

Modalidad Abierta y a Distancia

Escuela de Psicología

*Tema: El rol del Psicólogo en la
Sociedad Ecuatoriana de Inicios de
siglo XXI y sus implicaciones
familiares, educativas, salud y
organizacionales*

AUTOR:

TATIANA ABAD VALLEJO

CENTRO UNIVERSITARIO ASOCIADO:

QUITO

ASESORES:

DRA. MARIANA MALDONADO BUELE Y DR. JAVIER CHAMBA LOAIZA

LOJA – ECUADOR

2005

CERTIFICACIÓN

Señora Doctora
Mariana Buele Maldonado
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Psicología, Modalidad Abierta, de la Universidad Técnica Particular de Loja; en tal razón, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

Dra. Mariana Buele Maldonado

Loja, octubre de 2005

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Conste por el presente documento la cesión de los derechos en Tesis de Grado, de conformidad con las siguientes cláusulas

PRIMERA.- La Dra. Mariana Maldonado Buele por sus propios derechos, en calidad de directora de Tesis y La señora Wilma Tatiana Abad Vallejo, en calidad de autora de la Tesis.

SEGUNDA.-

UNO.- La señora Wilma Tatiana Abad Vallejo realizó la Tesis titulada “ El rol del psicólogo en el siglo XXI” , para optar por el título de Licenciada en Psicología

en la Universidad Técnica Particular de Loja.

DOS.- Es política de la Universidad que las tesis de grado se apliquen y materialicen en beneficio de la comunidad.

TERCERA.- Los comparecientes Mariana Maldonado Buele, en calidad de Directora de tesis y la señora Tatiana Abad Vallejo como autora, por medio del presente instrumento, tiene a bien ceder en forma gratuita sus derechos en la Tesis de Grado titulada “ EL rol del Psicólogo en la sociedad ecuatoriana de inicios del siglo XXI” , a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja; y, concede autorización para que la Universidad pueda utilizar esta tesis en su beneficio y/o de la comunidad, sin reserva alguna.

CUARTA.- Aceptación.- Las partes declaran que aceptan expresamente todo lo estipulado en la presente sesión de derechos.

Para constancia suscriben la presente cesión de derechos, en la ciudad de Loja, a los del mes de octubre de año dos mil cinco.

DIRECTORA DE TESIS

AUTORA

AUTORÍA

Las ideas y contenidos que se exponen en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autor

TATIANA ABAD VALLEJO
C.I 1711975688

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fortaleza de enfrentar los problemas y poner entereza y dedicación en mis estudios.

A mis padres que con mucho amor supieron estar a mi lado, apoyándome siempre, enseñándome el amor con el ejemplo. A mi esposo quien supo darme ánimos para seguir adelante y luchar por mis sueños, ser un profesional.

DEDICATORIA

A Dios que me permita ejercer mi profesión de la mejor manera posible para poder ayudar al prójimo

A mi hijo, Daniel, mi ángel de luz, que me ha permitido ver de la vida mucho más allá, que la ha llenado de sentido y deseos de superación y sobre todo de mucho amor.

INDICE

Certificación	ii
Acta de Cesión de Derechos.....	iii
Autoría	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria	vi
Índice.....	viii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	3
3. METODOLOGÍA	7
3.1 Contexto.....	7
3.2 Participantes.....	8
3.3 Materiales.....	8
3.4 Diseño y Procedimiento	9
4. RESULTADOS	11
4.1 Matriz 1.....	11
4.2 Matriz 2	12
4.3 Matriz 3.....	14
4.4 Matriz 4.....	15
4.5 Matriz 5.....	16
4.6 Matriz 6.....	17
4.7 Matriz 7.....	18
4.8 Matriz 8.....	19
4.9 Matriz 9	20
Tabla 1.- Actitudes motivacionales	21
Tabla 2.- Actitudes de liderazgo.....	22
Tabla 3.- Actitudes Autoestima.....	23
Tabla 4.- Actitudes estrés.....	24
Tabla 5.- Actitudes Práctica Ética.....	25
5. DISCUSIÓN	26
5.1 ENFOQUE TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA FORMACIÓN DE LOS	

PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA DE LA UTPL.....	26
5.1.1 Definición de ser humano	26
5.1.2 Características de la sociedad y del hombre actual	27
5.1.3 La Psicología como ciencia social y humana.....	29
5.1.4 Las corrientes psicológicas y su relación con las características sociales	30
5.1.5 La carrera de psicología y su incidencia en la formación personal, social y profesional de los egresados	36
5.2 LA PROBLEMÁTICA PSICOSOCIAL EN LA CIUDAD DE QUITO Y LA NECESIDAD DE ATENCIÓN DEL PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA	38
5.2.1 En la familia.....	38
5.2.1.1 Problemática.....	38
a) Comunicación entre padres e hijos	38
b) Relaciones familiares y los vecinos	40
c) Relaciones de pareja.....	41
d) Dificultades económicas.....	41
e) En la salud.....	44
f) En los hábitos y costumbres.....	46
5.2.1.2 Problemas familiares de mayor frecuencia y significación.....	46
5.2.1.3. La problemática familiar y los requerimientos de atención psicológica.....	48
5.2.2 En los centros educativos	49
5.2.2.1 Problemática	49
a) Dificultades desde el criterio de los padres de familia	49
b) Dificultades desde el criterio de los estudiantes	51
c) Dificultades cognitivas y socio afectivas desde el criterio de los orientadores vocacionales y docentes.....	54
5.2.2.2 Problemas educativos que han requerido la ayuda del psicólogo.....	57

5.2.2.3	Criterios de los estudiantes en relación al departamento de orientación vocacional.....	59
5.2.2.4	Problemas educativos de mayor frecuencia y significación.....	60
5.2.2.5	Necesidad de la intervención del psicólogo en atención y solución de los problemas educativos.....	61
5.2.3	En las organizaciones	63
5.2.3.1	Actitudes positivas que se destacan en las organizaciones de desarrollo.....	63
	a) Motivación.....	64
	b) Liderazgo.....	70
	c) Autoestima	78
	d) Estrés.....	84
	e) Práctica ética.....	89
5.2.3.2.	Problemas actitudinales de mayor significación en las organizaciones	97
	a) Motivación.....	97
	b) Liderazgo.....	98
	c) Autoestima	99
	d) Estrés.....	100
	e) Práctica ética	101
5.2.3.3	Las actitudes negativas y su incidencia en la salud de los integrantes de las organizaciones	102
5.2.3.4	Necesidades de la intervención de psicólogo en los problemas de las organizaciones.....	104
5.2.3.5	Percepción de las organizaciones en relación al psicólogo	106
5.2.3.6	Rol del psicólogo en la sociedad actual ecuatoriana	110
5.3	CONCLUSIONES	113
5.4	PROPUESTA DE PERFIL PROFESIONAL	117

5.4.1 Contextualización.....	117
5.4.2 Definición de la profesión.....	119
5.4.3 Campo profesional	120
5.4.4 Prácticas Profesionales.....	121
5.4.5 Caracterización.....	122
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	124
7. ANEXOS.....	127

1. RESUMEN

La sociedad ecuatoriana ha perdido mucha de su cultura, tradiciones, principios y valores de antaño; la problemática social ha crecido mucho en estos últimos años, las condiciones económicas ha llevado a muchos abandonar el país en busca de una oportunidad de trabajo y por consiguiente alterando el sistema familiar, económico, social y humano.

El desarrollo del tema: "El rol del psicólogo en la Sociedad Ecuatoriana de inicios del Siglo XXI", tiene como escenario de investigación la ciudad de Quito.

Tomando como base la problemática se ha considerado los campos educacional y organizacional, dentro de éste se encuentran la salud, jurídica, de desarrollo, financiera y de desarrollo comunitario.

En el campo educacional se hizo un muestreo en la Unidad Educativa Atenas School, para lo cual se utilizó entrevistas y grupos focales, incluyendo además, como parte del estudio, a la familia, pues es uno de los protagonistas del núcleo escolar.

En el campo organizacional se ha tomado muestras de actitudes institucionales enfocadas a través de diferentes sectores económicos y sociales de la población. Así, para la salud se hizo el estudio en el Centro de Salud No. 5 de la Magdalena, en el campo jurídico se efectuó la investigación en la Comisaría Cuarta del Cantón Quito, en las Organizaciones de Desarrollo Comunitario se tomó como muestra el Centro de Teoterapia Integral -CENTI-, para las Organizaciones de Desarrollo, se realizó las encuestas en la Fundación Guayasamín y en las Organizaciones financieras; el trabajo se efectuó en el Banco Central del Ecuador. Esta investigación se ha realizado mediante un inventario de actitudes organizacionales.

El campo educativo necesita mucha más atención y refuerzo no sólo de los padres de familia, que deben afrontar sus responsabilidades de educación, sino también por parte de los profesores y orientadores, pues el sistema escolar en muchos de los casos se ha convertido en un negocio dando como resultado, en la contratación de personal sin la suficiente experiencia y capacidad para guiar a los niños y jóvenes.

Del estudio realizado a las organizaciones en nuestro país se muestran deshumanizadas; las expectativas de los trabajadores y el desempeño laboral no son los adecuados, debido a la falta de políticas institucionales que ayuden a estos a motivar y por ende alcanzar una mayor productividad.

El trabajo de los psicólogos en este momento debe estar enfocado a una humanización de la sociedad, mediante una psicología totalmente abierta, que pueda abarcar el cuerpo, la mente y el alma; pues una de las necesidades de los seres humanos de hoy es encontrarse a sí mismos y alcanzar un crecimiento espiritual y humano.

2. INTRODUCCIÓN

La sociedad del Siglo XXI se encuentra en un proceso de automatización de todos los procesos productivos, fomentándose el desencuentro humano, se reduce al individuo solo a "sujeto". Se ha dado paso excesivo a la razón, dentro de la cual no se cuenta el crecimiento bio-psico-social y espiritual de los integrantes de éste. Todo esto ha afectado al sistema familiar y en consecuencia a los niños y jóvenes, pues no existe la contraparte educativa que debe provenir de casa y complementarse con la de los centros educativos.

Se han realizado encuestas y entrevistas, en la ciudad de Quito, en un centro educativo a los estudiantes, padres de familia, directivos y profesores, investigación que ha permitido identificar la necesidad de un cambio profundo a nivel familiar, con la finalidad de que estos asuman la responsabilidad de educar; y las instituciones educativas se planteen el reto de entregar una educación integral para los niños y jóvenes de nuestro país, la misma que deberá ir acompañada de una preparación adecuada de los docentes .

Es importante tener estudios investigativos de la realidad nacional no sólo a nivel económico y político, de cual se encargan los medios de comunicación, prensa, televisión, radio; sino también en lo relativo al ámbito social, ya que a este nivel se desenvuelven otros campos.

Las investigaciones a nivel social, nos permiten observar el comportamiento, las actitudes y las conductas de los integrantes de la sociedad en diferentes sectores. Para las instituciones investigadas, pueden considerarse como instrumentos de trabajo para mejorar o implementar el desarrollo organizacional (DO) en algunas instituciones, el nivel académico puede mejorarse mediante políticas educacionales, revisión de los pensums de

estudio, mejorar al departamento de orientación y algunos otros componentes que integran las unidades educativas.

A nivel universitario las investigaciones arrojan datos de suma importancia para poder tomar acciones sobre los temas señalados anteriormente, tener información estadística que nos ayuden a impartir conocimientos actualizados y así ahondar más sobre la problemática analizándola desde otras perspectivas.

Uno de los factores limitantes en la investigación es el tiempo, solicitar un poco de este a los demás es complicado; pues todos, en las diferentes áreas se encuentran realizando sus actividades, pese a haberse pedido las citas con anterioridad, en algunas instituciones no hubo la colaboración suficiente, fue necesario concretar nuevas entrevistas a fin de ser atendido. En el colegio la tarea fue más fácil, pues el ámbito de trabajo se circunscribe a los estudiantes y a los padres de familia.

Para cumplir con la investigación en estos dos sectores de la sociedad, se obtuvo las respectivas autorizaciones y se solicitó la colaboración del personal que labora en estas, obteniéndose de esta forma los datos necesarios para realizar el trabajo.

La aplicación del inventario de actitudes organizacionales en las instituciones, tuvo como objetivo medir la motivación, el liderazgo, la autoestima, el estrés y la práctica ética. Es necesario resaltar que se notó falta de honestidad en las respuestas, resistencia a realizar el cuestionario.

Las investigaciones realizadas en la institución educativa resultaron positivas lográndose conocer el punto de vista de los estudiantes con relación a varios temas que tienen competencia familiar, educacional, de salud y de sociabilidad.

El supuesto de la investigación fue determinar la necesidad del psicólogo en la sociedad ecuatoriana, relacionada con la familia, la educación, la salud y las organizaciones. Planteándose los siguientes objetivos específicos:

1. Investigar la necesidad de un departamento vocacional estructurado adecuadamente en escuelas y colegios.
2. Investigar si la familia es hoy en día el núcleo de la sociedad, educando a sus hijos con responsabilidad y amor
3. Investigar si la estabilidad emocional y la salud mental es determinante en nuestras vidas como sociedad
4. En las organizaciones se requiere de una atención personalizada a los individuos tomando en cuenta sus diferencias individuales

El investigar actitudes como; la motivación, la autoestima, el estrés, el liderazgo, la práctica ética dentro de las organizaciones ha sido tomada como uno de los objetivos principales de la investigación, pues son actitudes importantes en el normal desenvolvimiento de las organizaciones

Para el cumplimiento de investigación de estos objetivos planteados se ha tomado como herramienta de trabajo, las encuestas y entrevistas mismas que han sido realizadas en el campo familiar, educacional, de la salud y organizacionales, se hace necesario emplear la psicología en todos estos campos. A nivel educacional los departamentos de orientación se han convertido en un formalismo de las instituciones educativas y no cumplen su función con responsabilidad, pues adolecen de fallas de fondo como de forma. En la familia se ha visto la necesidad de rescatarla como núcleo central de la sociedad pues la ecuación en valores, hábitos y costumbres no se han tomado de una forma responsable por parte de los padres de familia que están inmersos en una sociedad de consumo dejando de lado la importancia familiar; conforme a las investigaciones el tema de la salud mental y emocional de la sociedad se ha visto atacada por la deshumanización que actualmente vivimos,

la falta de afecto y cariño y atención son uno de los principales problemas que aquejan a la sociedad como consecuencia traen una baja autoestima generando, violencia, rebeldía, agresividad, en niños y jóvenes, pues han encontrado en estas actitudes la forma de llamar la atención; las organizaciones se ven afectadas en el tema de las diferencias individuales y de la motivación laboral principalmente, pues los resultados que arrojan las encuestas determinan una falta de sensibilización en el interior de las organizaciones, donde los individuos asisten a trabajar por la necesidad remunerativa que aún en este tiempo no abastece las demandas familiares. El liderazgo, la autoestima, la práctica ética y el estrés son actitudes que en las encuestas no reflejan resultados reales, pues no es posible que en una sociedad como la nuestra no existan problemas de este tipo.

Tomando como base a la investigación realizada, que se da a conocer en el presente informe, y con base a la experiencia de las prácticas realizadas anteriormente y de acuerdo a mi formación podría resumir que existe en la actualidad una gran necesidad de la atención de los psicólogos en todos los campos de la sociedad dada la situación socioeconómica y emocional de ésta.

Dentro de este contexto resulta interesante adentrarse en esta investigación que permite identificar y en la cual se refleja el estado de la sociedad ecuatoriana, tomando como muestra una pequeña parte de la población de la ciudad de Quito, por lo que invito a ustedes a revisar este informe que contiene datos interesantes que reflejan la realidad de la sociedad ecuatoriana.

3. METODOLOGÍA

3.1 Contexto

El Ecuador se encuentra dividido en cuatro regiones que son: sierra, costa, oriente y la Región Insular. La investigación se realizó en la sierra, específicamente en la ciudad de Quito. En esta región, las personas generalmente son introvertidas, tranquilas, poco expresivas. Dentro de este contexto se consideró diferentes estratos socioeconómicos a los cuales fueron aplicadas las encuestas, se tomó como muestra de una organización de salud al Centro de Salud No. 5 de la Magdalena, donde encontramos personas de bajos recursos económicos con un alto sentido de ayuda y servicio a los habitantes de este sector de la ciudad. En el campo jurídico se aplicó la encuesta en la Comisaría Cuarta del Cantón Quito, individuos de igual condición socioeconómica, con niveles de inconformidad muy altos por el desempeño laboral y salarial. En lo que refiere a las organizaciones de desarrollo comunitario se trabajó con el Centro de Teoterapia Integral - CENTI - , las condiciones socioeconómicas de este grupo es muy variado de acuerdo al sector en el que se encuentre, en el caso puntual investigado, estos individuos tienen un sentimiento de pertenencia al centro, solidaridad y ayuda a los miembros de la entidad dentro de su situación económica. Se entrevistó a empleados de la Fundación Guayasamín como representantes de una Organización de Desarrollo, mismos que pertenecen a un nivel socioeconómico medio y al parecer existe una mezcla de condiciones sociales. La organización financiera encuestada fue el Banco Central del Ecuador, institución que posee en sus funciones un nivel socioeconómico y cultural alto, dichos profesionales tuvieron una apertura total a la investigación.

3.2 Participantes

Algunas instituciones fueron seleccionadas de acuerdo a la ubicación geográfica y disponibilidad de tiempo del encuestador. Otras organizaciones fueron recomendadas por amistades a las que se pudo acceder sin mucho trámite.

3.3 Materiales

Para las entrevistas con los profesores, orientadores e inspectores, al igual que con el grupo focal de los estudiantes, se les explicó a los participantes el motivo de la entrevista y la importancia de su sinceridad y apertura a la misma, se utilizó una grabadora y una cámara fotográfica, para poder tomar en cuenta las apreciaciones de los entrevistados así como identificar las actitudes que se pueden descubrir en las fotografías.

Se estructuró un cuestionario para entrevista, el mismo que tuvo como finalidad conocer las dificultades de aprendizaje, conducta y afectividad de los estudiantes desde el criterio de los orientadores, docentes e inspectores, para lo cual se tomó una muestra de siete profesores de educación primaria de la Unidad Educativa Atenas School, dos orientadores y dos inspectores del colegio y un inspector de la primaria.

- Cuestionario para entrevista a realizarse en el grupo focal con padres de familia para determinar la problemática familiar y estudiantil que requiere la intervención del psicólogo, para esta entrevista se tomo una muestra a 8 padres de familia, de educación básica.
- Cuestionario para entrevista a realizarse con el grupo focal de estudiantes para determinar la problemática estudiantil que requiere de la intervención del psicólogo se contó con la participación de 8 estudiantes.

Para realizar las encuestas sobre el inventario de actitudes organizacionales, se contó con el material impreso necesarios para llevar a las instituciones; se les

indicó a los participantes que las respuestas eran confidenciales y que permitirían tener una idea global de la situación de la organización. Dicho inventario determina el tipo de actitudes de los integrantes de las organizaciones, para lo cual se tomó como una muestra a 10 personas de las siguientes instituciones:

- Un hospital
- Una comisaría
- Una organización comunitaria
- Un centro de desarrollo
- Una institución bancaria

3.4 Diseño y procedimiento

La investigación se desarrolló con un procedimiento de tipo descriptivo – explicativo basada en las entrevistas, grupos focales, encuestas, observación directa, una vez recolectada la información se ha realizado un análisis crítico y en parte subjetivo de la realidad investigada. Tomando en consideración la primera asesoría para la realización de la investigación y bajo la supervisión y explicación del Director de Tesis se procedió a la revisión integral del material entregado (Guía Didáctica), una vez entendida la problemática, revisados los temas, se procedió a realizar los contactos necesarios para poder aplicar los diferentes instrumentos de investigación, hacer consultas, enviar oficios, entrevistas con las autoridades del colegio y de algunas organizaciones; aceptadas las solicitudes y fijadas las fechas se inició la organización directa de lo que sería los materiales para realizar cada una de las investigaciones, como son las impresiones del inventario de actitudes organizacionales, las fichas bibliográficas para los grupos focales y las entrevistas a profundidad, que en la práctica fue necesario leerlas una sola vez para adentrarse de lleno en esta problemática.

Las entrevistas y la realización de los grupos focales se dieron de una manera distendida como si se tratara de una conversación informal, lo que ha ayudado a tomar las conclusiones de una manera más real y objetiva.

La aplicación de las encuestas en algunas de las organizaciones fue un tanto complicada por la falta de colaboración de algunas personas que se encontraban muy ocupadas por su trabajo y no se mostró mucho interés en desarrollarlas.

Una vez recolectada la información de las entrevistas, encuestas y grupos focales, se procedió a organizar la información:

En lo que se refiere a grupos focales se escuchó la grabación correspondiente a cada uno de estos grupos focales, el primero con los padres de familia y los segundos con los estudiantes, esta información fue resumida en 9 matrices que encontraremos en el apartado de resultados; así mismo las encuestas realizadas a las diferentes organizaciones se resumieron en tablas organizadas también en porcentajes que se adjuntan a este informe en el apartado anteriormente mencionado.

Para demostrar el supuesto mencionado en la introducción se interpretaron los datos de una manera analítica y subjetiva partiendo del método deductivo, que comprende un análisis de lo general a lo particular al tomar las muestras correspondientes para la investigación, las encuestas y entrevistas contrastaron la viabilidad del supuesto dentro de los parámetros esperados.

