares como laborales.

Todos los participante de nuestra investigación se encontraban laborando antes de graduarse como psicólogos, 6 de estos trabajos tenían que ver con la psicología y 35 de los empleos estaban relacionados con otras áreas.

Los trabajos en psicología antes de graduarse en su totalidad tenían un tipo de contrato indefinido y además estaban bien remunerados. Los empleos en otras áreas en su gran mayoría fueron con contratos indefinidos y también estuvieron considerados como bien remunerados. El hecho de tener trabajos con contratos indefinidos y bien remunerados permitió a los ex alumnos acceder a la educación universitaria, ya que bajo estas circunstancias podían costear los gastos que implican la carrera. No se puede dejar de lado el deseo y la necesidad de superación por parte de los ex alumnos, sin embargo hay que decir que aunque la mayoría de entrevistados tenía un gran gusto por la carrera de psicología, una de las personas entrevistadas manifestó que ingresó a la universidad porque en su lugar de trabajo le exigían la obtención de un título universitario para seguir laborando.

El tiempo de trabajo calculado en meses antes de graduarse es altamente superior en los empleos en otras áreas, en comparación con el tiempo de trabajo en psicología, esta diferencia se da lógicamente porque los entrevistados tuvieron un mayor número de empleos en otras áreas.

Los trabajos en psicología luego de graduarse se incrementaron de 6 a 10 empleos, respecto al tipo de contrato se mantiene la tendencia a la contratación indefinida, los sueldos en psicología aun se siguen considerando como bien remunerados, estos para la mayor parte de ex alumnos que trabajaron en psicología luego de graduarse oscilaban entre los \$601 y hasta más de \$1000. En el medio ecuatoriano estos sueldos se consideran bien remunerados ya que el salario mínimo vital se encuentra en \$264.

Con respecto a los trabajos en otras áreas vemos que después de la obtención del título se disminuyeron a 6, el total de los trabajos se consideraron bien remunerados. Hubieron casos en los que los ex alumnos trabajaban en un negocio familiar en este percibían un buen sueldo, además que contaban con la seguridad laboral por tratarse de una empresa de familia, por este motivo no aplicaron a ningún empleo que tenga que ver con psicología. De igual manera la mayoría de ex alumnos que trabajan en otras áreas para una empresa percibían buenos ingresos y no deseaban “aventurarse” ha probar en otros lugares que tenga ver con la psicología, ya que en dichos trabajos contaban con excelentes beneficios y estabilidad laboral. Los ex alumnos se sintieron cómodos en todos los trabajos relacionados con psicología, ellos comentaron que se sentían a gusto en sus trabajos porque disfrutaban de su profesión y de lo que hacían como psicólogos. Las funciones principales que tenían como psicólogos dentro de sus trabajos era en el área clínica: diagnóstico, evaluación, intervención y tratamiento psicológico. En menor proporción, una persona del total de la muestra se desempeñaba como gerente de RR.HH, cuyas funciones estaban encaminadas ha la selección y contratación de personal, análisis de puestos, evaluación del desempeño, entre otras. Uno de nuestros entrevistados cumplía con las funciones del psicólogo industrial pero no era reconocido como tal dentro de la empresa.

Del total de trabajos que tuvieron en psicología en diez de ellos estuvieron cómodos, en dos tuvieron ascensos, los ascensos tuvieron que ver con actividades de supervisión dentro del área de psicología.

Por otro lado del total de trabajos que tuvieron en otras áreas en 26 de ellos se sintieron cómodos y tuvieron diez ascensos. En un caso en particular el ex alumno manifestaba que en todos los trabajos que laboró había sido ascendido.

La pregunta ¿ha postulado para algún puesto y no ha sido seleccionado o contratado? Fue respondida de manera negativa por 14 de los encuestados, el resto o sea tres personas dijeron que si, la situación que dificultó el hecho de no ser contratado fue el título (no así la universidad donde se obtuvo el título) como se mencionó en líneas anteriores, los empresarios o los encargados de recursos humanos exigen que el personal a contratar tengan un título con especialidad, los contratantes cada día se vuelven más exigentes, requieren de personal polifuncional pero que ha la vez cuenten con una rama de especialización.

Para uno de los encuestados la edad del aspirante ha un puesto de trabajo es uno de los principales inconvenientes a la hora de ser contratado, entre más avanzada mayores son las dificultades para conseguir empleo.

6.3. Situación laboral actual

Actualmente 16 de las 17 personas entrevistadas se encuentran trabajando, la ex alumna que no tiene trabajo desde hace 123 meses explicó que no ha buscado trabajo en ninguna área debido ha asuntos de índole personal.