4. RESULTADOS

4.1 Matriz 1

PRINCIPALES DIFICULTADES DE APRENDIZAJE QUE PRESENTAN LOS ESTUDIANTES, SEGÚN EL CRITERIO DE ORIENTADORES, INSPECTORES Y PROFESORES

DIFICULTAD DE APRENDIZAJE	¿POR QUÉ?
Hábitos de estudio	Estos se dan por la falta de orientación familiar, pues lo padres trabajan y no hay quien se ocupe de ellos.
Hábitos de trabajo y orden	Pasan solos en casa, no hay formación, cuando están en la escuela destruyen las cosas, pierden sus libros e incluso sus uniformes.
Atención y Concentración	Falta de motivación por parte de los padres que no les ayudan a realizar actividades que permitan desarrollar la atención.
Aprendizaje lento	Como existe sobreprotección , los padres ayudan o hacen los deberes de los niños no les permiten aprender pues tienen que practicar en casa el aprendizaje de la clase y para ello sirven las tareas en casa
Falta de Memorización en conceptos requeridos	Dependencia Materna
Formas de aprendizaje	No se practican pues son televisivos al 100%

Fuente: Inspectores, Profesores, Orientadores, Unidad Educativa Atenas School
Elaboración: Tatiana Abad

4.2 Matriz 2

DIFICULTADES DE TIPO CONDUCTUAL Y DE AFECTIVIDAD SEGÚN EL CRITERIO DE LOS ORIENTADORES VOCACIONALES, PROFESORES E INSPECTORES

TIPO DE DIFICULTAD	INTERPRETACIÓN		
	Descripción	Causa	Efecto
La llamada "moda extranjera"	Uso de aretes, cabello largo	Alienación extranjera	Mala presentación
Atrasos en las horas de clases	El alumno sale tras el maestro, al baño, sin autorización del maestro de la clase entrante	Acto de rebeldía	Cada tres atrasos un punto en conducta, que al final del año puede representar quedarse al supletorio por sorteo en una materia por conducta
No existen límites	Los alumnos tratan de igual a igual a los profesores	Falta de valores que no son inculcados en casa	Falta de respeto hacia los profesores
Desobediencia	Séptimo de educación básica, se sienten los más grandes de la escuela y no obedecen con facilidad. Todo es injusto para ellos	Depende de la edad, se encuentran en la pre adolescencia	Generan actitudes diferentes y de mal ejemplo para los chicos
Indisciplina en los salones	Falta el suficiente control en los salones	Existen muchos maestros permisivos	Falta de autoridad

Muy autoritarios	Los estudiantes tienen derechos y no obligaciones	Pasan solos en casa y no existe formación	Rebeldía
Destruyentes	En el Colegio rompen libros y rayan las bancas.	Rebeldía reprimida	No aprenden a valorar lo que tienen
Denotan otros intereses	Como el fútbol, el amor	Falta de organización para el estudio	Retraso en el aprendizaje o mal aprendizaje porque están pendientes de otras cosas
Muy voluntariosos	Quieren hacer lo que a ellos les parece	Los padres no asumen sus responsabilidades con los hijos desde que son pequeños	Falta de consideración y respeto para sus maestros

Fuente: Inspectores, Profesores, Orientadores, Unidad Educativa Atenas School
Elaboración: Tatiana Abad

4.3 Matriz 3

TIPOS DE DIFICULTADES DE APRENDIZAJE QUE REQUIEREN DE LA INTERVENCIÓN DEL PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA SEGÚN CRITERIO DE ORIENTADORES, INSPECTORES Y PROFESORES

TIPO DE DIFICULTAD	RAZONES PARA LA INTERVENCIÓN DEL PSICÓLOGO
Separación de padres de familia	Los estudiantes sufren un desequilibrio emocional, que afecta sus relaciones con sus compañeros y a su rendimiento académico
Bajo rendimiento académico	Despreocupación de las tareas escolares, por situaciones especiales que viven en sus hogares, lo que les puede llevar a perder el curso.
Ausencia de Autoridad	Investigar y evaluar para llegar a los problemas de fondo que por lo general nos conducen a desorganización en el hogar
Problemas de aprendizaje	En estos casos el Psicólogo canaliza el problema, de ser el caso se refiere al estudiante donde un especialista en este caso a un psicopedagogo
Vagancia de los alumnos "Tengo que estudiar"	Cambiar esa concepción errónea y cambiar el "tengo" por el "quiero", generando el gusto por el estudio
Problemas de autoestima	Exámenes de evaluación, diagnósticos y trabajo familiar si es del caso por el cual se llega a la definición del problema
Falta de respeto	El psicólogo ayuda mucho en la conciencia de valores

Fuente: Inspectores, Profesores, Orientadores, Unidad Educativa Atenas School

Elaboración: Tatiana Abad

4.4 Matriz 4

TIPO DE DIFICULTADES EN LOS GRUPOS FAMILIARES Y EN EL CENTRO EDUCATIVO DE ACUERDO AL CRITERIO DE LOS PADRES DE FAMILIA

Nro.	TIPO DE DIFICULTAD	DESCRIPCIÓN
01	Comunicación entre padres e hijos	La migración es un factor que ha vuelto difíciles las relaciones en el hogar. El tiempo es un factor de mucha influencia que no permite la comunicación.
02	Relaciones con familiares	Estas se vuelven aún más escasas. Ya no existe la comunicación en el núcleo familiar y el tratar con el resto de familiares se vuelve más complicado.
03	Relaciones con vecinos	Se tiende a formar grupos de acuerdo al status social. Discriminación de lo que tienen para integrarse al grupo.
04	Relaciones de pareja	No existe comunicación. Convivencia por costumbre.
05	Económicas	La situación a nivel de país no es buena, el salario es bajo y la migración es una consecuencia de la falta de empleo y la debilitada economía ecuatoriana.
06	Salud	La desorganización familiar, provoca la falta de estabilidad emocional, lleva a los jóvenes a problemas de estrés y a otras consecuencias psicológicas.
07	Hábitos y costumbres	Es más difícil educar a los niños en hábitos y costumbres pues no todos los hogares lo hacen y ellos se contagian de los otros niños.

Fuente: Padres de Familia, Unidad Educativa Atenas School

Elaboración: Tatiana Abad

4.5 Matriz 5

TIPO DE DIFICULTADES EN EL CENTRO EDUCATIVO DE ACUERDO AL CRITERIO DE LOS PADRES DE FAMILIA

Nro.	TIPO DE DIFICULTAD	DESCRIPCIÓN
01	Comunicación entre profesores y autoridades	No se considera una comunicación adecuada, se ve mucha deserción de los profesores, al parecer es por mucha autoridad y descontento salarial
02	Relaciones entre profesores y alumnos	Existen muchos casos en donde los profesores no tienen la paciencia suficiente para explicar al alumno. Falta control por parte de los profesores a nivel académico y disciplinario.
03	Relaciones entre alumnos	No se nota mucha unión y compañerismo.
04	Actividades del tiempo libre	No se incentiva a los alumnos a llevar a cabo actividades diferentes. Todos miran televisión y juegan en el computador.
05	Procesos didácticos	El nivel académico no es el adecuado para estos días, el pensum es muy antiguo. No hay talleres de comunicación
06	En el sistema de evaluación	No existe mucha exigencia para los alumnos, hace falta más estudio.

Fuente: Padres de Familia, Unidad Educativa Atenas School

Elaboración: Tatiana Abad

4.6 Matriz 6

TIPO DE DIFICULTADES ESCOLARES QUE REQUIEREN DE LA INTERVENCIÓN DEL PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA SEGÚN CRITERIO DE LOS PADRES DE FAMILIA

TIPO DE DIFICULTAD	RAZONES PARA LA INTERVENCIÓN DEL PSICÓLOGO
Trastornos de conducta	Pueden determinar que mecanismo se debe utilizar para solucionar el problema.
Problemas familiares	Mecanismos que ayuden a tratar estas falencias por medio de terapias familiares, de forma independiente para tomar las decisiones adecuadas. La falta de afecto por parte de los padres. Falta de comunicación con los padres
Desempeño escolar	Estos pueden ayudar a identificar el problema pues muchos de ellos vienen por la desorganización familiar. Problemas de aprendizaje Problemas de sociabilización Problemas de adaptación con los compañeros
Problemas de personalidad	Ayudan a tener otros puntos de vista. Emiten criterios imparciales. Jóvenes deprimidos, tristes

Fuente: Padres de Familia, Unidad Educativa Atenas School

Elaboración: Tatiana Abad

4.7 Matriz 7

TIPO DE DIFICULTADES EN EL CENTRO EDUCATIVO DE ACUERDO AL CRITERIO DE LOS ESTUDIANTES

Nro.	TIPO DE DIFICULTAD	DESCRIPCIÓN
01	Comunicación con los padres	Existe poca conversación; los chicos se meten en su mundo y quieren resolver ellos mismos sus problemas.
02	Comunicación con sus profesores	Existe comunicación pero no siempre es buena, pues son muy estrictos, a veces y se produce discusiones horizontales con ellos de igual a igual y se pierde el respeto
03	Relaciones entre compañeros	No son muy unidos. Los varones molestan mucho a sus compañeras. No existe respeto. Conflictos por competitividad.
04	Relación con las autoridades del Colegio	Si existe apertura pero es discriminada el trato no es igual para todos.
05	En la salud	No existe un dispensario médico o una enfermería. Se solicitan medicinas al inicio del año y no son bien administradas.
06	En los hábitos y costumbres	Debido a que los estudiantes provienen de diferentes estratos sociales existen diferencias entre ellos que muchas veces terminan en peleas. Lo que afecta a la sociabilización

Fuente: Estudiantes, Unidad Educativa Atenas School

Elaboración: Tatiana Abad

4.8 Matriz 8

PROBLEMAS QUE SE OBSERVA CON MAYOR FRECUENCIA EN EL CENTRO EDUCATIVO DE ACUERDO AL CRITERIO DE LOS ESTUDIANTES

Nro.	TIPO DE DIFICULTAD	DESCRIPCIÓN
01	Rendimiento escolar	No hay exigencia. Se debería mejorar el nivel académico. No hay nivel adecuado en los profesores.
02	Asistencia y puntualidad	Atrasos entre horas de clase Atrasos en las mañanas
03	Fugas de clase	No se ve mucho en el Colegio Un poco en los cursos superiores , pero es muy bajo
04	Disciplina	Atrasos que se bajan puntos en conducta Llevar la contraria a los profesores Muchas discusiones alumno – profesor
05	Presentación personal	Bien uniformados, pero al final del día terminan con las camisas salidas, despeinados. Algunos usan aretes o cabello largo
06	Hábitos de alimentación	El bar no presenta la asepsia adecuada No existe variedad de comida. Espacio muy reducido e incomodo. Por lo que se hace difícil comprar.
07	Ocupación del tiempo libre	Salida con amigos. Se ve televisión. Juegos de video.

Fuente: Estudiantes, Unidad Educativa Atenas School
Elaboración: Tatiana Abad

4.9 Matriz 9

CRITERIOS DE LOS ESTUDIANTES EN RELACIÓN A LOS SERVICIOS DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL DEL COLEGIO

TIPO DE DIFICULTAD	RAZONES PARA LA INTERVENCIÓN DEL PSICÓLOGO
Cuando existe apatía o tristeza	Llegar a saber el porque de éstas actitudes.
Depresión	Muchas veces los problemas de casa , no se los puede hablar con los amigos o profesores entonces el psicólogo te ayuda a comprender y te escucha
Cuando hay estrés	Existe falta de comprensión a veces por parte de los profesores y no explican sus clases de una forma adecuada y si hay preguntas no siempre son absueltas por el profesor
Único Psicólogo no abastece las necesidades del plantel	Pero la psicóloga es buena y trata de ayudarlos dentro de las posibilidades
Problemas con los profesores	La Psicóloga ayuda y es un puente de comunicación entre estos

Fuente: Estudiantes, Unidad Educativa Atenas School

Elaboración: Tatiana Abad

Tabla 1
ACTITUDES MOTIVACIONALES

Nro. Ord.	Tipo Org. Actitudes Motivacionales	Org. De Salud						Org. Jurídicas						Org. De Desarrollo Comunitario						Org. De Desarrollo						Org. Financieras					
		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
01	Me siento satisfecho en mi trabajo	8	80%	0	0%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%	7	70%	1	10%	2	20%	4	40%	2	20%	4	40%	8	80%	0	0%	2	20%
02	Las acciones que realizo diariamente me permiten crecer personal y profesionalmente	10	100%	0	0%	0	0%	8	80%	0	0%	2	20%	6	60%	1	10%	3	30%	3	30%	5	50%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%
03	Conozco y valoro las políticas institucionales	7	70%	1	10%	2	20%	6	60%	1	10%	3	30%	6	60%	2	20%	2	20%	5	50%	3	30%	2	20%	9	90%	1	10%	0	0%
04	Demuestro sentimientos de pertenencia institucional	8	80%	2	20%	0	0%	6	60%	1	10%	3	30%	8	80%	1	10%	1	10%	3	30%	3	30%	4	40%	9	90%	1	10%	0	0%
05	Mi trabajo lo realizo con autonomía personal *	9	90%	1	10%	0	0%	5	50%	1	10%	3	30%	9	90%	0	0%	1	10%	4	40%	4	40%	2	20%	9	90%	0	0%	1	10%
06	Las metas institucionales son la guía de mi trabajo	7	70%	2	20%	0	0%	5	50%	3	30%	2	20%	4	40%	2	20%	4	40%	4	40%	5	50%	1	10%	8	80%	0	0%	2	20%
07	Recibo estímulos por mi trabajo	2	20%	7	70%	1	10%	0	0%	8	80%	2	20%	4	40%	3	30%	3	30%	1	10%	5	50%	4	40%	1	10%	4	40%	5	50%
08	El salario que percibo estimula mi trabajo	3	30%	7	70%	0	0%	5	50%	3	30%	2	20%	6	60%	0	0%	4	40%	2	20%	4	40%	4	40%	2	20%	6	60%	2	20%
09	El trabajo que realizo me ofrece estabilidad laboral	8	80%	1	10%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	6	60%	1	10%	3	30%	5	50%	5	50%	0	0%	7	70%	2	20%	1	10%
10	Participo activamente en los procesos de evaluación institucional	1	10%	7	70%	2	20%	3	30%	4	40%	3	30%	3	30%	2	20%	5	50%	2	20%	6	60%	2	20%	4	40%	1	10%	5	50%

FUENTE : Centro de Salud, Comisaria, Centi, Fundación Guayasamín, Banco Central

ELABORACIÓN: Tatiana Abad

* En las Organizaciones Jurídicas, hubo un encuestado que no contestó esta pregunta

Tabla 2
ACTITUDES LIDERAZGO

Nro. Ord.	Tipo Org. Actitudes Liderazgo	Org. De Salud						Org. Jurídicas						Org. De Desarrollo Comunitario						Org. De Desarrollo						Org. Financieras					
		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
01	Me gusta trabajar en equipo	10	100%	0	0%	0	0%	9	90%	0	0%	1	10%	8	80%	0	0%	2	20%	5	50%	4	40%	1	10%	10	100%	0	0%	0	0%
02	Mantengo un ambiente de amistad en el grupo	10	100%	0	0%	0	0%	8	80%	1	10%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	10	100%	0	0%	0	0%
03	Trato a los demás como iguales	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	9	90%	0	0%	1	10%	10	100%	0	0%	0	0%
04	Mantengo mis criterios en las discusiones *	8	80%	0	0%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%	9	90%	0	0%	0*	0%	7	70%	1	10%	2	20%	9	90%	1	10%	0	0%
05	Inspiro seguridad y sentimientos de superación a los otros	9	90%	0	0%	1	10%	7	70%	0	0%	3	30%	8	80%	0	0%	2	20%	7	70%	1	10%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%
06	Acepto retos y me hago cargo de tareas difíciles	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	8	80%	1	10%	1	10%	7	70%	1	10%	2	20%	9	90%	0	0%	1	10%
07	Analizo los problemas y tomo decisiones sólidas	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	7	70%	1	10%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%	9	90%	0	0%	1	10%
08	Aprendo y mejoro procedimientos en mi trabajo	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	8	80%	0	0%	2	20%	6	60%	0	0%	4	40%	9	90%	0	0%	1	10%
09	Busco el bienestar personal de los demás	8	80%	0	0%	2	20%	7	70%	1	10%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%
10	La delegación de funciones es una práctica en mi trabajo	4	40%	4	40%	2	20%	3	30%	3	30%	4	40%	5	50%	2	20%	3	30%	3	30%	4	40%	3	30%	5	50%	2	20%	3	30%

FUENTE : Centro de Salud, Comisaría, Centi, Fundación Guayasamin, Banco Central

ELABORACIÓN: Tatiana Abad

* En las Organizaciones Jurídicas, hubo un encuestado que no contestó esta pregunta

Tabla 3
ACTITUDES AUTOESTIMA

Nro. Ord.	Tipo Org. Actitudes Autoestima	Org. De Salud						Org. Juridicas						Org. De Desarrollo Comunitario						Org. De Desarrollo						Org. Financieras					
		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
01	Me acepto a mi mismo como soy	9	90%	0	0%	1	10%	8	80%	0	0%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%	8	80%	0	0%	2	20%	9	90%	0	0%	1	10%
02	Soy espontáneo y expresivo en mis acciones	9	90%	0	0%	1	10%	7	70%	0	0%	3	30%	7	70%	0	0%	3	30%	4	40%	2	20%	4	40%	9	90%	0	0%	1	10%
03	Demuestro actitudes de democracia	6	60%	0	0%	4	40%	8	80%	0	0%	2	20%	8	80%	2	20%	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%
04	Mis relaciones interpersonales tienen profundidad	7	70%	1	10%	2	20%	6	60%	0	0%	4	40%	9	90%	0	0%	1	10%	4	40%	2	20%	4	40%	7	70%	0	0%	3	30%
05	Tengo sentido del humor sin ser agresivo ni hiriente *	7	70%	1	10%	2	20%	4	40%	1	10%	5	50%	8	80%	1	10%	1	10%	6	60%	0	0%	4	40%	8	80%	0	0%	2	20%
06	En mis relaciones interpersonales demuestro madurez	10	100%	0	0%	0	0%	7	70%	0	0%	2	20%	10	100%	0	0%	0	0%	7	70%	0	0%	3	30%	9	90%	0	0%	1	10%
07	Asumo la dirección de mi persona en forma responsable	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	10	100%	0	0%	0	0%
08	Me atrae vivir la libertad sin asustarme de la responsabilidad que implica *	6	60%	3	30%	1	10%	7	70%	0	0%	2	20%	7	70%	3	30%	0	0%	8	80%	0	0%	2	20%	7	70%	0	0%	3	30%
09	Mis conductas inadecuadas cambian y se modifican positivamente	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	8	80%	1	10%	1	10%	7	70%	0	0%	3	30%	6	60%	0	0%	4	40%
10	Me siento capaz de hacer las cosas por sí mismo	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	8	80%	0	0%	2	20%

FUENTE : Centro de Salud, Comisaría, Centi, Fundación Guayasamín, Banco Central

ELABORACIÓN: Tatiana Abad

* En las Organizaciones Jurídicas, hubo un encuestado que no contesto esta pregunta

Tabla 4
ACTITUDES ESTRÉS

Nro. Ord.	Tipo Org. Actitudes Estrés	Org. De Salud						Org. Jurídicas						Org. De Desarrollo Comunitario						Org. De Desarrollo						Org. Financieras					
		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	
01	Tengo enfrentamientos verbales con los compañeros	1	10%	6	60%	3	30%	1	10%	4	40%	5	50%	0	0%	8	80%	2	20%	2	20%	5	50%	3	30%	0	0%	8	80%	2	
02	Me es difícil concentrarme en el trabajo	0	0%	10	100%	0	0%	1	10%	5	50%	4	40%	1	10%	8	80%	1	10%	0	0%	7	70%	3	30%	0	0%	6	60%	4	
03	Manifiesto deseos constantes de ingerir alimentos	0	0%	9	90%	1	10%	1	10%	7	70%	2	20%	4	40%	3	30%	3	30%	2	20%	5	50%	3	30%	0	0%	6	60%	4	
04	Presento síntomas de jaqueca	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	7	70%	2	20%	1	10%	5	50%	4	40%	2	20%	7	70%	1	10%	0	0%	9	90%	1	
05	Demuestro estados de ansiedad e inestabilidad emocional	0	0%	10	100%	0	0%	2	20%	6	60%	2	20%	0	0%	6	60%	4	40%	0	0%	7	70%	3	30%	0	0%	6	60%	4	
06	Me preocupa demasiado las situaciones de mi trabajo	1	10%	6	60%	3	30%	4	40%	2	20%	4	40%	1	10%	4	40%	5	50%	6	60%	5	50%	5	50%	2	20%	3	30%	5	
07	Siento náuseas y mareos	0	0%	9	90%	1	10%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	8	80%	1	10%	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%	0	
08	Se me olvidan cada vez las citas o compromisos de trabajo	1	10%	8	80%	1	10%	1	10%	6	60%	3	30%	0	0%	8	80%	2	20%	1	10%	6	60%	3	30%	0	0%	5	50%	5	
09	Siento prisa por hacer las cosas *	3	30%	6	60%	1	10%	4	40%	3	30%	2	20%	3	30%	4	40%	3	30%	1	10%	5	50%	4	40%	4	40%	2	20%	4	
10	Manifestaciones de sudoración al enfrentar responsabilidades	0	0%	8	80%	2	20%	3	30%	6	60%	1	10%	0	0%	9	90%	1	10%	1	10%	7	70%	2	20%	1	10%	6	60%	3	

FUENTE : Centro de Salud, Comisaria, Centi, Fundación Guayasamín, Banco Central

ELABORACIÓN: Tatiana Abad

* En las Organizaciones Jurídicas, hubo un encuestado que no contesto esta pregunta

Tabla 5

ACTITUDES PRACTICA ÉTICA

Nro. Ord.	Tipo Org. Actividades Práctica Ética	Org. De Salud						Org. Jurídicas						Org. De Desarrollo Comunitario						Org. De Desarrollo						Org. Financieras					
		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces		SI		NO		A veces	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
01	Adhesión a las reglas para lograr beneficios comunes *	8	80%	2	20%	0	0%	9	90%	1	10%	0	0%	5	50%	0	0%	4	40%	10	100%	0	0%	0	0%	9	90%	0	0%	1	10%
02	Respeto por los derechos de los demás	9	90%	1	10%	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%
03	Emito juicios que afectan la integridad personal **	1	10%	8	80%	1	10%	3	30%	4	40%	2	20%	0	0%	9	90%	1	10%	1	10%	8	80%	1	10%	0	0%	10	100%	0	0%
04	Realizo acciones que atentan al desarrollo institucional	1	10%	9	90%	0	0%	2	20%	8	80%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%
05	Me apropió de ideas ajenas	1	10%	9	90%	0	0%	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	9	90%	1	10%	0	0%	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%	0	0%
06	Actúo con lealtad a la palabra dada	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	9	90%	0	0%	1	10%	10	100%	0	0%	0	0%
07	Rindo lo que debiera según mi capacidad	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	1	10%	0	0%	8	80%	0	0%	2	20%	7	70%	2	20%	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%
08	Utilizo a las personas cosificándolas ***	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	0	0%	7	70%	1	10%	1	10%	7	70%	2	20%	0	0%	9	90%	0	0%
09	Acoso a los miembros de la institución desde mi función	1	10%	9	90%	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%
10	De mis fracasos culpo a las demás personas ****	0	0%	10	100%	0	0%	1	10%	8	80%	1	10%	0	0%	9	90%	0	0%	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	9	90%	1	10%

FUENTE : Centro de Salud, Comisaria, Centi, Fundación Guayasamín, Banco Central

ELABORACIÓN: Tatiana Abad

* En las Organizaciones de Desarrollo Comunitario , hubo un encuestado que no contesto esta pregunta

** En las Organizaciones Jurídicas, hubo un encuestado que no contesto esta pregunta

*** En las Organizaciones de Desarrollo Comunitario, hubieron 2 encuestados y en Financieras, hubo un encuestado que no contesto esta pregunta

**** En las Organizaciones de Desarrollo Comunitario, hubo un encuestado que no contesto esta pregunta

5. DISCUSIÓN

5.1. ENFOQUE TEÓRICO CONTEXTUAL DE LA FORMACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE PSICOLOGÍA DE LA UTP.

5.1.1 DEFINICIÓN DE SER HUMANO

El ser humano posee un conjunto de cualidades unas innatas inherentes al ser y otras adquiridas a través del conocimiento, las cuales le permite crecer en dominio y transformación, tomando conciencia de sí mismo y de las posibilidades que posee; creando así, un proceso humanizador. En este contexto la razón ayuda a alcanzar la motivación necesaria para realizar ciertos actos que nos permiten lograr objetivos, que le dan sentido a la vida.¹

El hombre es corporeidad y mundo; pero al mismo tiempo, es pensamiento, conocimiento y amor, que de alguna manera y al menos parcialmente, superan el espacio y el tiempo en los que está puesta la existencia humana.²

El hombre dentro de la historia es tomado desde el punto de vista de la prospectividad de la especie, es decir, procede -a , proceder -de y proceder – a son los momentos que poseen realidad dentro de la cual existe un movimiento, en el que los caracteres humanos se van transmitiendo de

¹ Antonio Martínez, Antropología , Pág. 156

² Gil Martínez, Ramón (1998). Valores Humanos y desarrollo personal, Editorial escuela española.

progenitores a engendrados, esta vendría a ser una transmisión genética dada también en animales; pero la diferencia radica en que el hombre es un animal de realidades, este posee una "inteligencia sintiente" con la que se enfrenta a las cosas y consigo mismo, la cual se transmite genéticamente. Demostrando su diversidad individualidad que determina al Yo, lo que llamamos ser cada cual, la convivencia social determina el ser del hombre como dimensión de ser humano soy comunal³.