Del total de la muestra nueve personas trabajan actualmente en psicología, una de ellas tiene dos trabajos uno en un colegio como psicóloga del DOBE y el otro en su consultorio privado, es por esta razón que el análisis de datos arroja esta información: el número de trabajos en psicología es de diez. Más de mitad de los ex alumnos se encuentran laborando en psicología, el 70% de estos trabajos son de contratación indefinida, también se consideran bien remunerados (entre 601 y 800 dólares). Al entablar un diálogo más profundo con los entrevistados se puede notar su satisfacción al hablar de su trabajo como psicólogos y comentan acerca de las gratificaciones que brinda la profesión de psicólogos como seres humanos. Cuatro de los entrevistados tenían consultorio propio, así pues la mayoría de los ex alumnos se dedicaban ha la psicología clínica. Tres de los entrevistados además hacen consultoría externa principalmente impartiendo charlas, conferencias, talleres, en colegios y empresas. El porcentaje de inserción laboral de los ex alumnos de la UTPL en psicología era del 53% comparado con otros estudios este porcentaje se asimila (50% Libro Blanco, 45% Universidad de Barcelona) por otro lado la Universidad Ramón Llull tiene un índice de inserción del 76,92%. Con respecto a Latinoamérica el índice de inserción laboral de los psicólogos más elevado lo encontramos en México (90%).

Con lo que tiene que ver al trabajo en otras áreas siete personas están involucradas en diferentes labores como vendedores, visitantes a médicos, maestros, en negocios familiares que tienen que ver con la confección y distribución de diversos productos. En los trabajos actuales tres de los ex alumnos ganan más de 1000 dólares, estos sueldos están referidos a los entrevistados que laboran en ventas (gerente de ventas, visitador a médicos) y la persona que trabajaba como representante de una multinacional. Del total de los entrevistados cinco trabajaban independientemente, esto

incluye ha las personas que tenían negocios propios o consultorios privados, el resto trabajaban como empleados públicos o privados. Una persona realizaba otras actividades a parte de su trabajo, esta actividad se refería a un voluntariado. El resto de ex alumnos ha los que se les consultaba a cerca de que si se dedicaban ha otras actividades respondieron en forma negativa, la razón principal de no poder realizar otras actividades era atribuida al factor tiempo (falta del mismo).

6.4. Estudios realizados y necesidades de capacitación

Del total de los estudios realizados por los encuestados el 70% tenía que ver con otras áreas y el 30% restante con psicología. Algunos de los ex alumnos antes de graduarse como psicólogos tuvieron estudios de posgrados, licenciaturas y maestrías en otras áreas: enfermería, abogacía, secretaría, marketing y pedagogía. Después de obtener el título de psicólogo un ex alumno siguió una maestría en filosofía. Con lo tiene que ver con psicología la mayor parte de estos estudios se realizaron durante la carrera y después de graduarse. Durante la carrera tenemos estudios en Psicología Profunda, Terapia Sistémica y luego de graduarse una Maestría en Terapia Sistémica que todavía se encuentra en curso. Estos estudios mayoritariamente se hicieron en el Ecuador (ver gráfico 12) los que se realizaron en el extranjero fueron en México y Estados Unidos.

Los cursos especializantes (más de 40 horas) en un porcentaje del 61% estuvieron relacionados con la psicología, los mismos fueron realizados en su gran mayoría después de la obtención del título, esto por la necesidad de los licenciados de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar sus competencias de modo que puedan desempeñarse de forma óptima en su labor como psicólogos. Algunos de los cursos que tomaron los profesionales fueron los siguientes: Tratamiento en anorexia y bulimia, Psicomotricidad, Coaching, Desensibilización del movimiento ocular, Psicología Jungiana, Hipnoterapia, Terapia Sistémica, entre otros. Como se puede dar cuenta la mayor parte de los cursos tienen que ver con psicología clínica y otros cursos en menor proporción estuvieron relacionados con la psicología organizacional, entre estos: Gerencia en el Liderazgo y Competencias Laborales.

Por otra parte los cursos en otras áreas tuvieron que ver con: atención al cliente, clínica de ventas, inglés, computación, muchos de ellos fueron facilitados por las

propias empresas en las que laboraban los ex alumnos y tenían que ver con el área de trabajo en la que se desempeñaban. La mayor parte de estos cursos fueron realizados en el Ecuador, los que no se recibieron en este país se hicieron en ciudades como Bogotá, Lima y México D.F.

Los ex alumnos que han pensado en especializarse son aquellos que se encuentran laborando como psicólogos y también aquellos que tienen trabajos en empresas privadas. En cambio las personas que no piensan en especializarse son las que tienen sus negocios propios o trabajan en empresas familiares, entre otras razones. Todas las personas que han pensado en especializarse lo harían en psicología. Los argumentos para explicar porque no se han especializado antes son los factores económicos principalmente ya que la maestría o postgrado son bastante costosos, todos los entrevistados tienen familias que dependen de ellos y la cuestión económica es muy limitante. El tiempo es otro factor que dificulta que el ex alumno pueda continuar con su preparación.

Como se mencionó en el párrafo anterior todos los postgrados que los ex alumnos quisieran realizar son los que están relacionados con la psicología a continuación se indicará algunos de los temas en los que los encuestados realizarían un postgrado: Atención a Adolescentes, Problemática Familiar, Terapia Sistémica, Psicoterapia, Terapia Humanista-Neuropsicología, Psicología Profunda, Psicología Analítica, Psicología del Adolescente, Prevención de Violencia Intrafamiliar, Test Psicológicos, Problemas de Aprendizaje, Manejo de Personal, Gestión del Talento Humano, Mediación, Manejo de RR.HH y Manejo de Inteligencias Múltiples, como se puede observar la mayor parte de postgrados requeridos por los ex alumnos tienen que ver con la psicología clínica, en segundo lugar se ubica la psicología organizacional y por último la educativa (ver gráfico 35).

Los cursos cortos de especialización en el área clínica son los que mayormente están solicitados por los entrevistados (ver gráfico 36) entre ellos tenemos: cualquier curso relacionado con Psicoterapia-Terapia Sistémica especialmente, Programación Neurolingüística, Hipnosis, Psicología Social y Grupal, Técnicas de Relajación, Salud Mental. En psicología educativa les interesa los siguientes cursos: Problemas de Aprendizaje, Apoyo a los niños con deficiencia intelectual, Estrategias para el Trabajo

en Grupo. Con lo que a psicología organizacional se refiere tenemos: Manejo de Nómina y Solución de Conflictos. Dentro de otras está un curso en Parapsicología

Gracias a los resultados obtenidos acerca de las necesidades de capacitación, es notorio que los ex alumnos necesitan especializarse en temas relacionados con la psicología clínica, sobre todo con psicoterapia. La inclinación por la terapia sistémica en muchos de los ex alumnos se hace evidente debido al avance que la misma ha tenido en los últimos años y a los buenos resultados que se han alcanzado a través de la misma, además de que su aplicación es de corta duración. Los entrevistados especialmente las personas que residían en la ciudad de Riobamba manifestaron que los cursos de psicología clínica son escasos, y los pocos que hay si ha caso los encuentran tienen costos demasiado elevados, por otra parte los cursos de temas relacionados con la psicología organizacional son los que mayormente se ofertan en las universidades y también vía internet.

Para concluir se tiene que decir que aunque los datos fueron recogidos y procesados de la forma más correcta posible de forma personalizada. En la mayor parte de estudios de esta índole la información recopilada se ha obtenido a través de entrevistas telefónicas y vía internet. Cabe la posibilidad de que los datos brindados por los ex alumnos no hayan sido del todo confiables, debido a que los mismos son hechos de difícil verificación, refiriéndonos específicamente a la historia laboral y a otros estudios realizados. En la mayor parte de estudios de esta índole la información recopilada se ha obtenido a través de entrevistas telefónicas y vía internet.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

De la presente investigación se desprenden una serie de conclusiones que van a ser descritas a continuación:

- La gran mayoría de ex alumnos de la escuela de psicología se encuentran insertos laboralmente (94%). Más de la mitad de los mismos están laborando en áreas referentes a la psicología (52,94%), donde la psicología clínica es la que mayor acogida tiene por parte de los ex alumnos. El resto de ex alumnos se encuentran laborando en diversas áreas de empresas privadas y unos cuantos trabajan independientemente (29,41%) con consultorios propios y como propietarios de negocios los mismos que están relacionados con la fabricación y comercialización de productos.
- Casi la mitad de ex alumnos no estudiarían nuevamente en la UTPL (47,06%), sin embargo están satisfechos con el plan de estudios (47,05%), satisfechos con el contenido de las materias el (47,05%) con los libros satisfechos el (52,94%), con los tutores satisfechos el (35,29%), con la distribución por ejes (29,41%), en la práctica clínica satisfechos (29,41%), en la practica educativa y la práctica organizacional (23,52%) en el seminario de fin de carrera satisfechos (35,29%) También consideran que la modalidad a distancia facilitó su proceso de aprendizaje (58,81%). Los titulados creen haber tenido un buen nivel de asimilación en el ámbito clínico en primer lugar (41,17%) luego en las materias genéricas (29,41%) en el ámbito organizacional (29%) y por último en el ámbito educativo (23,52%). Los ex alumnos se encuentran insatisfechos con las guías (17,64%) y con la atención y solución de problemas por parte de los centros asociados y la cede Loja (17,64%)