Desde esta teorización se puede asumir que el ser humano esta dentro de la clasificación de los seres vivos que poseen historia y en base a esta tienen la capacidad de crecer, pensar, razonar, sentir y amar. Esto es lo que nos hace diferentes de los animales que se encuentran dentro de esta clasificación de seres vivos, todo esto nos ayuda por medio de la inteligencia a tener el dominio de la naturaleza para poder lograr nuestros objetivos materiales y espirituales, dos componentes inseparables de los seres humanos.

5.1.2 CARACTERÍSTICAS DE LA SOCIEDAD Y DEL HOMBRE ACTUAL

En la actualidad la sociedad se encuentra inmersa en un proceso de globalización, produciendo fuertes transformaciones, dentro de ésta. La sociedad se ve mucho más impactada por los valores que recibimos desde afuera, los cuales se van adquiriendo, formando o modificando de acuerdo al ambiente en el que nos encontremos.

³ De realtas I, trabajos del Seminario Xavier Zubiri, Madrid, 1973, Pág. 1-69. La Dimensión Histórica del ser humano.

Pensando en la generalidad, el hombre actual tiene una carencia de sensibilidad, respeto y valores debido a la mala interpretación de la libertad que ha llegado a convertirla en libertinaje.

La industrialización de la sociedad y los cambios sociopolíticos se hacen cada vez más complejos y los individuos dependen más de las actividades en grupo, es decir, las organizaciones se han convertido en elementos muy importantes para el desarrollo de la sociedad de los individuos.

La investigación se realizó en la ciudad de Quito por lo que es conveniente identificar ciertas características del hombre de la capital, pues este posee muchas diferencias claramente identificadas por el ritmo acelerado que vive la sociedad en estos tiempos, los cambios de conducta por la presión laboral y la alta responsabilidad por cumplir a cabalidad su rol.

Esta sociedad se encuentra influenciada por la moda extranjera a todo nivel, como es la ropa, las costumbres y los hábitos, esto se observa en niños, jóvenes y adultos, siendo los medios de comunicación los catalizadores de este fenómeno y dentro de éstos la televisión tiene una influencia decisoria.

En la sociedad hoy en día es más importante el tener que el ser, poseer todas las cosas materiales que le den comodidad y el estatus social requerido para formar parte de esta.

Mucha formalidad en el vestir y en el actuar porque el medio lo requiere, es algo que es impuesto, y al no hacerlo se lo vería mal (como te ven te tratan), no sería aceptado socialmente, sería difícil trabajar y estudiar en la ciudad.

La presión de los tiempos ha fomentado el individualismo, la gente se preocupa solo por círculo familiar y en ocasiones ni por ellos ya que las distancias y la falta de tiempo les impiden relacionarse.

Existe una mejor adaptabilidad al cambio y una mentalidad más abierta, que les permite encontrar soluciones de una manera más efectiva y rápida. Estos sin factores que les ayuda a tener mayores oportunidades de estudio o de trabajo.

5.1.3 LA PSICOLOGÍA COMO CIENCIA SOCIAL Y HUMANA

Etimológicamente la palabra psicología proviene de las raíces griegas: psique: alma y logos: tratado, que literalmente significaría ciencia del alma, por lo que contemporáneamente se lo conceptualiza como una ciencia humana y social. Estudia tres procesos importantes que son:

- a) El comportamiento, lo que tiene que ver con la interacción en su ambiente;
- b) Los procesos mentales, de los individuos; y,

c) Los procesos de comunicación que va de lo individual a lo social.⁴

La sociabilización humana es parte de nuestra vida, y de nuestra naturaleza. No existe un ser humano que viva totalmente asilado de la sociedad pues depende de ella para su supervivencia y para su crecimiento.

Dentro de lo que son las ciencias humanas la Psicología estudia el comportamiento del individuo dentro de los grupos y fuera de ellos, ya que las dos condiciones interaccionan entre sí y de la misma manera también tienen influencia mutua, existen cierto tipos de estudios dentro de esta rama que nos atañen directamente en la convivencia como son la naturaleza de los matrimonios y divorcios; como se atraen sexos opuestos, influencias raciales, estratificación de clases (las conductas, actitudes diferenciadas para cada uno de ellos). Dentro de esto es importante identificar inquietudes sociales tales como el bienestar emocional, la salud, la toma de decisiones, la disminución de prejuicios y las diferencias individuales, pues somos fruto de nuestras culturas y convivencias.

5.1.4 LAS CORRIENTES PSICOLÓGICAS Y SU RELACIÓN CON LAS CARACTERÍSTICAS SOCIALES

Las corrientes psicológicas se detallan en un esquema a continuación

⁴ Redirext, Plantilla en desarrollo, doc. del internet

PSICOLOGÍA BIOLÓGICA

La psicología biológica se divide:

-Psicología fisiológica:

-Objeto de estudio: *Bases biológicas de los procesos psicológicos.*

-Método de estudio: *Manipular parámetros fisiológicos y observar sus efectos sobre el comportamiento.*

-Sujetos de estudio: *Principalmente animales.*

-Psicofisiología:

-Objeto de estudio: *Procesos fisiológicos paralelos a los procesos psicológicos.*

-Método de estudio: *Manipular factores psicológicos y observar su efecto sobre las variables fisiológicas.*

-Sujetos de estudio: *Principalmente humanos.*

CONDUCTISMO RADICAL:

-Objeto de estudio: *Conducta observable.*

-Método de estudio: *Método experimental. Utilizan el paradigma estímulo-respuesta.*

-Postulados: *Ambientalismo y evolucionismo.*

-Términos de estudio: Aprendizaje simple, condicionamiento clásico y condicionamiento instrumental.

-Sujetos de estudio: Principalmente ratas y palomas.

CONDUCTISMO COGNITIVO-CONDUCTUAL:

-Objeto de estudio: Conducta observable y conducta interna.

-Método de estudio: Experimental. Utiliza el paradigma estímulo-organismo-respuesta.

-Términos de estudio: Aprendizaje simple y aprendizaje complejo.

-Sujetos de estudio: Humanos.

-Críticas: Se critica la eliminación del síntoma, que es una tendencia poco profunda, que se base en el desaprendizaje y que es de corta durada.

PSICOANÁLISIS:

-Objeto de estudio: Procesos inconscientes.

-Método de estudio: Observación.

-Terapias: Libre asociación de ideas e integración de los sueños.

-Críticas: Se le critica que las terapias son largas, que no es suficiente conocer la causa y no hay una comprobación experimental eficaz.

PSICOLOGÍA SISTÉMICA:

-Objeto de estudio: Relaciones, especialmente relaciones familiares (se tienen en cuenta de forma vi direccional).

-Método de estudio: Metateoría (los psicólogos podrán basarse en diferentes corrientes como el psicoanálisis, el conductismo...).

-Terapia: Se utiliza con frecuencia la terapia familiar.

PSICOLOGÍA COGNITIVA:

-Objeto de estudio: Procesamientos de la información.

-Términos de estudio: atención, percepción, memoria y pensamiento.

-Método de estudio: Experimental.

-Terapia: Reestructuración cognitiva.

-Críticas: No se hace un estudio de las emociones.

PSICOLOGÍA HUMANISTA:

-Objeto de estudio: Experiencia subjetiva del individuo.

-Se basa en: En la literatura y la filosofía principalmente.

-Idea principal: Auto-superación o crecimiento personal.

-Terapia: Consiste en reestablecer la tendencia a la auto-superación. Se pone mucho énfasis en establecer un buen proceso de relación.

Pasos de la terapia:

1. Preayuda: Condiciones necesarias: empatía, aceptación positiva e incondicional y autenticidad.
2. Autoexploración: El paciente ha de recopilar información de su vida para intentar entender la situación actual.
3. Personalización: Elaborar interpretaciones tentativas que el paciente ha de valorar.
4. Inicio o acción: Marcar objetivos y pasos para conseguir el objetivo.

-Críticas: La empatía es necesaria pero no suficiente.

CONSTRUCTIVISMO:

-Es una corriente compartida por diferentes disciplinas como o pueden ser la sociología, la antropología, la lingüística o la filosofía.

-Ideas principales:

1. *La realidad no existe independientemente del observador, nosotros construimos la realidad.*
2. *La ciencia no puede construir teorías para contrastarlas con la realidad objetiva porque no existe. Los conocimientos de la ciencia son subjetivos, y como tales los hemos de interpretar. Pueden ser útiles, pero*

*también son útiles los conocimientos que vienen de la argumentación nacional, la discusión crítica.*⁵

La psicología como ciencia ha sufrido cambios muy diversos en el paso de la historia tiene sus diferentes escuelas o corrientes, mismas que se han ido adaptando de acuerdo a los avances de la humanidad. Empezando con estudios en laboratorios basados en la psicología biológica, en el conductismo, cognitivismo, psicoanálisis, la psicología sistémica, humanista y constructivista, todas ellas han dejado huellas en el paso de los tiempos. Dándole a psicología ese carácter científico, experimental y social que ha ido adaptándose a todos estos cambios que ha tenido la sociedad.

En cada uno de estas corrientes podemos identificar que la investigación desde campos experimentales de comportamiento, conductas sociales e individuales ha llevado a la psicología a ser una ciencia de carácter integro, que trata de ver al hombre como un todo, dentro y fuera de si y de la sociedad.

Hoy en día la sociedad requiere tanto del aprendizaje simple, el condicionamiento, el método experimental, la experiencia subjetiva del individuo, la observación, la entrevista, para poder llegar a los hombres que se encuentran dentro de una sociedad en gran parte deshumanizada por la

⁵ Salmerón Saray Delgado, Principales corrientes en Psicología

tecnología y el consumismo, lo que los ha llevado a tener una vida intranquila y problemática. Con estos parámetros la psicología se da a entender como una ciencia eminentemente social que está inmersa en la conflictividad actual y que posee muchas herramientas para ayudar.

Personalmente considero que la psicología humanista debería ser la más utilizada, pues en la actualidad la deshumanización ha sido uno de los factores más importantes para los problemas sociales que actualmente vivimos en nuestro medio. Pues esta corriente es una filosofía de vida que sitúa al hombre, la humanidad, la naturaleza y al universo como un todo armónico y coherente. Considerando a la persona como un ser completo donde se congujan factores físicos, emocionales, ideológicos y espirituales.

5.1.5 LA CARRERA DE PSICOLOGÍA Y SU INCIDENCIA EN LA FORMACIÓN PERSONAL, SOCIAL Y PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

La Psicología es una ciencia que se ocupa de estudiar el comportamiento de los seres humanos dentro de la sociedad, razón por la cual es una ciencia muy importante para el manejo diario de nuestras relaciones interpersonales.

La formación recibida en la UTPL ha sido para mi de mucha importancia pues he aprendido a valorar más a las personas y las relaciones con ellos. He aprendido la importancia de ayudar de acuerdo a los requerimientos que tienen

las personas, ya que cada uno es un ser individual y completo, complejos y únicos y como tales debemos ser tratados en todas nuestras relaciones y a todo nivel. Entender que todos tenemos la necesidad de cambiar y crecer y que a veces necesitamos de los demás para hacerlo.

El estudiar esta carrera me ha dado la oportunidad de contar un nuevo enfoque de la realidad social en que vivimos, pues con la práctica dentro del ámbito educativo, organizacional, y clínico, se pueden conocer más a fondo los problemas, causas y consecuencias de toda clase de trastornos que se dan a estos niveles, mismos que se presentan a diario en la vida. Por otro lado, me ha permitido identificar otros problemas sociales y familiares, los cuales no son visibles a simple vista.

De allí que el deber de los Psicólogos es implementar nuevos programas para las escuelas, y las organizaciones con el objeto de dar a conocer lo que esta ciencia puede hacer por nosotros, lo mucho que puede ayudar para comprendernos a nosotros mismos y a quienes están a nuestro alrededor.

Esta especialización da el conocimiento para aprender como se debe tolerar y entender el contexto cultural, familiar y social en el que cada uno de los individuos se encuentra inmerso, como inicio para mejorar nuestras relaciones con los demás.

5.2 LA PROBLEMÁTICA PSICOSOCIAL EN LA CIUDAD DE QUITO Y LA NECESIDAD DE ATENCIÓN DEL PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA

5.2.1. EN LA FAMILIA

5.2.1.1 PROBLEMÁTICA

a. Comunicación entre padres e hijos

En el grupo focal, los padres de familia se señaló: "es difícil exigir a los niños, esta es tarea de la escuela".

En algunos casos se puede identificar que los padres tienen dificultades para dosificar la exigencia a sus hijos, sobre todo cuando se trata de hijos únicos, o cuando han vuelto a tener un hijo con una diferencia de años amplia con respecto al anterior. Es por esto, que se puede observar un exceso de sobreprotección a estos, impidiéndole su desarrollo y la toma de responsabilidades.

*"Con independencia del tipo familiar donde convive el niño, los padres deben poseer determinadas habilidades y predisposiciones positivas para educar con eficacia a los niños. No todos los padres son competentes para crear un ambiente positivo, algunos manifiestan su incapacidad por la presencia de diferentes variables como son el estilo disciplinario, mala calidad en relaciones matrimoniales."*¹⁶

En el grupo focal, los estudiantes señalaron:

"No podemos hablar con ellos, porque siempre está ocupados"; "No nos comprenden"; "Prefiero resolver mis propios problemas"

En otros casos encontramos que los jóvenes tratan de resolver por sí mismos sus problemas, por que no existe la confianza suficiente para hablar con sus padres y contarles lo que sienten o las dificultades que puedan tener, pues para los padres el tiempo y a veces el cansancio, es un gran limitante, que por sus trabajos no tienen la oportunidad de conversar, ya que cuando llegan a casa los chicos están dormidos o mirando televisión.

"Cuando se llega a la adolescencia, las relaciones familiares cambian. No existe un único patrón conductual en esta dinámica familiar. Algunos adolescentes se llevan muy bien con sus padres; otros, en cambio se enfrentan continuamente a ellos, y cualquier tema o problema ordinario se convierte en un conflicto familiar más o menos grave. Esto puede ser por:

- *Distancia Generacional, esto supone pensamientos distintos, valores, gustos, creencias etc.*
- *Influencia del grupo de amigos*
- *Falta de ajustes a los roles*

⁶ Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España. Pág. 293

- *Problemas emocionales o conductuales, posiblemente incentivados por posturas contradictorias que se dan con la autonomía.*⁷

b. Relaciones familiares y con los vecinos

En el grupo focal, los padres de familia, señalaron: "La familia estaba mejor consolidada"; "antes había más amistad y conversación con los amigos, quizá el tiempo sea el limitante". "Hoy hay que pertenecer a un determinado status"

En épocas pasadas las relaciones a nivel familiar eran más sólidas, por que a pesar de las circunstancias laborales de cada uno de los padres, estos se daban el tiempo para estar juntos por lo menos a la hora de la comida y compartir esos momentos en familia. En la actualidad es imposible reunirla para el almuerzo y se van perdiendo esas tradiciones de unión y comunicación entre los miembros de la familia.

Dentro de los grupos de los padres de familia, se tienden a formar grupos de acuerdo a status social, discriminando a quienes creen están por debajo de ello. Este comportamiento es asumido, luego por sus hijos dentro de sus relaciones en el colegio, a nivel familiar y con sus amigos, pues al que no tiene el juguete de moda, o la ropa de moda, poco a poco se lo va relegando.

⁷ Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España. Pág. 295

"La familia desarrolla un concepto de si misma, a través de la interacción social en donde se incluyen el sentido de responsabilidad definidas en roles familiares comprometer en una "identidad familiar" lo mismo que existen en la medida de participación en una relación social estructurada".⁸

c. Relación de pareja

En el grupo focal de padres de familia, señalaron lo siguiente: "no hay comunicación"; "a veces no se puede hablar entre nosotros porque terminamos hiriéndonos"; "estamos juntos por los niños o costumbre"; "si no es el o yo estamos cansados".

Al igual que la familia, las relaciones de pareja un poco se van deteriorando y se van convirtiéndose en costumbre, pues el compartir no es hoy una prioridad, alguno de los dos siempre está cansado; la falta de organización del tiempo y las prioridades no permite distraerse de las ocupaciones laborales y del hogar (en caso de las mujeres han tomado en esta sociedad un doble rol).

d. Dificultades económicas

En el grupo focal los padres de familia, señalaron: "La situación económica es complicada"; "el dinero no alcanza para nada"; "Muchos conocidos han tenido que migrar del país por la falta de recursos"

⁸ Fuster Gracia Enrique, Ochoa Musitu Gonzalo, 2000 Psicología de la Familia, Paidós Pág. 102

En Ecuador en donde no existen posibilidades de trabajo, la falta de dinero, es una de las consecuencias que tienen que afrontar a diario muchos de los hogares. Es por esta razón, que miles de ecuatorianos, a través de la migración a otros países han tratado de solucionar este problema, pero desgraciadamente esto ha provocado otro tipo de complicaciones en el ámbito familiar, con el consecuente debilitamiento de las bases de la familia.

"La migración ideal no es forzada. Es tranquila y ordenada. Se presenta por decisión propia y no por motivos de inseguridad y pocas oportunidades en el país de origen.

En el Ecuador la migración se da por el segundo factor, lo que ha ocasionado que cerca de dos millones de ecuatorianas (el 15 por ciento de la población) ha salido del país desde 2001, la mayoría ayudados por traficantes que les cobran hasta 10 000 dólares por lanzarlos al mar en mortales travesías como la del barco que naufragó con 113 ocupantes el pasado domingo" (21 de agosto de 2005).⁹

La emigración se desató por una crisis compleja, que tiene que ver, en parte, con el fracaso del modelo neoliberal, que a su vez se deriva, entre otras cosas, de la deuda externa. Y la emigración, por otro lado, vía remesas de los

ausentes, sostiene directamente la economía nacional. El dinero que envían los ecuatorianos desde el exterior, representa un pilar fundamental para que se sostenga la dolarización, y por ende, significa un ingreso importante para cerrar el creciente desbalance comercial y el déficit crónico de la balanza de servicios, ocasionado por la sangría de la misma deuda externa.

Es por tanto necesario que al problema de la migración en el Ecuador "se lo considere como un proyecto de nación, y así poder asumir de mejor manera el reto de construir una sociedad equitativa y abierta. Y cuando el mundo entienda la importancia de la migración, superando la protección del capital y la desprotección de las personas, las dos caras de la globalización del capitalismo, se podrá esperar la construcción de una sociedad global sustentada en la solidaridad, la libertad y la equidad".¹⁰

Uno de los más perjudicados de este proceso han sido sin lugar a dudas los hijos, quienes ante la falta de autoridad de uno o los dos padres, no reciben en el hogar las bases de la educación que les permite afrontar su principal tarea, esta es la de estudiar.

⁹ La migración ilegal en Ecuador: las cifras detrás del drama (jueves 25 de agosto de 2005), <http://www.elcomercio.com/noticias.asp?noid=140067>

¹⁰ Oportunidades y amenazas económicas de la emigración (VIII) Alberto Acosta, Susana López Olivares y David Villamar (abril del 2004) La Insignia*.. http://www.lainsignia.org/2004/septiembre/dial_005.htm

e. En la salud

En el grupo focal de padres de familia, se señaló: "se ve muchos hogares separados, lo que debilita a los chicos emocionalmente"; "Los padres no estamos del todo con ellos, porque tenemos que trabajar, a veces veo a mi hijo un poco depresivo"; " cambios corporales producen estrés"; "Frustración en la escuela, les produce malestar"

En la adolescencia se dan muchos cambios, uno de ellos son los corporales, estos constituyen también a la par impactos psicológicos, mas aún si no tienen la guía necesaria para que ellos los puedan entender, de allí que estos producen estrés.

Las frustraciones es otro de problemas que generan estrés, este se da a nivel de colegio pues los jóvenes esperan más de su colegio, en que este tenga una participación más activa en eventos intercolegiales no solo a nivel académico, sino deportivo y social.

Los factores negativos arriba indicados influyen directamente en la salud de los niños y jóvenes, todas estas deficiencias familiares hacen que sufran de estrés y consecuentemente de malestar físico (dolores de cabeza, de espalda o tenga problemas estomacales) y en algunos casos problemas a nivel psicológico (ansiedad, depresión, angustia, etc.).

Si bien el estrés es un problema solucionable, no tratarlo de forma debida puede causar problemas crónicos como: ansiedad, timidez excesiva, agresividad, ciertas enfermedades, uso de drogas o alcohol.

Los padres deben estar atentos a este tipo de dificultad, y darse cuenta de cuando su hijo o hija sufren de estrés y no se comportan así sólo por "rebeldía adolescente".

El estrés se acompaña de síntomas físicos como agitación, aceleración de los latidos del corazón que lleva al aumento de flujo sanguíneo en las extremidades, síntomas digestivos y la aparición de miedo a alguna situación determinada.

Sabiendo todo el proceso, se puede afirmar que el proceso puede prevenirse convenciendo al joven de que tal circunstancia no es riesgosa ni complicada o que tiene una solución efectiva, a la que podrá entonces, reaccionar de diferente manera, obteniendo una "respuesta relajante". Los padres deben ayudar a sus adolescentes determinando si el estrés está afectando su salud, comportamiento, pensamiento o sentimientos. Escucharlos atentamente y no sobrecargarlo con presiones, participando en sus actividades, etc.¹¹

¹¹ **Fuente:** <http://www.enplenitud.com/nota.asp?articuloID=1763>

f. En los hábitos y costumbres

En el grupo focal de los padres de familia, se expreso lo siguiente: “no existe colaboración por parte de la escuela para la educación en costumbres”; “somos pocas las madres que pasamos con nuestros hijos y los educamos”; “debería hablarse con los otros padres para que nos ayuden, para educar en conjunto”

Como padres de familia se educa a los niños, en buenas costumbres, formas de comportamiento y hábitos, pero resulta difícil porque en la mayoría de los hogares no existe este control y los niños se contagian de los otros niños. Pues son pocas las madres de familia que pasan más tiempo con sus hijos.

La educación debe seguir siendo el medio para transmitir la cultura, las tradiciones y la historia de un país, de generación en generación, desarrollando íntegramente a la persona, procurando el dominio de destrezas básicas, establecimiento de hábitos y actividades para vivir y trabajar en un mundo en proceso de cambio continuo¹²

5.2.1.2 PROBLEMAS FAMILIARES DE MAYOR FRECUENCIA Y SIGNIFICACIÓN

Uno de los problemas que aquejan a nuestra sociedad son los económicos, la calidad de vida que tenemos es mala a pesar de que hoy por hoy los padres trabajan, el salario es muy bajo para el tiempo que demanda el estar fuera de casa y de allí que se desprendan otros problemas como son la falta de

¹² Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España. Pág. 524

comunicación familiar dada principalmente por el factor tiempo, la ausencia de los padres da la pauta para la falta de autoridad y de respeto hacia las personas mayores, que se origina en la falta de atención que se brinda a los niños y jóvenes que se educan (por llamarlo de alguna forma) con terceras personas. Al no existir una verdadera responsabilidad de educación, se provoca una ausencia de costumbres y hábitos, que se deberían forjar desde tempranas edades, algo que hoy no se ve en la sociedad.

Al verse la educación reemplazada por cosas materiales, negamos a nuestros hijos la capacidad de tener valores morales verdaderos que los conduzcan a un nivel de vida mejor que el que actualmente tenemos.

Otro de los problemas de mayor significación se derivan del uso del alcohol y las drogas, llegando a ciertos casos, en que los padres se embriagan tres o cuatro veces a la semana constituyendo un declive de la relación familiar, pues esta adicción produce violencia física y psicológica a hijos y cónyuges.

La drogadicción se viene dando principalmente por el reemplazo que la sociedad de consumo ha hecho, reemplazar cosas materiales en lugar de atención, cariño, preocupación; son situaciones que derivan a una inestabilidad emocional (donde esta adicción la hace más llevadera) mentes que aún siguen en formación y que necesitan de mucha más atención.

5.2.1.3 LA PROBLEMÁTICA FAMILIAR Y LOS REQUERIMIENTOS DE ATENCIÓN PSICOLÓGICA.

El Psicólogo puede advertir a los padres sobre problemas familiares que están afectando el desempeño escolar de sus hijos.

El Psicólogo es un facilitador entre los problemas que se puedan suscitar al interior de la familia con sus padres o hermanos, identificando el problema y dándole la verdadera dimensión.

El Psicólogo al identificar los problemas de personalidad de los estudiantes, se puede convertir en un motivador de estos, dándoles un punto de vista independiente de los problemas, y permitiéndoles tomar las decisiones más adecuadas.

Es importante el trabajo que pueden desempeñar los psicólogos, pues estos pueden identificar los trastornos o los problemas de conducta que incide en su comportamiento familiar, y una vez identificados determinar que mecanismos se pueden emplear para solucionarlos.

De los datos de la investigación de campo y bibliográfica se puede concluir que la familia del sector investigado se encuentra debilitada por muchos factores como: falta de organización del tiempo lo que no permite compartir padres e hijos en los eventos de la vida diaria y lo mismo sucede a nivel de familiares y

vecinos lo que da como consecuencia una comunicación muy pobre; la situación económica que ha producido la migración y desintegración de muchas familias, la desorganización familiar, los padres trabajan y esto produce bajos niveles de educación en hábitos y costumbres, respeto, autoridad entre otros, la falta de atención por parte de los padres produce inestabilidad emocional, lo que lleva a consecuencias psicológicas como la ansiedad, depresión y estrés. De ello aparece la necesidad de recuperar a la familia de forma inminente, con valores y normas. Debería ser responsabilidad de la sociedad el hacerlo, y aquí una tarea de los profesionales de la Psicología, mediante talleres a nivel escolar o de concientización a los más altos niveles que permitan la implementación de campañas publicitarias que denoten la importancia de la familia.

5.2.2. EN LOS CENTROS EDUCATIVOS

5.2.2.1 PROBLEMÁTICA

a. Dificultades desde el criterio de los padres de familia

En el grupo focal de padres de familia, se señaló lo siguiente: "mi hijo no tiene problemas de lenguaje, es pequeño y no habla bien pero a veces es gracioso" "no hay compañerismo entre los chicos"; "falta control de los profesores en clase de lo que me cuenta mi hija"; "considero que debería cambiar el pesum"; "considero que las evaluaciones no son adecuadas"

De la información que antecede se concluye que en los muy pequeños, existen problemas de lenguaje; pues quienes están encargados de la educación en el hogar no siempre son los padres, y los abuelos, que interpretan las expresiones de los niños porque creen que están haciendo una gracia, y lo que hacen es alentar esta conducta defectuosa sin corregir el problema. Muchas de las veces se cree que estos problemas deben ser solucionados por los centros educativos, pero en realidad los errores provienen en las familias.

En las otras etapas de la educación los problemas más comunes son: la sociabilización, el aprendizaje, y la adaptabilidad.

Edmonds (1986) sugiere que el medio escolar puede ser tan potente en algunos casos que podría restar importancia a otros factores, familiares o socioeconómicos, a la hora de determinar la conducta social del niño.

No tener amigos en la escuela puede llevar a un desajuste y alineación y provocar que el niño deje la escuela¹³

El sistema de evaluación no demanda mucha exigencia por parte de los estudiantes. Dejando demasiada libertad y comodidad para ellos. Evitando la investigación, el esfuerzo y el trabajo que demanda el estudio diario y la evaluación trimestral.

¹³ Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España. Pág. 545

b. Dificultades desde el criterio de los estudiantes

En el grupo focal de estudiantes se señaló lo siguiente: “no hay exigencia”; el nivel académico debería ser mejor”; “los profesores a veces no saben lo que enseñan, porque se les preguntan y no explican, se ponen bravos”; “ no hay unión ni compañerismo”

Nuestros jóvenes actualmente poseen mucha apertura y criterio para expresar lo que sienten, pese a esto, las dificultades académicas en muchos de ellos son comunes debido a que hay algunos factores, como problemas en sus hogares a lo que se suma que no existe un nivel adecuado de exigencia académica; pues un gran número del profesorado no tiene la educación pedagógica que les permita tratar a los estudiantes, y en algunos casos no cuentan con la preparación académica suficiente que les permita impartir sus asignaturas.

En el aprendizaje intervienen de modo activo tanto el profesor, con su conocimiento sobre la enseñanza, los temas y las estrategias oportunas, como el alumno, con sus conocimientos previos, su dominio de determinadas estrategias, etc. (Weinstein y Mayer, 1986)¹⁴

Incluso la comunicación entre profesor y educando resulta en algunos casos muy difícil; el imponer sus reglas (por parte del profesor) origina que surjan los problemas, pues los estudiantes tienen con ellos una relación horizontal,

¹⁴ Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España, pp.524

complicando así la autoridad y la disciplina. No existe la comprensión necesaria por parte de los educadores lo que demuestra, a veces, con la intolerancia que éstos poseen. Éste uno de los problemas graves de la educación, pues el papel del maestro es guiar al estudiante y no pretender que aprenda a la fuerza. Lo que ha producido en ellos apatía, falta de motivación para asistir y aprender.

"La función del educador es crear un ambiente en el que el alumno se interese por explorar y estudiar lo que se adecua a sus intereses. Este profesor ayuda al alumno a identificar el proceso de aprendizaje como un medio para satisfacer sus propios intereses y necesidades".¹⁵

Otro de los problemas que se identifica es a nivel de salud. No existe un departamento médico que esté pendiente de los problemas que se suscitan, las medicinas que se obtienen de los estudiantes no abastecen la demanda a lo largo del año escolar y además no existe una adecuada administración de los mismos.

El departamento de orientación, constituido por una psicóloga no cubre las necesidades de los estudiantes a pesar de que trata cumplir con todos; resulta muy difícil realizar un trabajo a conciencia con limitaciones de personal e infraestructura.

¹⁵ Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España. Pág. 41

"Desde la administración educativa se está intentando salvaguardar la idea de los orientadores, tutores y coordinadores de las áreas a la hora de delimitar las funciones de la orientación educativa y del Departamento de Orientación tengan como ejes de referencia lo siguiente: a) El centro educativo.- Las actividades serán planificadas a partir del proyecto educativo y curricular del Centro; y b) El contexto extraescolar .- Las coordenadas socioeconómicas y políticas de las que participan los centros escolares no son ajenas al campo de actuación de los orientadores".¹⁶

En lo que respecta a la relación de compañeros, existe una alta competitividad, y poco respeto, observándose este comportamiento más a nivel de los hombres. Los varones molestan mucho a sus compañeras, faltándoles al respeto. Independientemente del género algunos de ellos no llegan a integrarse del todo, es decir el Colegio en sí no posee un nivel aceptable de unión.

La perspectiva socio grupal considera que el grupo de iguales cumple importantes funciones en la transmisión de normas culturales y que la aceptación de los compañeros facilita la adaptación socio emocional del sujeto.¹⁷

¹⁶ Vega Santana E. Lidia.2003, Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica, Ediciones Pirámide

¹⁷ Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España. Pág. pp.553

c. Dificultades cognitivas y socio-afectivas desde el criterio de los Orientadores Vocacionales y docentes

En las entrevistas realizadas a los orientadores, profesores, e inspectores se señaló lo siguiente:

Las dificultades a nivel cognitivo en nuestras instituciones se viene arrastrando desde la educación básica, en donde los estudiantes no poseen verdaderos hábitos de estudios, problemas que se van acarreado hasta los niveles superiores. Dentro del núcleo familiar no existe una verdadera preocupación por parte de los padres, desde el inicio de la escolaridad de sus hijos, no se asume con responsabilidad esta tarea, pues se espera que los maestros solos, cumplan esa función.

Los hábitos son rutinas que sirven para llevar a cabo tareas específicas, que se desarrollan mediante el entrenamiento y la práctica que conducen a adquirir destreza en diversos dominios; desde una perspectiva cualitativa externa se subraya el papel de las condiciones de estudio, el refuerzo, la estructura de la tarea, pudiéndose equiparar el aprendizaje con la memorización¹⁸

Existe también una falta de concentración y atención en el aula, producto de falta de motivación, desgano y apatía al estudio.

¹⁸ Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España. Pág. 525

Los niveles de atención va asociado a un mayor conocimiento de que es o que consiste atender. Los niños aprenden a prestar atención porque es importante para realizar satisfactoriamente una tarea. Es importante tomar en cuenta que la concentración es una variable que no aparece hasta los 6 o 7 años.¹⁹

En base a la teorización hace falta educación y motivación a los niños para que puedan entender de la importancia de la concentración y atención.

La razón de estos problemas se lo atribuye en cierta parte a los problemas de la organización familiar que ha sufrido nuestra sociedad en estos últimos años; en donde, los padres salen a trabajar y los niños y jóvenes pasan las tardes con terceras personas (abuelas, empleadas, tíos) que no se ocupan de su educación. En estas situaciones la televisión se ha convertido en una segunda escuela, en una forma de entretenimiento sin horario, y sin poder controlar la programación que se ve. Ésta al igual que los juegos de video, ocupa la mayor parte del tiempo libre de los niños y jóvenes de está generación.

Otra de las causas atribuibles a estos problemas es la de los hogares disueltos, en los cuales se cuenta solo con uno de los padres. El 70% de los estudiantes, según estadísticas que periódicamente se mantiene, provienen de familias incompletas, en donde los padres tienen que trabajar y no brindan el tiempo necesario a sus hijos.

¹⁹ Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España. Pág. 110

Existen otros casos donde se ve la falta de apoyo y atención de los padres que aún viviendo juntos no le dan el tiempo necesario al estudiante para comunicarse con él y saber la situación escolar y afectiva.

La organización del tiempo libre, la educación en valores, el respeto, la presentación personal y aseo son normas que deberían venir del hogar, es una labor de los padres que actualmente no están realizando, quizá por la falta de tiempo o dedicación a los hijos, siendo en estos casos la institución educativa la que tiene que asumir estas tareas. La falta de educación familiar, en temas relativos a la familia, afecta el desenvolvimiento normal en las actividades dentro del colegio pues se presentan problemas de desobediencia, carencia de autoridad, falta de respeto hacia los maestros que distraen las actividades normales de la Institución y dentro de lo cual se necesita la intervención de maestros y orientadores para ir identificando los problemas que se van presentando por la falta de organización familiar.

El aprendizaje de la disciplina por parte de los alumnos se relaciona con el nivel evolutivo de estos por lo que sus objetivos deben estar en consonancia con la edad de los escolares.

El currículo integral debe estar formado por materias formales, las habilidades y conceptos pero también por actitudes, valores y comportamientos. El modelo

de disciplina que pretende el desarrollo personal y social del alumno debe basarse en ese concepto de currículum.

El tipo de autoridad del profesor puede también afectar al modo de desarrollarse la disciplina en el aula. La autoridad basada en el poder de premiar/castigar puede no hacer llegar al alumno a considerar el valor objetivo que tiene la actividad en cuestión.²⁰

En esta época, en donde existe mayor libertad para la niñez, adolescencia y juventud aún se observan muchos casos de sobreprotección y mucha dependencia materna, pues no es desconocido que en muchas de las oportunidades, las tareas escolares sean realizadas por los padres de familia, creando conflictos al interior del aula pues se produce un aprendizaje lento en los estudiantes que no realizan sus tareas en casa, retrasando al grupo y provocando indisciplina. Estos comportamientos familiares arrojan como resultado actitudes de los estudiantes los cuales creen tener solo derechos y no obligaciones.

5.2.2.2. PROBLEMAS EDUCATIVOS QUE HAN REQUERIDO LA AYUDA DEL PSICÓLOGO.

Los hogares desorganizados, familias incompletas, provocan los problemas más comunes y a los cuales es necesario la ayuda del departamento de orientación,

²⁰ Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España. Pág. 558

la realidad social de madres o padres solteros, la migración incentivada por falta de trabajo son algunos de los problemas que se tiene que afrontar con los niños y jóvenes de la institución, pues de allí surgen los problemas afectivos a todo nivel, muchos de ellos son criados por abuelas, o terceras personas, quienes no imponen la autoridad necesaria, lo que los conduce a un que me importismo, y falta de respeto, llegando a no importar sus relaciones en los diferentes niveles. Todo esto repercute en el desenvolvimiento académico de los estudiantes, desembocando en una falta de concentración y falta de deseo de estudiar, encontrando así una forma de llamar la atención y de decir "estoy aquí" y "necesito amor".

La ayuda del psicólogo en el plantel es necesario para el control de muchos casos que pueden catalogar como graves, en los que la rebeldía, la falta de autoridad, son el denominador común. El psicólogo debería valorar y trabajar con los padres de familia de ser el caso.

Existe también la necesidad de realizar evaluaciones y diagnósticos a muchos estudiantes que presentan síntomas de melancolía, con problemas de conducta, a fin de realizar una investigación a fondo descubriendo que puede existir detrás de esas actitudes.

El psicólogo en la institución puede detectar casos especiales, para los cuales puede ser necesario contar con un especialista; por ejemplo, si existen

problemas de aprendizaje se lo refiere a un psicopedagogo o si los problemas no se pueden tratar en el colegio se lo refiere a terapias familiares fuera de la institución, la identificación de problemas, y la facilitación de soluciones depende mucho del departamento de orientación de las instituciones educativas.

5.2.2.3. CRITERIOS DE LOS ESTUDIANTES EN RELACIÓN AL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL.

En sí el departamento de orientación está correctamente estructurado, pero se considera que está incompleto pues sería necesario contar con la asistencia de un médico. Existe actualmente una psicóloga que no alcanza a cubrir con la demanda de los estudiantes, pues hay muchos casos en el que se necesita de la psicóloga y ella no se encuentra disponible por las múltiples actividades que cumple en el plantel y fuera de él con los mismos estudiantes.

Existe mucho respeto y cariño para la psicóloga, pero los estudiantes coinciden en la necesidad de una persona adicional que los escuche y apoye frente a los profesores, siendo necesario la actuación del psicólogo para interceder con los profesores, pues se convierten en un puente que viabiliza la comunicación dentro del plantel.

5.2.2.4. PROBLEMAS EDUCATIVOS DE MAYOR FRECUENCIA Y SIGNIFICACIÓN.

Existe falta de atención y concentración en las aulas, la motivación de los estudiantes, se ha visto disminuida por la desorganización familiar en la que se encuentra inmersa la sociedad, la falta de control y autoridad hace que ellos no le presten la debida atención a sus tareas escolares, tanto dentro como fuera de las instituciones educativas, pues al no existir un mecanismo de control para ellos, las obligaciones dejan de existir al no haber exigencia familiar para el cumplimiento de estos trabajos escolares.

Otro de los problemas es la falta de disciplina de los estudiantes, que es una forma evidente de llamar la atención, para de esta manera saberse atendidos, esta es una actitud muy frecuente de los niños que se crían solos.

No existen adecuados hábitos de estudio, nos damos cuenta de estos problemas pues el estudiante se olvida el material, no traen las tareas asignadas para la casa o si las traen estas son deficientes, pues mientras realizan las tareas hacen otras actividades alternas como mirar televisión, escuchar música, hablar por teléfono, lo que distrae la atención y no los permite trabajar adecuadamente.

En los niveles primarios la sobreprotección no permite a los niños adaptarse al sistema escolar pues desde ahí encontramos problemas con sus tareas.

En la actualidad se mantiene el pensum de estudio de hace varios años, lo que no ayuda a los jóvenes a estar debidamente preparados para afrontar lo que viene después en la vida profesional; en cuanto a la evaluación no se la realiza con énfasis en la exigencia al alumno, para cursar el año es necesario obtener un bajo puntaje, lo que demanda casi nada o nada de esfuerzo por parte de los estudiantes.

5.2.2.5. NECESIDAD DE LA INTERVENCIÓN DEL PSICÓLOGO EN LA ATENCIÓN Y SOLUCIÓN DE LOS PROBLEMAS EDUCATIVOS

La desorganización familiar, acarrea consigo muchos problemas de tipo cognitivo – conductal, que se convierte en un problema social, la juventud se encuentra desorientada frente a toda la información que llega desde fuera y de la cual no posee control, ni una dirección adecuada. La debilitada situación familiar hace necesaria la intervención del psicólogo alertando a los padres sobre conductas anómalas. Todos estos problemas influyen directamente en el rendimiento académico.

La labor de un profesional estaría encaminada a obtener la información de los estudiantes mediante la observación directa que se la realiza al interior de las instalaciones de la institución, analizando el comportamiento en las aulas y con sus compañeros, esta información permite al psicólogo ayudarlo a que exprese

sus sentimientos, desarrollar en ellos el autoestima, la afectividad y la seguridad, y para casos especiales, apoyar el trabajo constante con la familia.