- El total de los ex alumnos entrevistados se encontraban trabajando en el momento de iniciar sus estudios en la escuela de psicología de la UTPL, varios de ellos se han mantenido trabajando durante mucho tiempo en un mismo empleo. La mayoría de los ex alumnos ha tenido buenas experiencias en lo laboral debido a que estuvieron contratados de forma indefinida en psicología antes de graduarse (100%) luego de graduarse (67%) y en otras áreas antes de graduarse (91%), luego de graduarse (100%), en lo que a las remuneraciones se refiere estuvieron bien remunerados en psicología antes de graduarse (100%), luego de graduarse (60%) con sueldos que oscilan entre \$601 a \$1000, en otras áreas antes de graduarse estuvieron bien remunerados (83%) la tendencia se mantuvo luego de graduarse, la mayoría tuvieron buenas remuneraciones (57,14%). Se sintieron cómodos en casi todos los trabajos en los que laboraron tanto en psicología (10) como en otras áreas (26). Un porcentaje de ex alumnos manifestó que el título de psicólogo no les facilitó la obtención de un empleo (41,15%) de hecho hay personas de la muestra que nunca aplicaron para ningún trabajo, debido a que ya tenían un empleo o su negocio propio.
- Una gran parte de ex alumnos manifiesta que ha podido aplicar los conocimientos y habilidades adquiridos en sus trabajos independientemente del área en la que se desempeñan (58,82%).
- Las personas que se encuentran laborando actualmente en psicología tienen contratos indefinidos (100%), en su gran mayoría, están bien remunerados (60%) y se sienten satisfechos en sus trabajos actuales. De los ex alumnos el (23,52%) tienen consultorio propio, el 18% realiza consultoría externa. La mayor parte de personas que se encuentran laborando en psicología se dedican al área de la psicología clínica (77,77%), en menor porcentaje a la educativa (11,11) y la organizacional (11,11%). Los ex alumnos que trabajan en otras áreas tienen contratos indefinidos (100%) y están bien remunerados (57,13).
- Un porcentaje alto de ex alumnos ha pensado en especializarse independientemente de que trabajen en psicología o no (64,70%), ellos se encuentran interesados mayoritariamente en postgrados y cursos que tengan

que ver con el área clínica (68%) sobre todo con lo que ha psicoterapia se refiere.

7.2. Recomendaciones

- Aunque un buen número de ex alumnos se encuentran laborando actualmente, no todos lo hacen en la rama para la que se prepararon (psicología), sería importante que la universidad tenga convenios institucionales con empresas donde en primer lugar, se facilite al alumno realizar las prácticas preprofesionales y dependiendo del desempeño del estudiante se pueda dar la oportunidad de trabajar en dicha institución.
- La creación de una bolsa de empleo (vía internet), se convertiría en un mecanismo significativo para la contratación de profesionales en psicología de la UTPL, para esto se destinaría un grupo de personas representantes de la UTPL quienes tendrán la tarea de promocionar a nivel empresarial dicha página web. A esta tendrían acceso todos los ex alumnos graduados en la escuela de psicología, donde ingresarían sus hojas de vida, aspiraciones profesionales, salariales, entre otra información.
- En vista de que los ex alumnos no están satisfechos con ciertos aspectos de la universidad se deberían hacer cambios. Hablando específicamente de las guías se debe mejorar la calidad de las mismas, tanto a nivel de contenido como en la presentación de las mismas, para esto es necesario que estas pasen con por una revisión exhaustiva por parte de profesionales en las diferentes ramas, para su posterior aprobación.
- Se recomienda que el aprendizaje sea más práctico, para esto es necesario incrementar las horas de prácticas preprofesionales o que las mismas se de poco después de iniciar la carrera (hablamos de un tercer nivel).
- La comunicación con los tutores debe ser continua y debe estar encaminada ha satisfacer las inquietudes de los alumnos. Se recomienda que se incremente el número de profesionales para la atención de los alumnos y que

los mismos estén calificados tanto en lo profesional como en lo humano para que puedan brindar una asesoría de calidad.

- Es necesario que se incremente el número de video conferencias, y de ser posible que se den tutorías presenciales para las materias que resultan más complicadas para el alumnado.

- Se recomienda que se informe de manera oportuna a los estudiantes, como a los ex alumnos de la UTPL, vía telefónica o correo electrónico de los cursos, seminarios, charlas, talleres, etc., relacionados con la carrera que se están ofertando tanto en la UTPL como en otras instituciones.

- Por último ante la necesidad de los estudiantes de seguir capacitándose es preciso que la universidad ofrezca a los ex alumnos postgrados y cursos de educación continua sobre todo en lo que tiene que ver con psicología clínica.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALONSO, José “Diez opciones de futuro para los psicólogos” en Universidad. Observaciones y pensamientos [blog en internet] Mayo 2010. Disponible en <http://jralonso.es/2010/05/26/diez-opciones-de-futuro-para-los-psicologos/> Consultado el 4 de enero de 2011

ANECA, (2005). Portal web de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. Libros Blancos [en línea] disponible en <http://aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Libros Blancos> Consultado enero el 18 de 2011

ANECA (2005). Jesús Rodríguez Marínw; M^a Araceli Maciá Antón; Felicidad Rodríguez Sánchez; Pedro Chacón Fuertes. Título de grado en Psicología .*Estudios de grado en psicología* [en línea] disponible en http://www.aneca.es/var/media/150356/libroblanco_psicologia_def.pdf. Consultado el 7 de enero.