"Los problemas de educación no son más que el fiel reflejo de los problemas más profundos de la época que nos ha tocado vivir; por tanto , no se resuelven sólo con una mayor inversión en recursos humanos y/o materiales, o con actuaciones o regulaciones administrativas, aunque éstas puedan tener algún alcance".²¹

De la investigación realizada en el centro educativo, se puede concluir que los conflictos en instituciones educativas se dan no sólo debido a problemas familiares, en donde el papel del psicólogo es de mucha importancia, sino también a nivel institucional que abarca al profesorado, quienes en muchos casos no poseen la educación académica ni pedagógica necesaria para impartir sus conocimientos; y el alumnado en lo que tiene que ver a problemas de aprendizaje, sociabilización, adaptación, falta de concentración y atención que tiene influencia en la enseñanzas docentes; así mismo como en las relaciones y convivencia de éstos en donde no existe un ambiente adecuado para interesar al alumno en el aprendizaje. En estos casos el departamento de orientación tiene un papel de apoyo y sirve como enlace entre las diferentes instancias de las instituciones educativas.

²¹Vega Santana E. Lidia.2003, Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica, Ediciones Pirámide

Un tema importante sobre las instituciones educativas es la falencia del sistema educacional, pues el nivel estructural de estas han perdido el objetivo fundamental, que es la educación integral y de calidad que se debe ofrecer.

Temas como estos obligan a impulsar en las instituciones educativas la creación o mejoramiento del departamento de orientación.

5.2.3. EN LAS ORGANIZACIONES

“La mayor parte de las experiencias humanas sea individuales o sociales se encuentran dentro de un contexto organizacional, por las características que estas poseen, en ellas se nace, se aprende, se recibe información, se trabaja, se llevan a cabo proyectos, se consumen bienes y servicios, se ayuda a los demás, se participa en la vida pública, transcurre el tiempo de diversión, se cuida o se recupera la salud, se toman decisiones que afectan a diferentes sectores de la población.”²²

5.2.3.1 ACTITUDES POSITIVAS QUE SE DESTACAN EN LAS ORGANIZACIONES DE DESARROLLO

En el inventario de actitudes que se efectuaron a funcionarios de las diferentes organizaciones a continuación se destacan los mayores porcentajes positivos dentro de cada uno de los siguientes ítems:

²² Francisco Gil Rodríguez, Carlos María Alcocer. (2003) Introducción a la Psicología de las Organizaciones, Alianza Editorial

a. Motivación

1) Me siento satisfecho en mi trabajo.

En las Organizaciones de Salud, Jurídicas y Financieras se tiene el 80%.

El resultado de satisfacción laboral nos indicaría que estas personas perciben que su trabajo contribuye a solucionar los problemas de las otras personas, por lo que ello los hace se siente bien.

"La satisfacción laboral es el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo. La manera cómo se sienten los empleados con su trabajo es muy variable."²³

2) Las acciones que realizo diariamente me permiten crecer personal y profesionalmente

En la organización de Salud existe un 100%.

El alto porcentaje se puede considerar debido a que su labor se la interpreta como un medio de crecimiento; el ayudar al prójimo, darle un servicio que lleva beneficio para las personas, con un alto compromiso social, es importante para el desarrollo de sus actividades.

²³ Contento Víctor. 2004. Guía Psicología del Desempeño I. Universidad Técnica Particular de Loja. Pág. 47

De allí que es importante revisar las dimensiones que posee la motivación, para comprender el porcentaje obtenido, esta posee tres dimensiones una de ellas la dirección que está relacionada con la actividades de la vida a las que se dirige la energía, las organizaciones requieren empleados que se orienten a sus responsabilidades laborales así mismo muchos empleados quieren trabajos que inspiren su motivación y compromiso, en este sentido podemos enfocar a esta organización; como un complemento se detallan las otras que son la intensidad relacionada con la cantidad de motivación que se desarrolla en el curso de la actividad; y la tercera dimensión es la persistencia, relacionada con el mantenimiento de la energía durante cierto tiempo.²⁴

3) Conozco y valoro las políticas institucionales

En las Organizaciones Financieras tenemos un 90%.

En esta institución la imagen es lo que les permite captar y mantener clientes que aseguren la continuidad del negocio. De allí la importancia de un conocimiento de las políticas para guardar equilibrio organizacional.

*"Como componentes de la filosofía organizacional consideraremos a los objetivos, metas, los valores, las creencias, los principios, el estilo, las políticas y los lineamientos."*²⁵

²⁴ Munchinsky Paúl , 2002, Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición. Pág. 331

²⁵ Zepeda Herrera Fernando, 1999. Psicología Organizacional. Pág. 40.

4) Demuestro sentimientos de pertenencia institucional

Las Organizaciones Financieras poseen el 90% de pertenencia.

Este punto tiene mucha relación con el anterior, pues la gente se encuentra identificada con el manejo de las políticas empresariales.

*"Cualquier formulación de filosofía de una organización que impulse en sus miembros la idea de que su pertenencia a ella promoverá su significancia, competencia y agradabilidad, funcionará como una luz cautivadora que atraiga talentos hacia su interior y sobre todo, actuará como el mejor de los factores de motivación que cada ser humano ponga lo mejor de sí mismo en la consecución de los objetivos organizacionales."*²⁶

5) Mi trabajo lo realizo con autonomía personal

En las organizaciones de Salud, de Desarrollo Comunitario y Financiera tienen el 90%.

Estas Instituciones realizan su trabajo sobre la base de actividades más específicas dentro de los cuales es factible tomar decisiones bajo parámetros establecidos.

"Según Cosme Furlong, Director de la Organización CEMEX (1996).

Hoy estamos contratando cerebros conectados a unas manos, no las manos nada más. La gente quiere ser contratada como un ente completo, como persona completa, con todo y su cerebro de infinitas posibilidades. Porque si no contamos con el cerebro estamos desperdiciando un potencial increíble de riqueza".²⁷

6) Las metas institucionales son la guía de mi trabajo

La Organización Financiera posee el 80%.

En este tipo de organización, las metas estas ligadas a los resultados financieros de la empresa y finalmente a la remuneración al personal.

"Los objetivos tienen un carácter cualitativo y las metas un carácter cuantitativo, estas se enuncian en función de indicadores medibles. Para ambos suele decirse que deben ser retadores y alcanzables o sea deben llevar consigo un esfuerzo para superar nuevos retos."²⁸

7) Recibo estímulos por mi trabajo

La Organización de Desarrollo Comunitario posee el 40%.

²⁶ Zepeda Herrera Fernando, 1999. Psicología Organizacional. Pág. 45.

²⁷ Zepeda Herrera Fernando, 1999. Psicología Organizacional. Pág. 15

En este sentido el ayudar a las personas a mantener su fé y salir adelante con sus problemas, resulta estimulante para trabajar.

*"Las mejores recompensas son la oportunidad misma de aportar, de sentirse competente y tomado en cuenta, así como de ser aceptado con las diferencias propias de cada persona. Sin embargo, siempre ayuda a los miembros de la organización contar con el reconocimiento a un trabajo bien desempeñado. Reconocer es reforzar positivamente una buena actitud del personal."*²⁹

8) El salario que percibo estimula mi trabajo

La Organización de Desarrollo Comunitario posee el 60%.

Este numeral tiene relación con el numeral anterior, pues existe un alto componente de servicio a la comunidad.

*"Un ingreso adecuado es una fuente de seguridad para el empleado, quien por medio de su salario desea satisfacer las necesidades básicas y complementarias a fin de garantizarse el nivel de vida que supone que es el que se merece como persona. Desde esta perspectiva, los ingresos de una persona se relacionan directamente con la imagen que posee de si mismo."*³⁰

²⁸ Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional. Pág. 40.

²⁹ Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional. Pág. 155.

9) El trabajo que realizo me ofrece estabilidad laboral

La Organización jurídica tiene un 90%.

Esta institución es pública, dentro de la cual se puede entender a la estabilidad solamente por la relación contractual que tiene con la empresa, lo que le otorga la ley, y estabilidad que esta le da.

"Este uno de las tres dimensiones de la motivación, la intensidad que se relacionada con la cantidad de motivación que se desarrolla en el curso de la actividad; es decir, las organizaciones quieren empleados que muestren altos niveles de energía, esperando encontrar trabajos que sean muy atractivos para estimular altos compromisos de energía."³¹

10) Participo activamente en los procesos de evaluación institucional

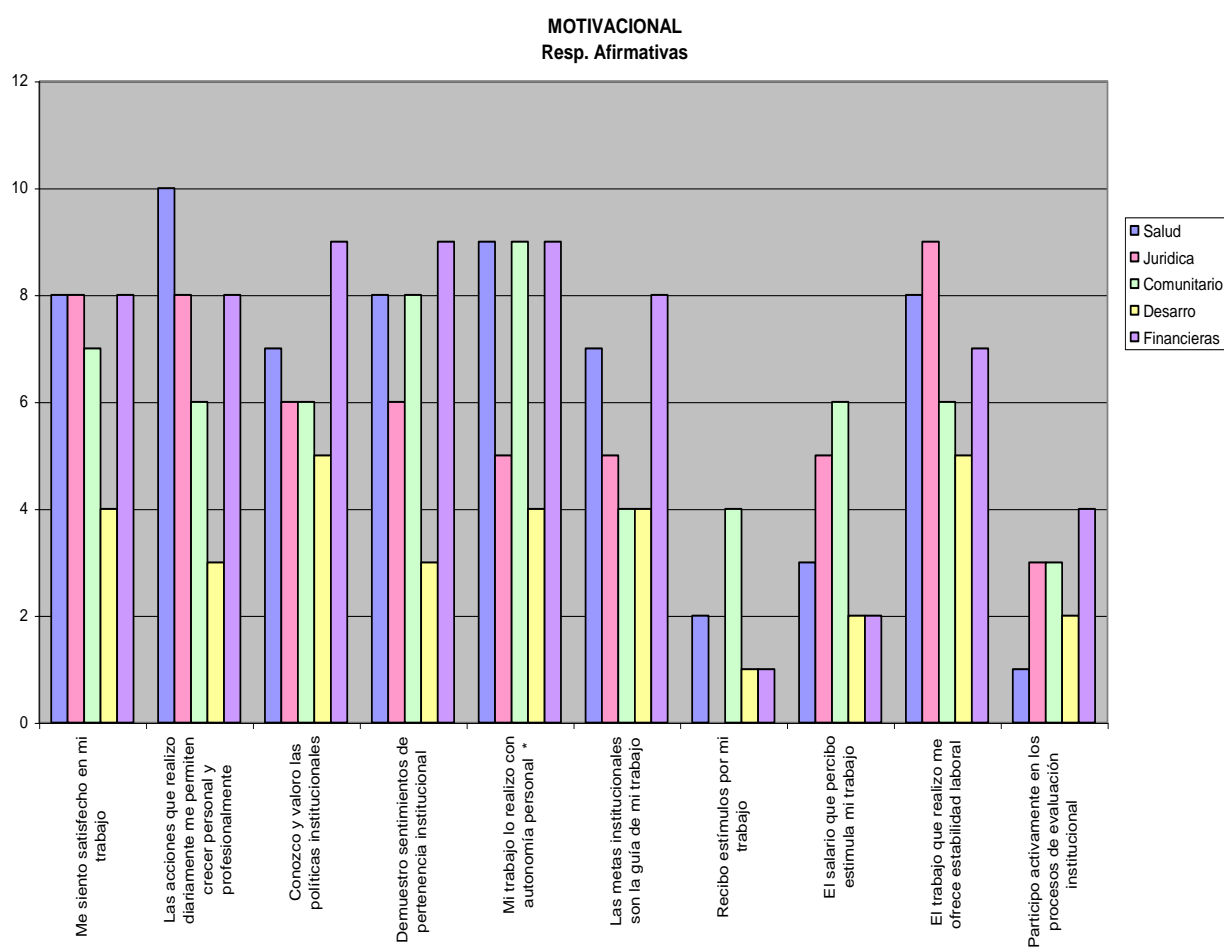
Las Organizaciones Financieras tienen un 40%.

Una de las características del personal que labora en esta organización es el comprometimiento participativo en toda actividad institucional, siendo la evaluación una de estas.

³⁰ Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional. Pág. 240

³¹ Munchinsky Paúl , 2002, Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición. Pág. 331

"La evaluación debe obtenerse alguna medición del desempeño. Las mediciones de desempeño se refieren a los criterios, y los criterios utilizados para evaluar la formación son tan importantes como aquellos utilizados en la selección de personal."³²



b. Liderazgo

1) Me gusta trabajar en equipo

Las Organizaciones de Salud y Financieras poseen el 100%.

³² Munchinsky Paúl, 2002, Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición. Pág. 198.

Las personas que laboran en el sector de la salud realizan un trabajo en equipo en muchos de los casos; en donde depende de otros para determinar los problemas o ayudar a las personas. En el caso financiero la necesidad de trabajar en equipo se hace importante pues es trata de actividades en donde se requiere cruzar la información.

"Un equipo tiene como base el hecho de que las personas forman parte de un solo grupo y poseen un objetivo común, además de que existe interdependencia entre ellas para la realización de sus actividades."³³

2) Mantengo un ambiente de amistad en el grupo

Las Organizaciones de Salud y Financieras poseen el 100%.

Este ítem se relaciona con el anterior pues al trabajar en equipo se hacen necesarias las buenas relaciones en el grupo. Por lo que se ve reflejada en los resultados obtenidos.

"La manera de actuar de cualquier persona en sus relaciones de trabajo influye fuertemente en la forma como es identificada por sus compañeros y por los externos a la empresa."³⁴

³³ Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional. Pág. 51

³⁴ Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional. Pág. 312

3) Trato a los demás como iguales

Las Organizaciones de Salud, Jurídicas, de Desarrollo Comunitario y Financieras poseen el 100%.

Al trabajar directamente con las personas en servicios comunitarios es importante el trato a cada una de las personas como iguales sin distinción de género o raza.

*"Los hallazgos de la psicología organizacional nos ha conducido a la certeza de que las personas somos verdaderamente más productivas cuando logramos establecer relaciones igualitarias y ampliamente participativas en nuestro ambiente de trabajo, que a la vez favorezcan una mayor auto comprensión y auto desarrollo como individuos."*²⁵

4) Mantengo mis criterios en las discusiones

Las Organizaciones de Desarrollo Comunitario y Financieras poseen el 90%.

La Organización de Desarrollo Comunitario posee concepciones de vida, fé y religión dentro de los mismos parámetros a nivel grupal, su creencia a estas resultan muy fuertes por los que sus criterios se mantienen por son parte de la filosofía. La organización financiera posee políticas propias, de pertenencia grupal por lo que los criterios se mantienen.

Desde el punto de vista teórico los criterios a todo nivel son la base para comprender los conceptos y desde el punto de vista práctico proporciona una base racional para tratar a las personas.³⁶

5) Inspiro seguridad y sentimientos de superación a los otros

La Organización de Salud posee el 90%.

Esta es una institución que debe generar confianza e inspirar seguridad para obtener credibilidad ante sus pacientes, pues ello depende de su eficacia en la labor, pues es importante que el cliente tenga la certeza de que se encuentra frente a un profesional que le va ayudar a solventar su problema.

*"Según el enfoque de los rasgos, algunos rasgos individuales que se relaciona con el éxito de liderazgo son el nivel de energía , la tolerancia al estrés, madurez emocional, la integridad y la confianza, la integridad se refiere a la conducta de la persona que esté de acuerdo con los valores expresados y a que sea honesta y de confianza."*³⁷

6) Acepto retos y me hago cargo de tareas difíciles

Las Organizaciones de Salud, Jurídicas y Financieras poseen el 90%.

³⁵ Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional. Pág. 8

³⁶ Contento Víctor. 2004 .Guía Psicología del Desempeño I. Universidad técnica Particular de Loja. Pág. 33, 34

³⁷ Munchinsky Paúl, 2002, Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición. Pág. 368

Conforme a su objetivo cada organización trabaja en función a sus políticas buscando su crecimiento a través de realizar adecuadamente su trabajo. En las labores desempeñadas por estas organizaciones se las realizan directamente con las personas, el dialogo, la ayuda o la atención se da en un sentido de contacto social por que resulta en ocasiones difícil atender a personas cuando requieren estos servicios pues en esos momentos quizás se encuentran alterados, intolerables o simplemente decepcionados del sistema, lo que conlleva a un trato diferente.

Puede interpretarse desde un sentido funcional en el caso en el que los funcionarios no poseen los recursos necesarios para desenvolverse en el trabajo y el reto consiste en realzar el trabajo con eficiencia contando con pocos recursos para ello.

"Hay grandes diferencias en las expectativas de las personas y, por tanto diferentes reacciones. Como afirma (Hulin 1991), "Los trabajos con responsabilidades pueden proporcionar pocas satisfacciones algunas personas debido al estrés y los problemas que acarrea la responsabilidad; otros pueden encontrar que la responsabilidad es una fuente de sentimientos positivos. Los trabajos que suponen un desafío pueden proporcionar pocas satisfacciones a algunas por el modo como se sienten consigo mismos cuando han completado

*un encargo difícil; otros pueden encontrar irrelevantes esas auto recompensas”.*³⁸

7) Analizo los problemas y tomo decisiones sólidas

Las Organizaciones de Salud, Jurídicas y Financieras poseen el 90%.

El trabajo en contacto directo con las personas que requieren estos servicios necesitan de soluciones por lo que es de gran responsabilidad para este tipo de organizaciones tomar decisiones adecuadas pues de ello dependen muchas personas, tanto humana como económicamente. Este tipo de respuestas se da debido a que estas instituciones cuentan con profesionales capacitados para la toma de decisiones.

*"Los seres humanos anhelamos con frecuencia tener la capacidad de hacer desaparecer de la escena a nuestros sentimientos cuando pretendemos tomar una decisión, pues los sentimientos suelen bloquear en muchos casos la toma de decisiones adecuadas. Los sentimientos son indispensables para las decisiones racionales, ya que nos dirigen hacia la dirección adecuada, donde la lógica puede ser mejor utilizada. El desarrollo adecuado de estas habilidades repercute favorablemente en la aptitud de la persona para elegir consistentemente las mejores alternativas al momento de decidir."*³⁹

³⁸ Munchinsky Paúl, 2002, Psicología Aplicada al Trabajo. Sexta edición. Pág. 271.

³⁹ Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional. Pág. 109 - 111

8) Aprendo y mejoro procedimientos en mi trabajo

Las Organizaciones de Salud y Jurídicas poseen el 100%.

El ámbito social en el que se desarrollan estas organizaciones hace necesario mejorar su trabajo para brindar un mejor servicio a la comunidad pues el constante cambio y exigencia de la sociedad obligan a contar con una mayor preparación.

"La retroalimentación sobre el desempeño en el trabajo tiene dos propiedades: información y motivación. La retroalimentación puede indicar a un trabajador cómo rendir más y cómo incrementar su deseo de lograr un mejor desempeño."⁴⁰

9) Busco el bienestar personal de los demás

Las Organizaciones de Salud, de Desarrollo Comunitario, de Desarrollo y Financieras poseen el 80%.

Por la función misma que desempeñan este tipo de organizaciones es prioritario el bienestar de las personas a quienes atienden pues de ello depende que los servicios sigan brindándose y que la institución cumpla con sus metas y objetivos de servicio y de productividad.

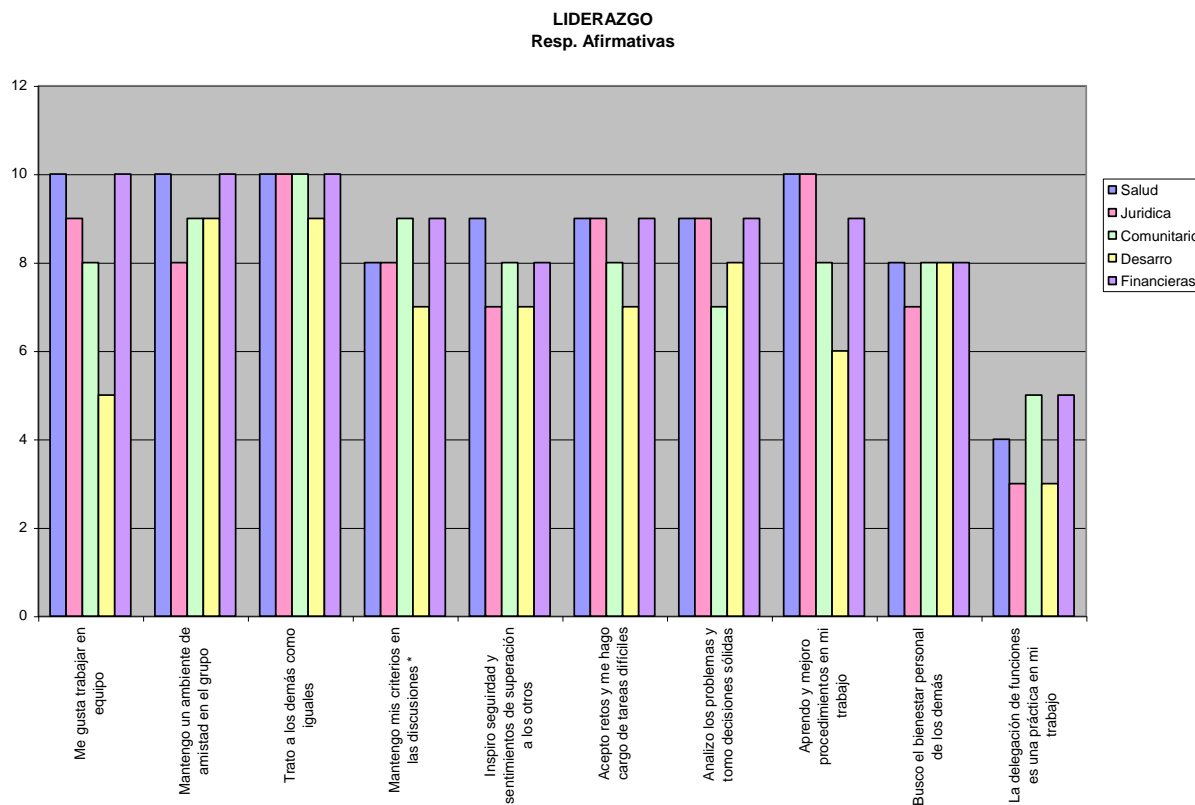
⁴⁰ Contento Víctor. 2004. Guía Psicología del Desempeño I. Universidad técnica Particular de Loja. Pág. 41

"Dentro del proceso de influencia en liderazgo se señala que el líder de apoyo es amistoso y considera las necesidades de los demás."⁴¹

10) La delegación de funciones es una práctica en mi trabajo

La Organizaciones de Desarrollo Comunitario, y Financieras tienen el 50%.