ANECA, 2007. Portal web de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. n.d. [en línea] disponible en <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Insercion-laboral/Los-procesos-de-insercion-laboral-de-los-titulados-universitarios-en-Espana>

ANECA, 2007. Portal web de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, junio 2007 [en línea] disponible en < http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Informes-de-los-programas/node_5704> Consultado el 7 de enero de 2011

AQY Catalunya (2008). Tercer estudio de inserción laboral del los graduados de las universidades catalanas. Primera valoración de los resultados. [en línea] disponible en http://www.aqu.cat/insercio/estudi_2008_graduats_es.html Consultado el 2 de mayo 2011

Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, pág 2 [en línea] disponible en: [http:// www.aqu.cat/doc/doc_27501092_1.pdf](http://www.aqu.cat/doc/doc_27501092_1.pdf) Consultado el 2 de mayo de 2011

BCE, 2010. Portal web del Banco Central del Ecuador, tasa de empleo, diciembre 2010 [en línea] en [http:// www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=desempleo](http://www.bce.fin.ec/resumen_ticker.php?ticker_value=desempleo). Consultado el 15 de diciembre 2010

BENATUIL, D.; Laurito, J. (2009). El perfil laboral y educativo de los jóvenes psicólogos. Universidad de Palermo, Argentina, págs. 57-58 [en línea] disponible en: [http:// www.dialnet.uniroja .es](http://www.dialnet.uniroja.es)

Comunicado de la conferencia de ministros europeos responsables de la educación superior, Lovaina / Louvain-la-Neuve, 28-29 de abril de 2009.

Corporación de estudios y publicaciones (2009). Código del Trabajo Legislación Conexa, Concordancia, Jurisprudencia.pag 5

CYD, 2009. Portal web de la Fundación Conocimiento y Desarrollo. Informe 2008 sobre la contribución de las universidades españolas al desarrollo [en línea] disponible en <http://www.fundacioncyd.org> Consultado el 2 de mayo de 2011

CHAVES, A.; Noguera M. (2008) La inserción Laboral de los Titulados en Psicología. Un estudio de los graduados en cinco promociones consecutivas. Universidad Ramon Llull, págs 125-133 [en línea] disponible en <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9105.pdf> Consultado el 31 de abril de 2011

Declaración Mundial sobre Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción y Marco de Acción Prioritaria para el cambio y desarrollo de la Educación Superior (1998, París) [en línea] disponible en: http://www.unesco.org/education/educprong/wche/declaration_spa.htm

ESPINOZA, Liliana “Psicología del Tránsito y Movilidad” [blog en internet] Abril 2011. Disponible en <http://psicotransitobmanga.blogspot.com/> Consultado el 2 de mayo de 2011

EZEQUIEL, B. (2009) la formación en psicología: revisión y perspectivas. Revista psiencia volumen (1) N° 2 pág. 5,2,7

FERNANDEZ, S. (1992). *Sobre la responsabilidad de la Universidad*. Revista Universidades, 14, 29-30. [en línea] disponible en <http://www.cop.es/infocop/infocop74/info74-51.htm> Consultado el 8 de febrero de 2011

FERNANDO, S (1992). *Sobre la responsabilidad de la universidad*. Revista Universidades, 14, 29-30

GARCÍA, B.; Antonio López; Antonia Martínez; Isabel Sánchez y Antonio Valera “La inserción laboral de los titulados de la Universidad de Murcia 2004/05”. [en línea] disponible en <http://www.um.es/coie/observatorio/documu/insercion-laboral/>. Consultado el 10 de diciembre de 2010

GARCÍA, José y Blanco R (1996). *Inserción Laboral y Desigualdad en el Mercado del trabajo: Cuestiones Teóricas*. Revista española de investigaciones sociológicas. N°77, págs. 269 -294

GIL, Jurado (1999). *Los titulados universitarios y el mercado del trabajo. Un estudio del desajuste educativo*. Ed. La Caja de Canarias, Las Palmas de Gran Canaria

HERNÁNDEZ, M. (2011). *Los Campos de Acción del Psicólogo Educativo*. Universidad Mesoamericana San Luís de Potosí, México [en línea] disponible en <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-321-2-los-campos-de-accion-del-psicologo-educativo.html> Consultado el 16 de febrero de 2011

HERRERA. L; Guerra.M. (2010). *Actualidad y perspectiva de la formación del Psicólogo en la Universidad Central de Las Villas en Cuba* [en línea] disponible en <http://www.cop.es/infocop/infocop74/info74-51.htm>. Consultado el 16 de febrero del 2011