El porcentaje en este punto es el más bajo con respecto a los otros numerales pues se considera que la delegación de funciones no es muy común en las organizaciones en general. En Organizaciones de Desarrollo Comunitario puede darse esta actitud ya que, en estas podemos encontrar un líder que se haga cargo de un grupo, pues maneja los mismos ideales, y lo mismo sucede en las instituciones financieras en donde todos conocen el sistema y pueden acceder a dirigir o encargar funciones.



⁴¹ Munchinsky Paúl, 2002, Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición. Pág. 365

c. Autoestima

1) Me acepto a mi mismo como soy

Las Organizaciones de Salud y Financieras poseen el 90%.

En estas instituciones las personas se sienten identificadas con sus políticas y con un sentido de pertenencia empresarial, es por esto que han adquirido mayor confianza de sí mismos, sintiéndose más necesarios y productivos, ya que su trabajo ayuda a resolver problemas de otros.

"La idea de que los seres humanos necesitamos autoaceptarnos tal como somos, como un elemento indispensable para lograr una vida más plena y enriquecedora, está presente en el pensamiento de los psicólogos."^{A2}

2) Soy espontáneo y expresivo en mis acciones

Las Organizaciones de Salud y Financieras poseen el 90%.

En este tipo de organización en el trabajo es necesario expresarse adecuadamente, ser convincente y consecuente, brindar una imagen institucional adecuada, todo ello para mantener o captar clientes.

"Una de las características de la persona con un nivel adecuado de autoestima según Maslow(1989)."^{A3}

3) Demuestro actitudes de democracia

La Organización Financiera posee el 100%.

Existe hoy en día un alto respeto por el consumidor o el cliente enfocándose en estos parámetros la institución no puede imponer criterios, pues es importante escuchar las necesidades del cliente, darle importancia a lo que piensa aunque no siempre sus criterios sean aceptados, así como su forma de pensar para poder brindarle un mejor servicio que va en beneficio mutuo.

"Una de las características de la persona con un nivel adecuado de autoestima según Maslow(1989)."⁴⁴

4) Mis relaciones interpersonales tienen profundidad

La Organización de Desarrollo Comunitario posee el 90%.

Este tipo de organización tiene un alto sentido humano pues se relacionan con gente directamente con sus problemas, creencias y fé, de allí que la ayuda en la solución de problemas resulta mucho más eficaz pues se conocen a las personas y a sus conflictos a fondo.

⁴² Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional, Pág. VIII

⁴³ ⁴⁵ ⁴⁶ ⁴⁷ Chamba Loaiza Javier y otro (2004) Guía Didáctica: El rol del Psicólogo en la Sociedad del Siglo XXI. Universidad técnica Particular de Loja – Ecuador. Pág. 28

"Una de las características de la persona con un nivel adecuado de autoestima según Maslow(1989).¹⁴⁵

5) Tengo sentido del humor sin ser agresivo ni hiriente

Las Organizaciones de Desarrollo Comunitario y Financieras poseen el 80%.

Las organizaciones de Desarrollo Comunitario están trabajando para la comunidad, directamente con individuos por lo que es indispensable mantener el sentido del humor para poder llegar a ellos de una mejor forma y en la institución financiera el respeto va dentro de una consideración de imagen donde el trato es importante para adquirir confianza.

"Una de las características de la persona con un nivel adecuado de autoestima según Maslow(1989).¹⁴⁶

6) En mis relaciones interpersonales demuestro madurez

Las Organizaciones de Salud y de Desarrollo Comunitario poseen el 100%.

La labor institucional esta enfocada a la comunidad de allí la importancia de tratar a las personas tomando en cuenta sus aspectos humanos y espirituales es un compromiso social muy grande que demanda una formación integral que

se demuestra a través de su profesionalidad que demanda preparación continua y madurez.

"Posibilita una relación social saludable: el respeto y el aprecio por uno mismo es sumamente importante para una adecuada relación con el resto de personas. Una de las características del efecto de la autoestima según Alcántara (1993)."⁴⁷

7) Asumo la dirección de mi persona en forma responsable
Las Organizaciones Jurídicas y Financieras poseen el 100%.

El trato adecuado a la gente es necesario para proyectar una buena imagen institucional. El contacto social y financiero demanda en la primera una responsabilidad social y de justicia y la segunda requiere de honestidad lo que los lleva a realizar un trabajo responsable.

"Fundamenta la responsabilidad: a la larga sólo es constante y responsable el que tiene confianza en sí mismo, el que cree en su aptitud. Una de las características del efecto de la autoestima según Alcántara (1993)."⁴⁸

⁴⁷ ⁴⁹ ⁵⁰ Chamba Loaiza Javier y otro (2004) Guía Didáctica: El rol del Psicólogo en la Sociedad del Siglo XXI. Universidad técnica Particular de Loja – Ecuador . Pág. 25

8) Me atrae vivir la libertad sin asustarme de la responsabilidad que implica

La Organización de Desarrollo posee el 80%.

Es un tipo de organización dentro de la cual no existe mucha formalidad y es posible expresar sentimientos y pensamientos propios, sin que estos se encuentren cuna censura dentro de su ambiente de trabajo.

*"Cuando más positiva sea la autoestima más preparados estaremos para afrontar las adversidades y resistir las frustraciones."*¹⁹

9) Mis conductas inadecuadas cambian y se modifican positivamente

Las Organizaciones de Salud y Jurídicas poseen el 90%.

Podría considerarse que al ser organizaciones que trabajan a un nivel social directamente con las personas en cuyos casos existe un contacto individuo – individuo, se dan muchos casos que representan problemas de sufrimiento o tristeza profundos que hace pensar y modificar conductas para ayudar de una mejor manera con sentimientos más humanos y solidarios..

"El trabajo es uno de los ámbitos en los que el hombre se recrea a sí mismo al buscar en él la realización que le permita parecerse cada vez más al tipo de

*persona que desearía ser, en armonía con la naturaleza y con lo que él considera la razón de su vida*⁵⁰

10) Me siento capaz de hacer cosas por mi mismo

Las Organizaciones de Salud y Jurídicas poseen el 100%.

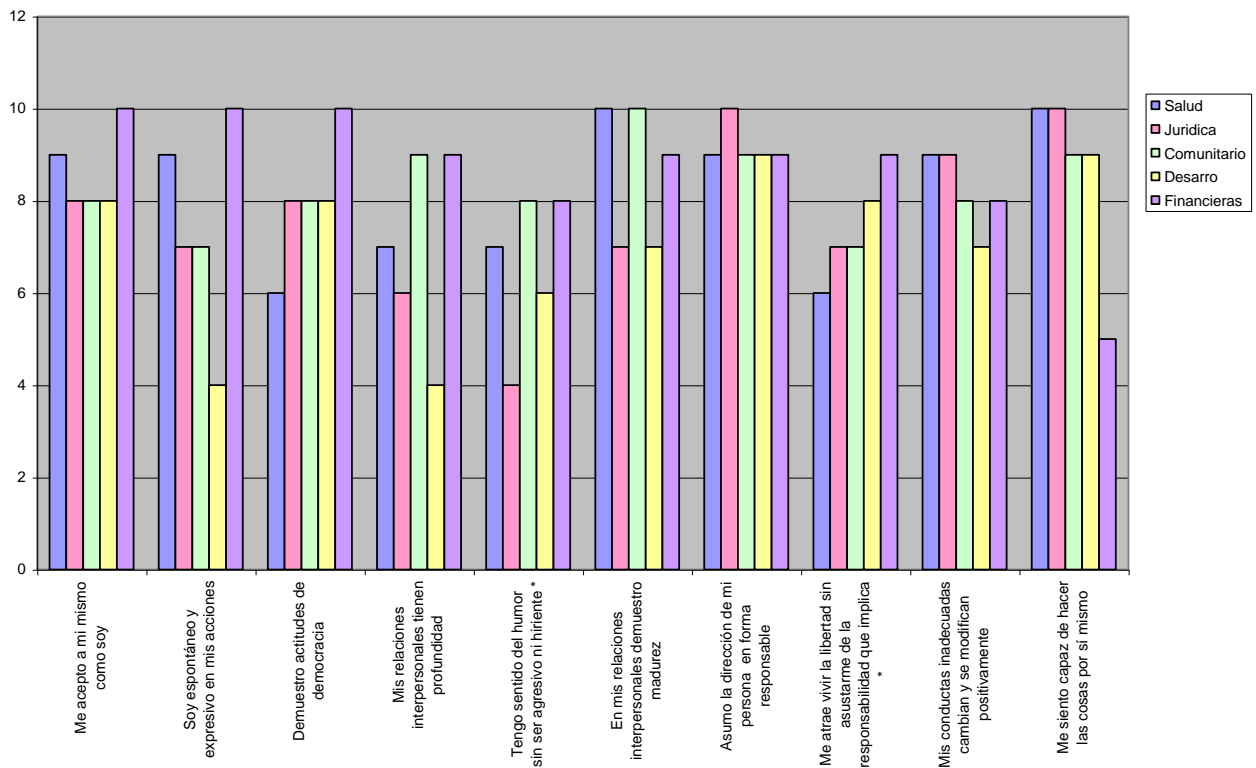
El ámbito laboral en el que se desenvuelven éstas dan la posibilidad de desarrollar y proponer iniciativas para solucionar los problemas sobre la base a la profesionalidad. Todo esto se lleva a cabo por una pertenencia institucional y alta autoestima que les brinda la organización para realizar acciones con autonomía.

En este sentido como seres humanos y profesionales necesitamos sentirnos llenos de vitalidad, capaces de dirigir nuestras vidas y conocedores de nosotros mismos, es decir poseedores de una autoestima elevada, los seres humanos ideamos todo tipo de estrategia y proyectamos ese deseo en todas nuestras actividades.⁵¹

⁵⁰ Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional, pp IX

⁵¹ Zepeda Herrera Fernando, 1999 Psicología Organizacional, pp VIII

AUTOESTIMA
Resp. Afirmativas



c. Estrés

1) Tengo enfrentamientos verbales con los compañeros

La Organización de Desarrollo posee el 20%.

La homogeneidad del grupo constituye una base para las relaciones entre estos lo que el resultado se enfoca en un sentido cultural, dado que el reclutamiento de este tipo de organización puede no ser el adecuado.

"Las respuestas psicológicas al estrés laboral incluyen en ocasiones las variables afectivas intensos y activos como la ira, frustración, hostilidad y la irritación."⁵²

⁵² Munchinsky Paúl, 2002, Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición. Pág. 312

2) Me es difícil concentrarme en el trabajo

Las Organizaciones Jurídicas y de Desarrollo Comunitario poseen el 10%.

Son instituciones que trabajan directamente con las personas lo que se podría dar por la afluencia de gente, pero en este caso, debido al bajo porcentaje obtenido es un índice que puede indicar problemas puntuales y no de toda la institución.

"Es muy posible que el estrés externo al trabajo pueda afectar a la actitud y conducta en el trabajo".⁵³

3) Manifiesto deseos constantes de ingerir alimentos

La Organización de Desarrollo Comunitario posee el 40%.

Son organizaciones que conviven a diario con conflictos de tipo humano y social, la problemática social que se vive en este tipo de institución es constante e intenso lo que conlleva a la falta de estabilidad emocional o quebrarla con facilidad, lo que produce cierto grado de estrés.

⁵³ Munchinsky Paúl, 2002, Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición. Pág. 365

*"Cuando una persona se enfrenta a una situación de estrés el sueño es lo primero que se pierde (insomnio), tiene pesadillas, aumenta el apetito o por el contrario no le da hambre."*⁵⁴.

4) Presento síntomas de jaqueca

La Organización de Desarrollo posee el 20%.

Podría interpretarse que pueden ser síntomas que se deben a la falta de espacio físico o ventilación ya que el porcentaje resulta bajo para ser atribuido a la situación laboral.

5) Demuestro estados de ansiedad e inestabilidad emocional

La Organización Jurídica posee el 20%.

El porcentaje no determinaría algún tipo de problema a lo que se podría interpretar desde otro sentido, pues puede ser por la forma en que esta organizado el trabajo.

*"La mala salud se ha asociado con los trabajos en oficinas dotadas de aire acondicionado, un fenómeno denominando "síndrome del edificio enfermo", produce síntomas como irritación sensorial, dolores de cabeza, náuseas, somnolencia."*⁵⁵

⁵⁴ Tomado de: Caja Costarricense de Seguro Social. El Estrés una enfermedad común. San José, Costa Rica: CCSS. Departamento de Relaciones públicas. Sección Producción Audiovisual, 1999

⁵⁵ Munchinsky Paúl, 2002, Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición. Pág. 310

6) Me preocupa demasiado las situaciones de mi trabajo

La Organización de Desarrollo posee el 60%.

Tomando en consideración que en los resultados de la satisfacción laboral, estabilidad y salario, esta organización tiene parámetros bajos, se concluirá que esta preocupación va encaminada a una insatisfacción laboral a todo nivel.

*"Existen dos tipos de estrés: 1).Estrés Físico. 2) Estrés Mental. El estrés físico es producido por el desarrollo de una enfermedad, por un infección aguda, por traumas, embarazo etc., mientras que el estrés mental es aquel que se produce por angustias, preocupaciones en muchos casos de tipo económico, afectivo, problemas en el trabajo entre otros."*⁵⁶

7) Siento náuseas y mareos

Las Organizaciones Jurídicas y de Desarrollo Comunitario poseen el 10%.

No podría interpretarse desde una óptica laboral, este resultado puede ser atribuible a otro tipo de problema más no a la situación laboral, debido al porcentaje mínimo que presentan.

⁵⁶ Tomado de: Caja Costarricense de Seguro Social. El Estrés una enfermedad común. San José, Costa Rica: CCSS. Departamento de Relaciones públicas. Sección Producción Audiovisual, 1999.

"La mala salud se ha asociado con los trabajos en oficinas dotados de aire acondicionado, un fenómeno denominando "síndrome del edificio enfermo", produce síntomas como irritación sensorial, dolores de cabeza, náuseas, somnolencia."⁵⁷

8) Se me olvidan cada vez las citas o compromisos de trabajo

Las Organizaciones de Salud, Jurídicas y de Desarrollo poseen el 10%.

Tomando en consideración el bajo porcentaje podría ser atribuible a otro tipo de problema más no a la situación laboral pues es un solo encuestado de toda la muestra que no resulta representativo.

9) Siento prisa por hacer las cosas

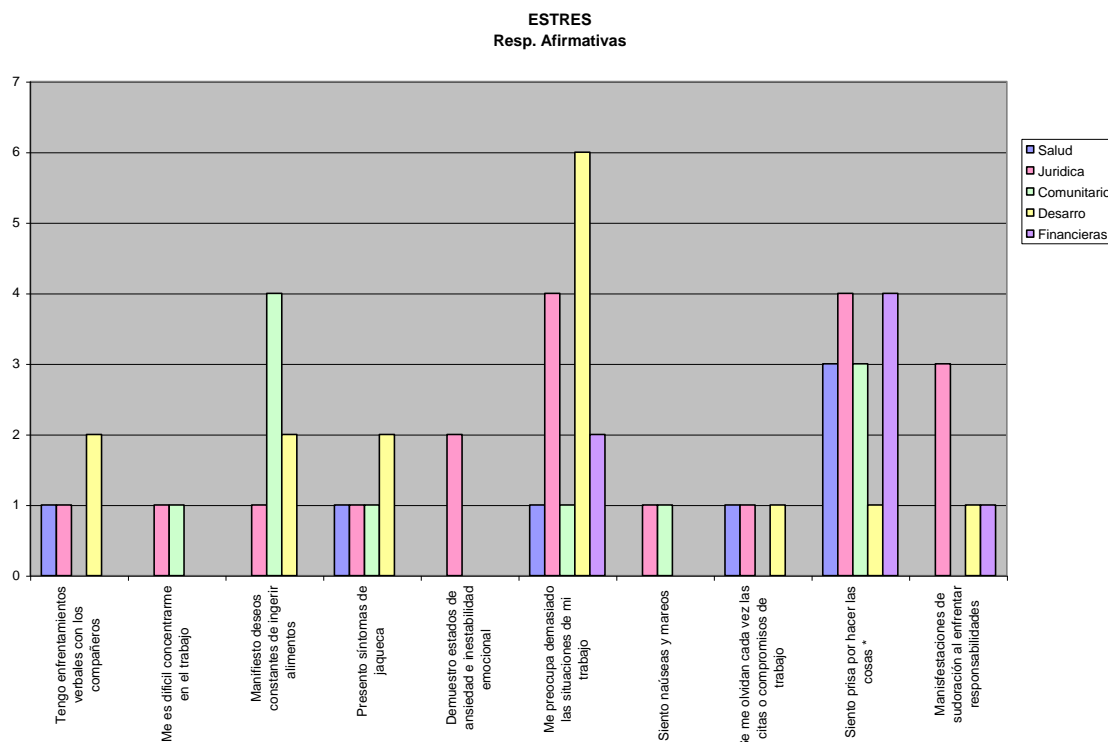
Las Organizaciones Jurídicas y Financieras poseen el 40%.

Son organizaciones que trabajan en atención al público y el volumen del trabajo puede ser alto por lo que necesitan realizar su trabajo con rapidez para cumplir con él y atender a todos sus usuarios.

10) Manifestaciones de sudoración al enfrentar responsabilidades

La Organización Jurídica posee el 30%.

Se observa la preocupación por su trabajo dado que son tareas que implican acciones directas con la justicia y por la incidencia e importancia de los trámites que están a su cargo.



d. Práctica ética

1) Adhesión a las reglas para lograr beneficios comunes

La Organización de Desarrollo Comunitario posee el 100%.

El trabajo directo con las creencias y la fe son lo que le da fundamento de este tipo de organización ya que se da cumplimiento de ciertas reglas que le permiten su mantenimiento y crecimiento.

"Toda filosofía organizacional hace referencia a valores que significan los estados deseables de mantener o alcanzar, y son a la vez causa final de procesos y contenidos que le dan identidad y razón de ser.

Al respecto, resultan entonces tan importantes las personas para el logro de los objetivos de la empresa que se plantea como necesario y deseable que adquieran valores humanos con nivel de virtudes, es decir, valores éticos o morales, que perfeccionen los criterios personales y de grupo y rectifican y fortalecen la voluntad para mantener una conducta honesta y un comportamiento íntegro que se conviertan en un valor agregado a los servicios y productos que ofrecen las empresas.⁵⁸

2) Respeto por los derechos de los demás

Las Organizaciones de Desarrollo Comunitario, de Desarrollo y Financiera poseen el 100%.

En estas organizaciones sus miembros tienen un conocimiento cabal del objetivo institucional, conocen cuales son los derechos y obligaciones de cada uno de los individuos con quienes trabajan.

⁵⁸ www.tij.uia.mx/ethos/ethos_art04.html -Ética en las Organizaciones, Nicolás Segura Rodríguez, Maestría en Desarrollo Organizacional, Coordinador, Universidad Iberoamericana Tijuana.

Otros aspectos que pueden explicar este porcentaje son el nivel cultural, el ambiente social y la propia sensibilidad.

"La noción ética por su complejidad exige una visión integradora del fenómeno ético, este involucra tres dimensiones diferentes.

1) axiológica que contempla a los valores como eje de la conducta humana

2) emocional, basada en una dimensión de amor en el sentido de conciencia y preocupación comprometida por los demás

3) racional, prescriptiva y por tanto normativa que señala el deber de las personas y de las organizaciones"⁵⁹.

3) Emito juicios que afectan la integridad personal

La Organización Jurídica posee el 30%.

La formación profesional de los miembros de esta organización esta apegada a la ley y sus procedimientos por lo que se puede dar que, sobre el mismo problema existan varios criterios, lo que en determinadas ocasiones pueden crear otros conflictos o afectar a los involucrados.

"Ética, implica el desarrollo propio, sin atentar contra el libre desenvolvimiento de los demás, es decir, es tratada en un plano subjetivo. La moral, que en

⁵⁹ Ética y Comunicación de las Organizaciones. www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/libros/libros/comyetica.pdf

*ciertas ocasiones se confunde con la ética, va más vinculada a un conjunto de valores instituidos dentro de un grupo social, y que son aprehendidos por el individuo, quien actúa y juzga a partir de éstos.*⁶⁰

4) Realizo acciones que atentan al desarrollo institucional

La Organización Jurídica posee el 20%.

En este tipo de organización la corrupción podría ser una de las causas por las que no se cumplan los objetivos y ciertas acciones puedan atentar a la imagen de la institución.

*Guardini (199) "La ética tiene que ver con la preocupación por las consecuencias de las propias acciones sobre el otro"*⁶¹

5) Me apropio de ideas ajenas

La Organización de Salud posee el 10%.

El porcentaje no resulta representativo para comentarlo o emitir un juicio de valor ya que ello puede darse por algún tipo de problema personal en la institución.

⁶⁰ La Ética en la Administración Artículo aportado por la Asociación de Estudiantes Líderes en Administración LIDERA, Universidad Nacional de Colombia Por: María Elena Giraldo. www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%202020etica.htm

⁶¹ Ética y Comunicación de las Organizaciones. www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/libros/libros/comyetica.pdf

*"Control de la información, integridad intelectual y respeto, algunos principios fundamentales."*⁶²

6) Actúo con lealtad a la palabra dada

Las Organizaciones de Salud, Jurídica, de Desarrollo Comunitario y Financiera poseen el 100%.