HUERTA, González, T; Valenzuela, B; y Rodríguez LLanes, P. (2007). *Identificación de las exigencias profesionales de los egresados de la licenciatura en psicología de la*

Universidad de Sonora desde el enfoque de los empleadores. Revista Email Educativo, Universidad Nacional de Colombia [en línea] disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/email/article/view/1309> Consultado el 12 de diciembre de 2010

IECE, 2010. Portal web del IECE, rendición de cuentas, marzo 2010 [en línea] disponible en http://www.iece.fin.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=135&Itemid=105. Consultado el 30 de diciembre de 2010

JUSTIANO, María. *La inserción laboral de los profesionales graduados en Ciencias de la Educación.2006* [en línea] disponible en <http://www.tdx.cat/TDX-0524107-125557>. Consultado el 7 de enero de 2011

LÍBANO, J. *Introducción a los diferentes campos de la Psicología*. Universidad Viña del Mar Chile, Escuela de Psicología [en línea] disponible en: http://www.robertexto.com/archivo12/campos_psicol.htm

MARTÍNEZ, R. (2002). *La inserción laboral de los universitarios a través de las prácticas en una empresa*. Universidad de Granada pág. 231 [en línea] disponible en dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=743415 Consultado el 10 de enero de 2011

MIRANDA Zapata, E. y Sutulov Baez, C (2007). *Caracterización del perfil del psicólogo de la ciudad de Valdivia. VII Congreso Nacional de Psicología*, Santiago de Chile

MONTALVO, José (2005). *La inserción laboral de los universitarios: Sobrecualificación y desajuste Formativo*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). Panpeu Fabra [en línea] disponible en http://www.univnova.org/documentos/documento_ampliado.asp?id=132&a=8 Consultado el 5 de enero de 2011

MUCHINSKY, Paul (2007) *Psicología Aplicada al Trabajo: Antecedentes históricos de la psicología industrial y organizacional* (8ª ed.) México: CENGAGE.

OIT, 2011. Portal web de la Organización Internacional del Trabajo, Informe de la OTI advierte que la frágil recuperación del empleo continuará durante 2011- El empleo juvenil una prioridad mundial, enero 2011. [en línea] disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/press-releases/WCMS_150587/lang--es/index.htm. Consultado el 2 de febrero 2011

Papeles del psicólogo, 1995. Sobre *la situación de la Psicología del tráfico en Alemania*, junio, nº62, 1995 [en línea] disponible en <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=679>. Consultado el 12 de enero de 2011

PEIRÓ, J. (2003) La enseñanza de la psicología en Europa. Un proyecto de titulación Europea, *Revista Papeles del psicólogo*. Nº 86 [en línea] disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1110>)

PENNA, Fabricio; Nidia De Andrea; Bibiana Ballari. (2008) *La formación en psicología desde las políticas del mercosur*. Revista electrónica de psicología política Volumen 9 Nº 17 Pág. 17 [en línea] disponible en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-35822008000200009#2a Consultado el 7 de febrero

Psicología Clínica y de la Salud. (2010). *Ámbitos de Actuación*. [en línea] disponible en <http://www.cop.es/perfiles/contenido/clinica.htm>. Consultado el 17 de febrero del 2011

Psicología de la Educación, (2010). *Ámbitos de Actuación*. [en línea] disponible en <http://www.cop.es/perfiles/contenido/educativa.htm>. Consultado el 12 de febrero del 2011

Red universitaria, red de oportunidades y estudios internacionales, estudios en Europa. (2010) [en línea] disponible en <http://internacional.universia.net/europa/programaseuropeos/bolonia/index.htm> Consultado el 25 de enero del 2011

REVELO, Madia (2009). *Impacto del Capital Humano en el Mercado Laboral Periodo 2000-2008*. Tesis Econ. Quito, Unive. Católica del Ecuador.

RINCÓN, J. (2008). *Aproximación a la Psicología del Deporte. Historia de la Psicología del Deporte en España*. [en línea] disponible en: www.tacticasdefutbol.com/.../aproxpsicodepor_historia-esp.pdf Consultado el 13 de enero 2010

RIQUELME, G.C. y Heguer, N. (2002). La transición de la educación al trabajo de los estudiantes avanzados de Universidades Argentinas. *III Congreso Nacional y Encuentro Latinoamericano de estudios comparados en educación*.