Las organizaciones deberían cumplir en este sentido pero el porcentaje no parece real, pues nos preguntamos porque existe tanta corrupción a todo nivel en nuestro país?. En este sentido se podría considerar en el enfoque de la pregunta dentro de la cual pregunta tendería a ser positiva

"Los componentes de una empresa ética

Aunque pueden ser innumerables, los siguientes darían lugar a las bases de una ética organizacional:

- 1. Vivir de acuerdo con los cinco valores fundamentales*
- 2. Una cultura organizacional con valores comunes para sus miembros*
- 3. Luchar por alcanzar la satisfacción de todos los agentes involucrados en la empresa: accionistas, directivos, empleados, proveedores y clientes*
- 4. Asumir la responsabilidad social por sus actuaciones*
- 5. Pesa más el contrato moral entre la empresa y sus integrantes y asociados que el mero contrato legal."*⁶³

⁶² Reglas simples del manejo de la información www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%202/etica.htm

7) Rindo lo que debería según mi capacidad

Las Organizaciones de Salud, Jurídica y Financiera poseen el 90%.

En estas instituciones el desempeño posee una alta relación con la satisfacción laboral, lo que daría a entender que la motivación es un factor de importancia para éstas.

*"Las organizaciones deben proponer a todos y cada uno de sus colaboradores que trabajen bajo la convicción en el perfeccionamiento personal, familiar y de equipo, a través de la autoformación de la conciencia ética, lográndolo a través de actos justos, fuertes, moderados y prudentes. La práctica de estas cuatro virtudes finalmente llegarán a integrarse en el servicio, productividad, organización y calidad, respectivamente."*⁶⁴

8) Utilizo a las personas cosificándolas

Las Organizaciones de Salud, Jurídica, de Desarrollo poseen el 10%.

Lo que se podría considerar al encontrar el resultado en un porcentaje bajo es alto respeto por las personas que son consideradas como tales mas no como objetos.

⁶³ Universidad Nacional de Colombia Por: Carlos López www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%202/etica.htm

⁶⁴ www.tij.uia.mx/ethos/ethos_art04.html -Ética en las Organizaciones, Nicolás Segura Rodríguez ,Maestría en Desarrollo Organizacional, Coordinador, Universidad Iberoamericana Tijuana

*"Si nos basamos en que el capital humano es uno de los mayores activos empresariales, si no el mayor, y tomamos conciencia que estas personas valen por sí mismas, que se les debe respetar y que no se les puede tratar como un medio sino como un fin, habremos dado el primer paso para fundamentar éticamente las instituciones. Una organización que viva según los cinco valores básicos: **igualdad, libertad, dialogo, respeto y solidaridad** estará mejor preparada para el futuro."*⁶⁵

9) Acoso a los miembros de la institución desde mi función

Las Organizaciones de Salud y Jurídica poseen el 10%.

El porcentaje no resulta representativo para comentarlo o emitir un juicio. Siendo este resultado bajo se podría comentar que en cada una de las instituciones existe mucho respeto hacia los demás.

"La ética suele mejorar el funcionamiento de la empresa mediante varias vías:

- *Reduce los conflictos de los miembros que la forman.*
- *Mejora la imagen exterior de si misma.*
- *Supone un componente esencial del concepto de "calidad total", tan importante hoy día.*⁶⁶

⁶⁵ La Ética En La Administración Artículo aportado por la Asociación de Estudiantes Líderes en Administración LIDERA, Universidad Nacional de Colombia Por: María Elena Giraldo www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%202/etica.htm

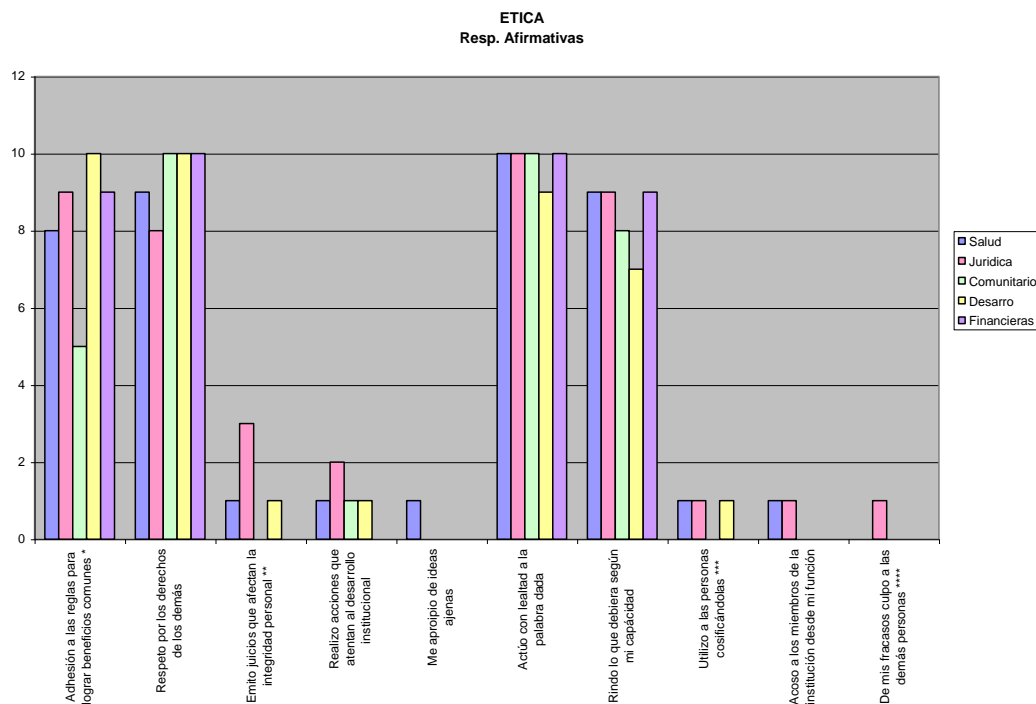
⁶⁶ ⁶⁸ López Carlos, Universidad Nacional de Colombia. www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%202/etica.htm

10) De mis fracasos culpo a las demás personas

La Organización Jurídica posee el 10%.

El porcentaje no resulta representativo para comentarlo o emitir juicio. En un sentido positivo para este ítem podría considerarse que existe madurez lo que les permite separar sus problemas de las acciones de los demás.

"A través de la ética se puede acabar con prácticas corruptas que destruyen valor y dañan la economía y la sociedad, si ponderamos más la cultura organizacional, con valores comunes (más que códigos o reglas) que sirvan como sendero de los individuos que conforman las organizaciones podríamos dar mayores componentes éticos a una empresa."⁶⁷.



5.2.3.2 PROBLEMAS ACTITUDINALES DE MAYOR SIGNIFICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

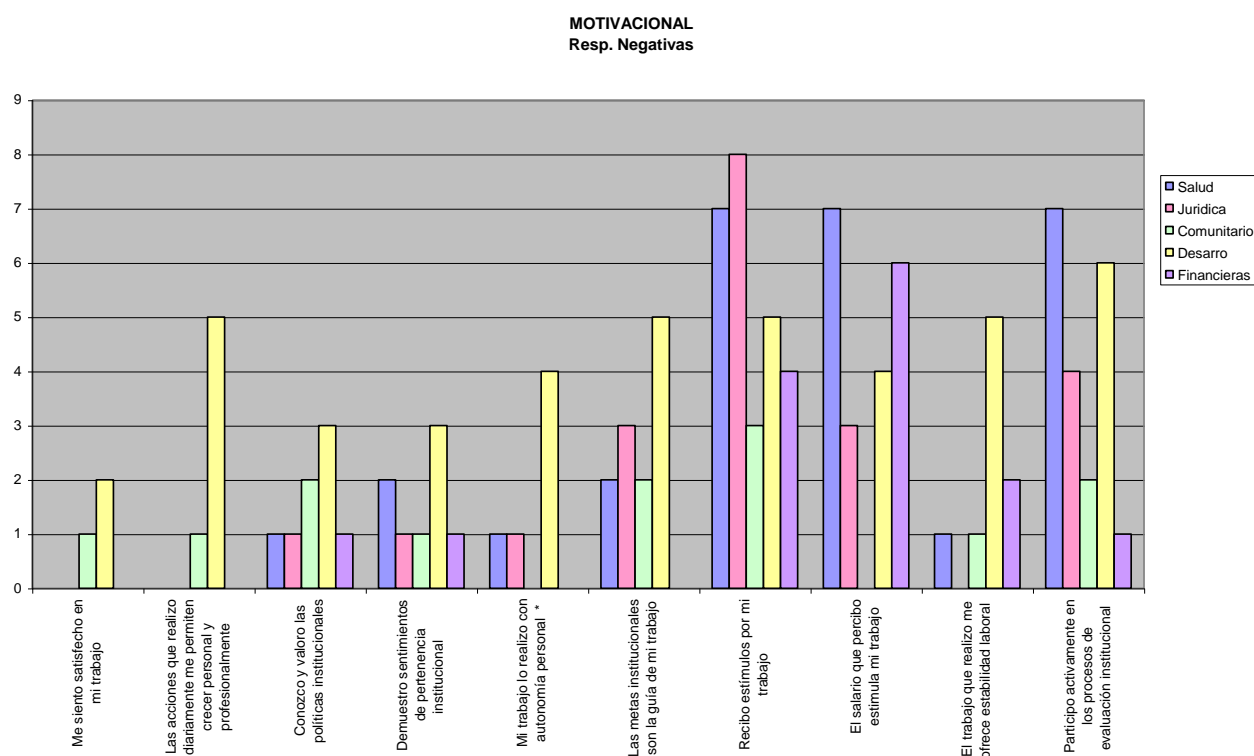
En la motivación la Organización de Desarrollo tienen un 80% de los ítems encuestados con los valores más altos y en los ítems restantes (el 20%), lo que se entendería que no existe una motivación laboral, debido a que dentro de esta actitud no existe satisfacción laboral, perspectivas de crecimiento profesional, no existe una pertenencia ni reconocimiento institucional y valoración de las políticas institucionales.

En la Organización jurídica el 80% no recibe estímulos laborales, cabe resaltar que el 70% no se encuentran conformes con la remuneración, lo que se

concluiría que estos dos ítems están en relación pues los funcionarios perciben principalmente estos estímulos con un enfoque monetario.

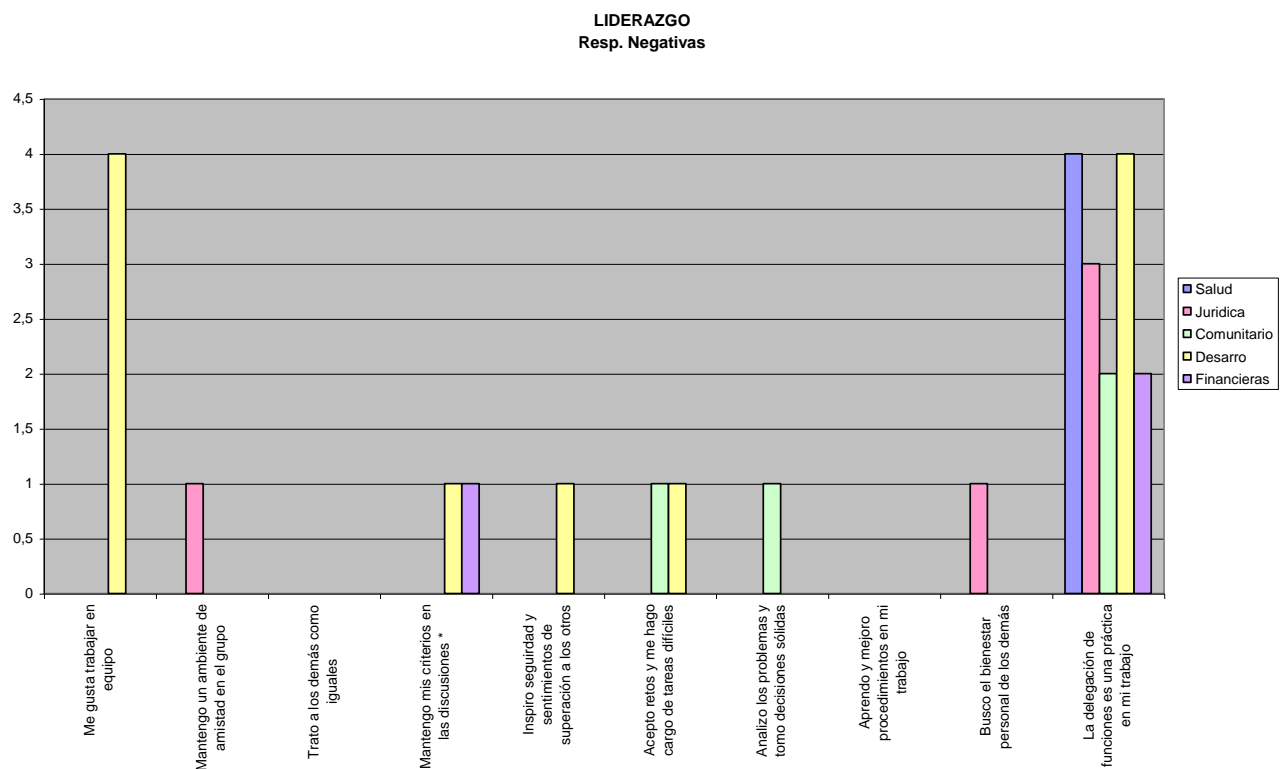
La difícil situación económica en que se encuentra el país es muy influyente en el nivel salarial pues no es el adecuado con respecto a los costos de los bienes y servicios. Dentro de estos sectores de la economía uno de los más desatendidos es la salud, en la cual el 70% de sus funcionarios no se encuentran satisfechos con su salario y por ello no existe una participación en los procesos de evaluación institucional.

Las otras organizaciones no presentan ninguna problemática en la investigación de la actitud motivacional.



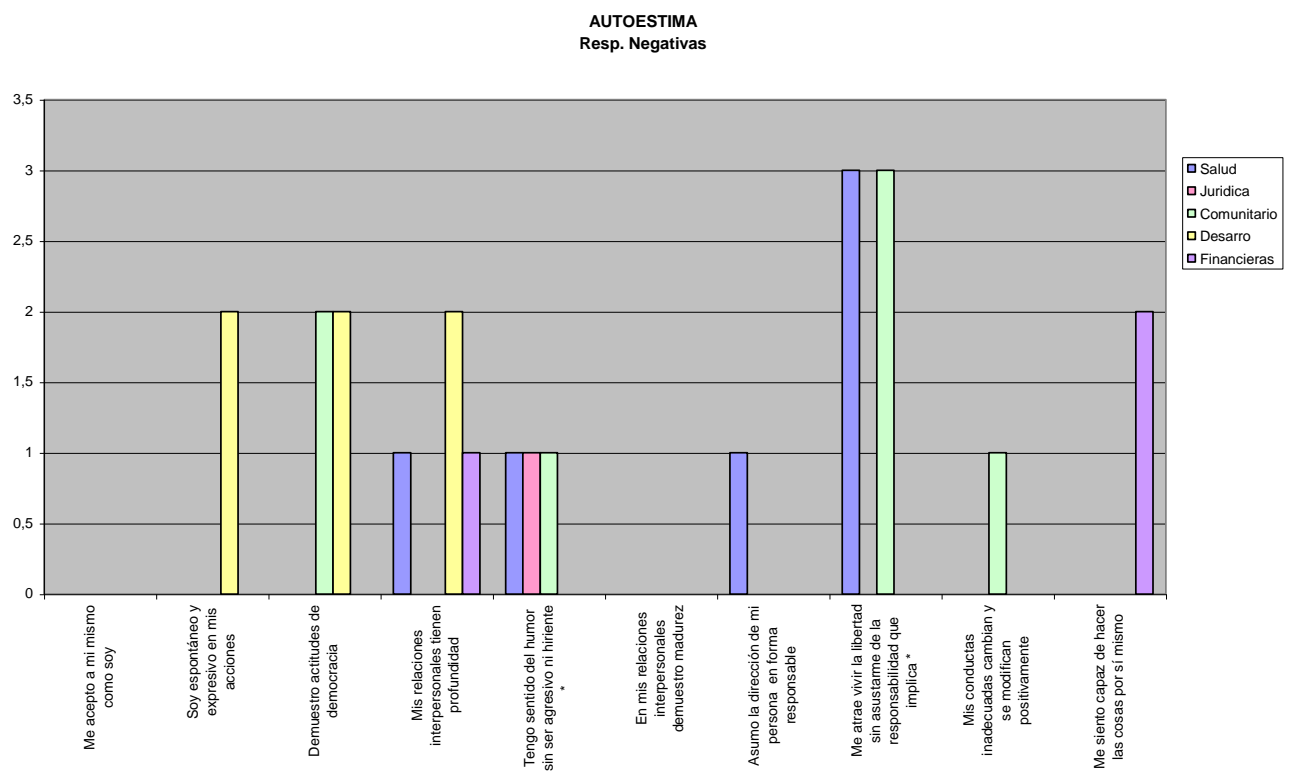
En lo que refiere a liderazgo, la institución de Desarrollo posee el 100%, es decir que en todas las preguntas de este apartado han sido contestadas con los más altos valores negativos, lo que denota que existen problemas estructurales en la Organización, que se evidencian con la actitud motivacional.

En todas la organizaciones (oscila entre el 60%), existe aunque baja una percepción que la delegación de funciones no es una práctica en su trabajo ya que el liderazgo es entendido como absolver las funciones sin dar pautas a una participación de los demás funcionarios. En las funciones encomendadas se consideran capacitados únicamente ellos para llevarlos a cabo como una idea de ser indispensables e irremplazables.



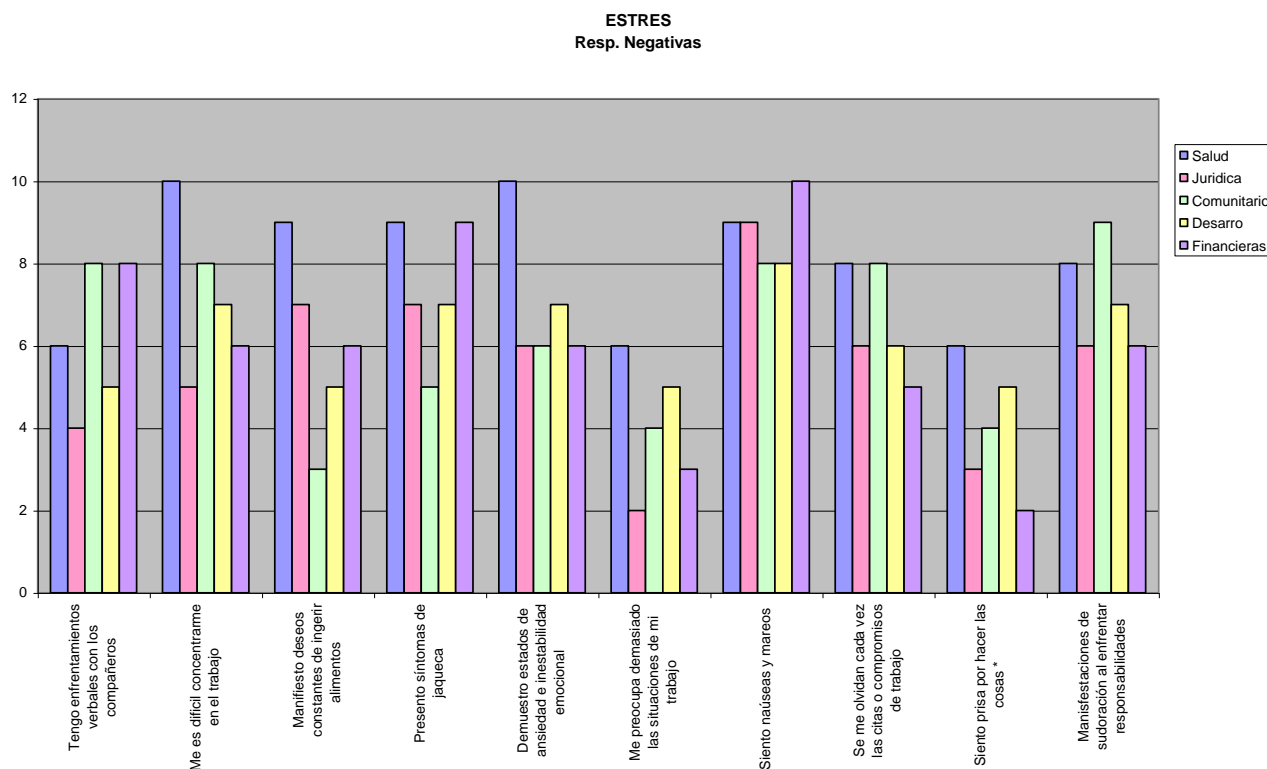
En la actitud de autoestima, la Organización de Desarrollo posee un 60% con los mayores indicadores, en sentido negativo, este resultado se suma a las actitudes anteriores, lo que podría concluirse que existe un problema a nivel institucional más no de su capital humano

Las otras organizaciones poseen en promedio un 40%, lo cual significa que no existen problemas en la medición de esta actitud.