RODRIGUEZ, S.; Prades A.; Bernáldez, L. (2010) *Estudio de Inserción laboral de los graduados de Humanidades de las universidades públicas catalanas. Seguimiento al cabo de seis años*. [en línea] disponible en: www.aqu.cat/doc_27501092_1.pdf

SALVIA, B. (2009). *Inserción Laboral y condiciones psicológicas: Un estudio en sectores urbanos de la argentina*. Universidad Católica de Argentina [en línea] disponible en: www.uca.edu.ar/uca/common/grupo68/fil Consultado del 4 de diciembre de 2010

SÁNCHEZ, J. (2003) La formación del psicólogo en una perspectiva internacional Universidad El Bosque Bogotá, D.C. [en línea] disponible en: http://www.coband.org/articulos/docs/for_psico_persp_int.doc

SERRANO, Amparo (2002). *Inserción Laboral como transición psicosocial*. Tesis PhD. Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Psicología Social. Universidad Complutense de Madrid [en línea] disponible en <http://eprints.ucm.es/tesis/19911996/s1015401.pdf> Consultado el 10 de enero de 2011

SILVA, Mariela y Cruz, A. (2011). *La inserción laboral y su contribución a la formación de competencias laborales en el bachiller técnico de especialidades viales. Cuadernos de educación y desarrollo. Revista académica semestral*. Vol 3, N°23 [en línea] disponible en <http://www.eumed.net/rev/ced/23/sccc.htm> Consultado el 20 de enero de 2011

Universitat de Barcelona (s.f) Memoria para la Verificación del título de Grado; Graduado o graduada en Psicología [en línea] disponible en www.ub.edu/eees/espaiub/oferta/mem/psicologia.pdf Consultado el 15 de marzo de 2011

UDIMA Facultad de psicología (2011) [en línea] disponible en: <http://www.udima.es/grado-psicologia.html>

UNED, Facultad de psicología (2010) [en línea] disponible en: http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,1&_dad=portal&_schema=PORTAL

Universidad de Palermo, Facultad de Ciencias Sociales (2010). Psicología campo laboral. Buenos Aires, Argentina [en línea] disponible en http://www.palermo.edu/cienciassociales/psicologia/licenciatura_psicologia_campo.htm | Consultado el 3 de diciembre de 2010

VILANOVA. (2000, 2003). *Cincuenta años de historia de la psicología como institución universitaria en Argentina*. El mundo de la Psicología. Revista Psicología Latinoamericana. Volumen (37) N° 3. [en línea] disponible en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S0120-05342005000300021&script=sci_arttext

WELLER, Jürgen (2007). *La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos*” *Revista Cepal*. N°92 , agosto, págs. 61-81

World Lingo (2010). *Traslation Localization Globalization*. [en línea] disponible en <http://www.worldlingo.com/ma/enwiki/es/Psychologist> Consultado el 25 de enero de 2011

9. ANEXOS

B. OTROS ESTUDIOS (pregrado y postgrado) concluidos y en curso

N°	Título y/o Grado	Universidad	País	Ciudad	Año de titulación
1					
2					
3					
4					
5					

C. CURSOS ESPECIALIZANTES (más de 40 horas)

N°	Curso	Competencia Obtenida	Duración	Institución donde lo Obtuvo	Lugar
1					
2					
3					
4					
5					

3. INSERCIÓN LABORAL

¿Cuántos trabajos ha tenido? Antes de empezar la carrera: Durante la carrera: Después de graduarse:

A. Empleos antes de graduarse:

N°	Nombre de la Institución y Tipo	Tipo de Contrato	Valoración	Cargo	Funciones Principales	Desde	Hasta
1		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		
2		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		
3		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		
4		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		

B. Empleos luego de graduarse: (solo hasta antes de su trabajo actual)

N°	Institución/Tipo	Tipo de Contrato	Sueldo	Cargo	Funciones Principales	Desde	Hasta
1		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido			1..... 2..... 3.....		
2		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido			1..... 2..... 3.....		
3		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido			1..... 2..... 3.....		
4		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido			1..... 2..... 3.....		

C. Evaluación de los empleos

Las siguientes interrogantes se relacionan con todos los trabajos realizados incluido el trabajo actual.

1. Se ha sentido muy cómodo en alguno(s) de ellos(s): a) SI b) NO
 - a. En cuántos:.....
 - b. En cuáles:

2. En un mismo trabajo ha tenido ascensos: a) SI b) NO
 - a. En cuántos:.....
 - b. En cuáles:.....

3. Ha postulado para algún puesto y no ha sido seleccionado o contratado a) SI b) NO

En caso de haberse presentado a un concurso para obtener un puesto o de haber presentado una carpeta para postular a algún proyecto y que la respuesta haya sido negativa, conteste la siguiente interrogante:

4. ¿Qué situaciones piensa que dificultaron que usted haya sido contratado? Responda según la siguiente escala:

1= "Totalmente en desacuerdo" 2= "En desacuerdo" 3 = "Normal"

4= "De acuerdo" 5 = "Totalmente de acuerdo"

N°	Razón	1 a 5
1	El título	
2	La universidad donde lo obtuvo	
3	La situación del país	
4	Falta de un nicho para psicólogos	
5	Otras	

- i. ¿Cuáles?.....
-
-

D. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

1. Está trabajando actualmente: a) SI b) NO (Si su respuesta es No, por favor no llene el siguiente cuadro)

Si está desempleado podría decirnos hace cuánto tiempo:

N°	Institución/Tipo	Tipo de Contrato	Sueldo	Cargo	Funciones Principales	Desde	Hasta
1		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido			1..... 2..... 3.....		
2		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido			1..... 2..... 3.....		

3. Trabaja independientemente: a) SI b) NO

3.1. Tiene consultorio clínico: a) SI b) NO c) hace cuánto:.....

3.2. Hace consultoría externa: a) SI b) NO c) hace cuánto:.....

4. Aparte del trabajo y consultas externas; ¿hace alguna otra actividad, que no sea remunerada? a) SI b) NO

4.1. ¿Cuáles?.....

.....

E. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

1. Luego de estudiar psicología a optado por estudiar un postgrado: a) SI b) NO
2. Está en sus intenciones el especializarse en psicología: a) SI b) NO

En el siguiente cuadro y de acuerdo al área escriba el detalle del postgrado o postgrados que le gustaría seguir (puede ser más de 1 en la misma área):

N°	Área	Tema de especialización
1	Clínica	
2	Educativa	
3	Organizacional	
4	Otra	

3. Ha seguido o ha pensado en seguir algún curso corto (mínimo 40 horas) de especialización que mejore su desempeño como Psicólogo (cursos que aún no haya seguido):

N°	Área	Nombre y detalle del curso
1	Clínica	
2	Educativa	
3	Organizacional	
4	Otra	



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CENTRO DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA (CEP) ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INSTRUMENTO SOBRE INSERCIÓN LABORAL

El presente instrumento, tiene como finalidad recabar información acerca de su formación académica y trayectoria laboral:

1. DATOS INFORMATIVOS

1	Nombre	
2	Género	
3	Fecha de nacimiento	
4	Nacionalidad	
5	Año de obtención del título	
6	Estado civil	
7	Trabajo del cónyuge	
8	Personas dependientes de usted	

2. ACERCA DE SUS ESTUDIOS:

A. SOBRE LA UTPL

En el siguiente cuadro escriba en el casillero un número de 0 a 5 donde:

0 (cero) es igual a "no corresponde"

1 (uno) es igual a "totalmente en desacuerdo"

2 (dos) es igual a "en desacuerdo"

3 (tres) es igual a "normal"

4 (cuatro) es igual a "de acuerdo"

5 (cinco) es igual a "totalmente de acuerdo"

N°	ITEM	O A 5	
1	Estoy satisfecho con el plan de estudios (materias y contenidos en general)		
2	Estoy satisfecho con los tutores (profesores)		
3	Estoy satisfecho con el material recibido	Los libros	
		Las guías	
		Los trabajos a distancia	
		Las pruebas presenciales	
		Videoconferencias (Tener en cuenta que no todos recibieron este servicio)	
		Sistema EVA (Tener en cuenta que no todos recibieron este servicio)	
4	Los contenidos de las materias recibidas fueron los adecuados		
5	La distribución de las materias por ejes fue equitativa		
6	Enuncie el nivel de asimilación que cree haber obtenido en cada uno de los ejes de la carrera: (del 1= Nada al 5=Completamente)	Materias Genéricas (Ejm. Ps. Social)	
		Clínico	
		Educativo	
		Organizacional	
7	Enuncie el nivel de satisfacción que tiene en relación con las prácticas preprofesionales realizadas: (del 1= Nada al 5=Completamente)	Clínico	
		Educativo	
		Organizacional	
8	Estoy satisfecho con el seminario de fin de carrera en el que participé		
9	La carrera en general fue fácil para su aprobación		
10	La modalidad de estudios a distancia facilitó mi proceso de aprendizaje		
11	El título de psicólogo me facilitó la obtención de un empleo		
12	He podido aplicar mis conocimientos y habilidades obtenidos en mi(s) trabajo(s)		
13	Si tuviera que escoger nuevamente la carrera optaría por Psicología		
13 a	Estudiaría psicología nuevamente en la UTPL		
13 b	Estudiaría psicología nuevamente en otra universidad		
13 c	Estudiaría nuevamente psicología en otra modalidad		

14	El proceso de elaboración de la tesis fue sencillo	
15	El proceso de sustentación de prácticas fue sencillo	
16	El proceso de defensa de tesis fue sencillo	
17	Estoy satisfecho con la atención y solución de problemas a través de mi centro asociado:	
18	Estoy satisfecho con la atención y solución de problemas a través del personal administrativo de Psicología de la sede Loja (Secretaria, Dirección y coordinación)	

19. ¿Qué recomendaría a la escuela de psicología para mejorar el proceso de prácticas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

20. ¿Qué recomendaría a la escuela de psicología para mejorar el proceso de formación de sus estudiantes?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....