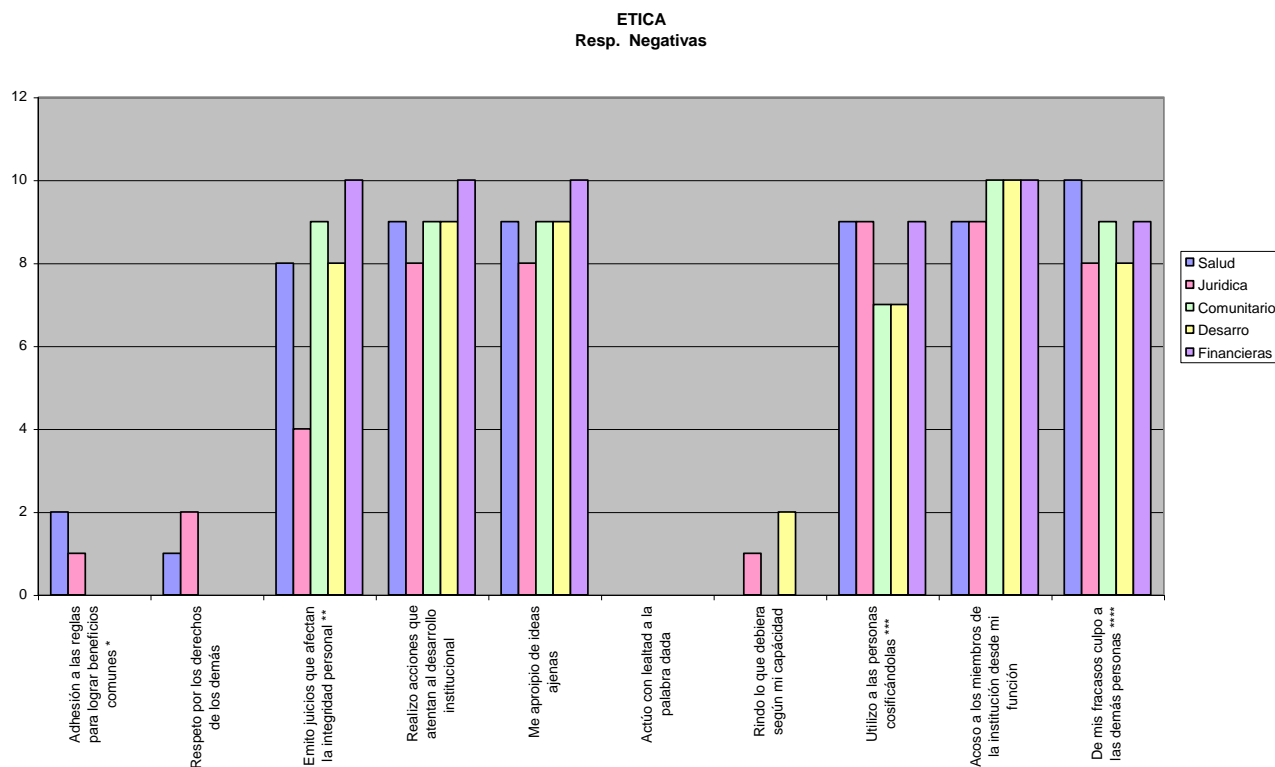
En lo que respecta al grado de estrés laboral, cabe destacar que en las Organizaciones encuestadas el nivel de estrés laboral es bajo, lo que

personalmente considero que no es muy real, pues el país en general sufre de una de las crisis socioeconómicas más fuertes de su historia y por ende el estrés es parte de la sociedad.



En este apartado que refiere a la práctica ética, los resultados se consideran como uno de los más altos valores sociales, situación que no comparto totalmente. De la experiencia en muchas de nuestras instituciones el nivel ético no es muy aceptable y en este caso los resultados de las encuestas realizadas no están apegadas a la realidad. Se realizó la encuesta a funcionarios de las diferentes organizaciones, éstos al parecer no contestaron con honestidad ya

que no es desconocida que a nivel nacional tanto en el ámbito público como privado se registran altos índices de corrupción.



5.2.3.3 LAS ACTITUDES NEGATIVAS Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD DE LOS INTEGRANTES DE LAS ORGANIZACIONES.

Dentro de las organizaciones factores como, la falta de compañerismo, la competencia desleal, la supervisión excesiva, trabajo a presión, las malas condiciones ambientales pueden generar estrés crónico, descontento laboral y enfermedades psicosomáticas.

El estrés laboral, es muy común en nuestros días por razones de tipo sociológico, en las primera décadas del siglo XX existía mayor estabilidad, los individuos tenían una permanencia en la misma organización de por lo menos

unos 20 a 30 años; situación que en la actualidad no se da pues, hoy en día existe mucha inestabilidad; pues produce una rotación del personal dentro y fuera de las mismas, lo que genera inseguridad y falta de pertenencia a los grupos.

El estrés a nivel físico produce fatiga, cansancio, dolores de cabeza, úlceras intestinales, gastritis, elevación de la presión sanguínea, alteraciones en el apetito y en el sueño, etc.

A nivel psicológico estos problemas pueden causar cambios perjudiciales tales como:

Inestabilidad Emocional.- En este estado existen altibajos anímicos, teniendo como consecuencia el llanto, tristeza, y en algunas ocasiones produce hostilidad en el trato con los compañeros.

Ansiedad.- Se producen reacciones emocionales de terror o miedo como respuesta a afrontar una situación difícil.

Pérdida de confianza en sí mismo.- Sentimientos de incapacidad para desenvolverse con eficacia dentro de su entorno.

Depresión.- Desanimo, que puede llegar incluso al suicidio, en casos extremos.

Apatía.- Pérdida total de la motivación o interés para actividades cotidianas o incluso en actividades que antes le producían satisfacción.

Indecisión.- Duda en sus opiniones, y una falta de decisión para afrontar los problemas.

Lapsos de memoria.- Las personas estresadas pueden volverse más desmemoriadas que lo habitual.⁶⁸

5.2.3.4 NECESIDAD DE LA INTERVENCIÓN DEL PSICÓLOGO EN LA ATENCIÓN Y SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS DE LA ORGANIZACIÓN.

Las organizaciones constituyen un sitio privilegiado para el estudio del comportamiento humano; pues, dentro de éstas convergen una variedad de contextos sociales, económicos y culturales. En instituciones como hospitales, ONG´s, empresas, etc., existen ambientes organizacionales que requieren un trato diferenciado según su actividad, a pesar de poseer características comunes. En la actividad laboral se desenvuelve la mayor parte de la vida de los individuos, aquí se recibe enseñanzas y preparación para realizarlos, es importante observar las conductas normales y las conductas problemas que se encuentran en las relaciones y procesos llevados a cabo en las organizaciones.⁶⁹

En este contexto los principales problemas que se manejan a niveles organizativos, tienen su principal incidencia en la falta de motivación, las empresas tanto públicas como privadas no quieren invertir en lo que se llama actualmente capital humano, el desempleo, la falta de plazas de trabajo, la sobre oferta de profesionales que salen de las universidades hacen que las personas que actualmente poseen empleo se aferren a él como un sistema de

⁶⁸ Circulo de Lectores (2000). Guía Práctica para superar el estrés. Plaza & Janes editores S.A. Pág. 52- 55

⁶⁹ Introducción a la Psicología de las Organizaciones, Francisco Gil Rodríguez, Carlos María Alcocer. Pág. 42

supervivencia, en muchos de los casos se mantienen los empleos por la necesidad más no por el trabajo en si que se realiza.

La motivación está enmarcada no solo a nivel de salario, sino a nivel participativo y de liderazgo, las instituciones actualmente no poseen un liderazgo totalmente abierto que permite a los empleados sentirse parte de las mismas al tomar en cuenta sus criterios, sino más bien para acatar ordenes que vienen dadas por intereses sean personales o políticos en algunos casos.

La falta de capacitación con programas adecuados, para las diferentes plazas de trabajo, ha llevado a los funcionarios a un desgano total, en los cuales no sienten como seres humanos capaces de aportar, sin oportunidad de crecer y mejorar laboralmente.

Se necesita que dentro de las áreas competentes se cuente con un psicólogo que ayude a crear políticas institucionales, y planes de capacitación que hagan prosperar al capital humano no solo intelectualmente sino como persona misma, fomentando la autoestima, unión, solidaridad y compañerismo.

Del análisis de la muestra utilizada podría concluirse que el nivel organizacional de nuestras instituciones, no poseen problemas graves. Un caso especial sería la Organización de Desarrollo en la cual si existen parámetros altos de problemas a nivel institucional y social; pues el liderazgo, la motivación, la

autoestima es negativa, en lo que refiere a estrés y la práctica ética no existen problemas, pero como se ha comentado en cada ítem, se considera que especialmente en estos dos últimos apartados los encuestados no mostraron la suficiente honestidad en sus respuestas. Esta situación se debe esencialmente por la problemática actual en la que vive nuestro país.

5.2.3.5 PERCEPCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES EN RELACIÓN AL PSICÓLOGO.

La percepción dada se relaciona con el campo en el cual se realizó la investigación. Las que se detallan a continuación.

Son profesionales de respeto, maduros, centrados, de personalidad formada, que son necesarios en el apoyo de problemas sociales y económicos que se vive actualmente como la migración y la violencia, así mismo, en las instituciones permiten un equilibrio en la parte laboral, emocional y personal, tienen esa capacidad para escuchar a la gente, y ayudan a mejorar las relaciones interpersonales.

En el campo médico son miembros indispensables en el equipo de salud, brindan gran apoyo emocional y de ayuda social

El área de trabajo que tienen es muy amplio y deberían estar muy preparados para afrontarlo, y es necesario una preparación constante, en este sentido

habría que centrarse más en conocer a los seres humanos, pues es una carrera que demanda exigencia en la que hay que tener paciencia para poder ayudar a las personas. Aplicando estos conocimientos a las personas que más lo necesitan.

Se comprende la necesidad de contar con alguien que nos pueda guiar para enfrentar o superar situaciones a las que no podemos resolverlas nosotros mismos, no existe ya esa concepción de antaño en la que cada uno tiene que aprender a resolver todo lo que se le presente a como de lugar.

Nuestro sistema a nivel organizacional no ofrece motivación laboral, *la motivación en el trabajo es un conjunto de estímulos que se pueden traducir como fuerzas energéticas internas o externas, que necesitan de tres componentes en los que se debe tomar atención: a) la dirección, esta es la elección de actividades a seguir; b) la intensidad, implica el potencial de llevar a cabo lo propuesto de acuerdo a la actividad elegida; y c) la duración, esto refleja la persistencia a lo largo del tiempo.*⁷⁰ Componentes que las empresas en nuestro país no han implementado como políticas institucionales dentro de los planes de trabajo y por consecuencia la participación de los funcionarios en procesos de evaluación no es participativo lo que lleva a que problemas de productividad en muchos de los casos. En la mayoría de los casos el salario actual no constituye un estímulo para el trabajo.

⁷⁰ Munchinsky Paúl, 2002. Psicología aplicada al trabajo. Sexta Edición, Pág. 331

En lo que se refiere a liderazgo, en las encuestas realizadas a diferentes organizaciones dentro de los sectores productivos del país encontramos que en lo que se refiere a la delegación de funciones, los empleados no pueden realizar o no realizan normalmente este tipo de actividad, pues asumen su trabajo para sí mismos. Bajo estos parámetros *existen estudios que denotan que el liderazgo no necesariamente está adjudicado a un puesto formal y estas funciones no necesitan estar asociadas con alguien que tenga autoridad. Hay evidencia de que algunos individuos pueden dirigirse a sí mismos dentro de un concepto denominado auto liderazgo si sus valores coinciden con las creencias de la organización.*⁷¹

En lo se refiere a la autoestima, los resultados de las encuestas demuestran que no existe problema al respecto por ningún funcionario. En este sentido, se podría advertir que las encuestas no fueron respondidas por los funcionarios encuestados con honestidad, pues tomando una muestra aleatoria de la población quiteña, no es posible que el 100% de ésta muestra se asimile a un perfil de alta autoestima. Tomando en consideración que en muchos de los casos los encuestados no tienen satisfacción por su trabajo, pertenencia institucional, participación en procesos de evaluación, metas y objetivos laborales.

⁷¹ Munchinsky Paúl, 2002. Psicología aplicada al trabajo. Sexta Edición, Pág. 331

El estrés laboral en nuestra época es uno de los mayores problemas que enfrenta nuestra sociedad, existen muchos agentes estresantes que se generan en el trabajo uno de ellos puede ser el contenido y a la intensidad de la tarea; es decir, si el trabajo es simple o complejo, monótono o variado. Muchos estudios han demostrado que los trabajos son en su mayoría repetitivos con supervisión constante, lo que lleva a una tensión laboral.

Otro factor son los conflictos de desempeño, esto genera emociones negativas, tensión, síntomas físicos en los cuales la persona se ve afectada y contribuyen a las enfermedades psicosomáticas. Que afectan también a las relaciones sociales dentro del ambiente laboral.⁷²

En lo referente a la práctica ética, en nuestro país la corrupción es un mal que se está extendiendo a todo nivel; hace falta solo sintonizar los noticieros de la televisión para darnos cuenta de la cantidad de actos sin valor moral, falta de acatamiento de normas o leyes que se dan a diario, este problema se da en todos los ámbitos y en todos los estratos sociales.

En el caso de las instituciones encuestadas, en lo que se refiere a estrés y practica ética no se advierten como un problema, situación que al parecer da a entender que no existió la suficiente honestidad por parte de los encuestados.

⁷² Munchinsky Paúl, 2002. Psicología aplicada al trabajo, Sexta edición. Pág.383

5.2.3.6 ROL DEL PSICÓLOGO EN LA SOCIEDAD ACTUAL ECUATORIANA

Los cambios a nivel socio-económicos, demográficos y culturales, tienen repercusiones significativas en el desempeño de psicología como ciencia, como profesión y disciplina académica, hoy en día existe mucha desorientación por parte de los individuos pues la rapidez con la que transcurre la vida nos hace pensar en la necesidad de mayor atención al bienestar social, a una mejor calidad de vida, es aquí donde las aportaciones para la integración de la sociedad, la reducción de desigualdades y participación democrática se hace presente.

Somos una sociedad que necesita recuperar valores que han desaparecido por el sistema económico y social que llevamos; nuestros niños y jóvenes no tienen una educación que venga de casa y su casa es la calle, la necesidad de tener más nos ha hecho olvidarnos de la necesidad de compartir, la necesidad de afecto, comprensión y tiempo que no disponemos. La reeducación social es una tarea que deberíamos emprender como campaña social y humana enmarcada dentro de la rama de la psicología, empezando por colegios y universidades, en los cuales hay que recuperar esos valores.

A nivel familiar el psicólogo tiene deber de ayudar, como profesional a recuperar los valores familiares, destacando la importancia de la comunicación y el afecto, la mesurada autoridad que conduzca a nuestros jóvenes a valorar la importancia del ser y no del tener.

En la educación, el compromiso es aún grande para poder ayudar a los alumnos a su formación de una manera integral que contengan no solo conocimientos académicos sino también sociales, morales y espirituales, que es la forma en la que estamos formados los seres humanos. Este compromiso abarca también a la docencia dentro de la cual se han identificado muchos problemas a lo largo de esta investigación.

En lo que refiere a salud, el psicólogo tiene una misión muy importante con la salud mental, que es ella quien dirige nuestros comportamientos sociales, en este sentido el profesional de la psicología debería dar soluciones a problemas de nuestra época como son el estrés, la depresión, problemas psicosomáticos, esto en un trabajo mancomunado con los otros profesionales de la salud. Mediante talleres en las organizaciones, escuelas, colegios, hospitales, se puede enseñar a manejar este mal, que se ha convertido en uno de los principales problemas que aqueja a nuestra sociedad en general.

Dentro de las Organizaciones considerar el planeamiento y el desarrollo organizacional (DO), que en la actualidad no está implementado como política en nuestro país, pese a que este es un instrumento organizacional necesario pues con esta herramienta es posible observar de cerca los problemas individuales y colectivos de sus miembros, así como observar los grados de

motivación, participación, liderazgo entre otros, lo que nos llevaría a una mayor productividad industrial y organizacional.

5.3 CONCLUSIONES

- En esta investigación se ha visto a la familia debilitada por muchos factores como: falta de organización del tiempo para compartir entre padres e hijos, familiares y vecinos lo que da como consecuencia una comunicación muy pobre; la situación económica que ha producido la migración y desintegración de muchas familias, la desorganización familiar que produce bajos niveles de educación en hábitos y costumbres, respeto, autoridad entre otros, la falta de atención por parte de los padres produce inestabilidad emocional, lo que lleva a consecuencias psicológicas como la ansiedad, depresión y estrés.
- Los conflictos en instituciones educativas se dan no sólo debido a problemas familiares, en donde el papel del psicólogo es de mucha importancia, sino también a nivel institucional que abarca al profesorado, quienes en muchos casos no poseen la educación académica ni pedagógica necesaria para impartir sus conocimientos; y el alumnado en lo que tiene que ver a problemas de aprendizaje, sociabilización y adaptación, falta de concentración y atención que tiene sus bases en la enseñanzas docente; así mismo como en las relaciones y convivencia de estos en donde no existe un ambiente adecuado para interesar al alumno en el aprendizaje. En estos casos el departamento de orientación tiene un papel de apoyo y sirve como enlace entre las diferentes instancias de las instituciones educativas.
- Del análisis de la muestra utilizada podría concluirse que el nivel organizacional de nuestras instituciones, no poseen problemas graves. Un caso

especial sería la Organización de Desarrollo en la cual si existen parámetros altos de problemas a nivel institucional y social; pues el liderazgo, la motivación, la autoestima es negativa, en lo que refiere a estrés y la práctica ética no existen problemas, pero como se ha comentado en cada ítem, se considera que especialmente en estos dos últimos apartados los encuestados no mostraron la suficiente honestidad en sus respuestas. Esta situación se debe esencialmente por la problemática actual en la vive nuestro país.

- La participación de un psicólogo en todos los campos de nuestra sociedad se evidencia debido a que, existen muchos problemas que podrían ser resueltos al considerar dentro de análisis otra óptica, y por lo tanto obteniéndose una visión más global y completa del problema.
- Las encuestas realizadas en las diferentes organizaciones fueron muy directas y la problemática en este campo no se pudo medir del todo, incluso en éstas se pudieron denotar la falta de sinceridad y de colaboración de muchos de los funcionarios de las instituciones. A pesar de ello los datos obtenidos arrojaron resultados muy importantes.
- La motivación a nivel educacional y laboral hace de los individuos personas productivas con un alto nivel de autoestima y dedicación, a sus labores.

- La recuperación de valores a todo nivel, debería empezarse desde la infancia hasta la edad adulta para poder contar con profesionales éticos y comprometidos con la sociedad.
- A nivel humano hace falta mucha más preocupación por los individuos y su entorno, una verdadera priorización de las cosas materiales y mayor atención familiar.
- Es necesario la intervención del psicólogo en la sociedad ecuatoriana, en el ámbito familiar para concientizar a sus integrantes de la importancia de establecer prioridades en la comunicación y brindar más tiempo a las relaciones familiares. En la educación el establecimiento de políticas institucionales que ayuden a mejorar la calidad de la enseñanza para que esta pueda ser integral. En lo que refiere a las organizaciones implementar departamentos de recursos humanos con profesionales calificados para apoyar y solventar problemas al interior de estas, en lo que se refiere a mejoramiento de la comunicación y productividad tomando en cuenta las diferencias individuales para realizar programas de participación, capacitación y evaluación institucionales.

Todos estos ámbitos se encuentran relacionados a la salud en donde la meta sería prevención de problemas, y en otros casos la intervención psicológica para encaminar soluciones.

5.4 PROPUESTA DE PERFIL PROFESIONAL

5.4.1 CONTEXTUALIZACIÓN

Dentro de la sociedad ecuatoriana encontramos una falta de identidad que se da en los núcleos familiares. La tecnología, la industrialización que la sociedad ha tenido, ha llegado de una manera destructiva para todo aquello que la cultura de antaño poseía, los valores, el tiempo compartido, la necesidad del dialogo, hábitos y costumbres que hacían la vida más relajada y distraída, así mismo los entretenimientos de aquellas épocas estaban enfocados directamente a los niños y su habilidades motrices y no a lo que encontramos hoy que son la televisión, los juegos de video, los cuales provocan que los niños de esta generación adquieran una actitud totalmente sedentaria.

La familia, considerada la célula de la sociedad se encuentra deteriorada por el ritmo acelerado de vida en el que nos encontramos; dentro del cual la prioridad es el ingreso económico de los padres, por consiguiente cada uno trabaja y no hay quien se ocupe de la educación de sus hijos, educación que debería fundamentarse en valores, normas, leyes, y parámetros de autoridad. Las guarderías, las empleadas son quienes educan a los niños de hoy en día, o pero

que eso, es la televisión el modelo de vida que tienen de ejemplo la desatendida niñez y juventud; socavando de esta manera la afectividad, y fomentando en ellos solo derechos y no obligaciones que cumplir, en donde no existe el respeto por las personas mayores, o las personas encargadas de su educación en la escuela.

La concientización de la verdadera importancia familiar debería efectuarse a través de campañas, en donde los padres tomen la responsabilidad de educar a los niños dentro de parámetros de valor, amor y respeto por los demás y por la naturaleza.

En lo que refiere al sistema organizacional resulta imprescindible en nuestra época contar con un sin número de estas, quienes poseen los bienes y servicios que necesitamos. Las personas, son entes productivos, considerados aquí como instrumentos de trabajo, más no como un capital humano de vital importancia, que necesita motivación, capacitación, participación activa, reconocimientos dentro del sistema en el cual trabajan.

Debido a la falta de oportunidades de trabajo en nuestro país, ha obligado a muchos profesionales a desempeñar funciones inferiores a su preparación, de allí otros de los fenómenos sociales que ha impactado a nuestra sociedad en los últimos 10 años: la migración, con la consecuente fuga de la mano de obra a otros países, donde la familia se ve nuevamente fraccionada.

Dentro de este sistema capitalista, dónde está la igualdad, la equidad, la justicia, la humanización, el ser persona?.

La psicología juega un papel muy importante en este ámbito pues debe atacar la deshumanización, la falta de motivación, de capacitación. Un empleado bien remunerado, capacitado, motivado, resulta productivo para la empresa, para el país y para sí mismo, la necesidad de autoestima, de liderazgo de confianza en sí mismo podría darle la institución en la cual pasa más de ocho horas diarias y a quien en muchos de los casos entrega su juventud y su vida.

5.4.2. DEFINICIÓN DE LA PROFESIÓN

La psicología constituye más que una profesión con bases científicas, filosóficas o sociales, en una vocación de servicio, una disciplina que responde al servicio de los demás, destinada al hombre y para el hombre, en donde a medida que el tiempo avanza se conoce la necesidad de una psicología totalmente libre de paradigmas, que permitan trazar un camino diferente ético, estético y hermenéutico, con solo la convicción de devolverle al hombre su humanidad y la motivación de ser, sobre el tener y estar.

No se deja de reconocer la importancia que tiene la psicología como ciencia, pues partimos de todos esos conocimientos dentro de una formación integral en los cuales se encuentran los académicos, valores cristianos, de calidad, de

responsabilidad, entrega y apoyo y sobre todo la preparación dentro de la praxis del eje clínico de la carrera. La importancia de vastos conocimientos impartidos a lo largo de la carrera sirven de base para el desenvolvimiento de los futuros profesionales, en una rama que atañe directamente al ser humano dentro de su comportamiento, su convivencia y su sociabilidad, factores que constituyen el pilar sobre el cual pasamos nuestra vida.

5.4.3 CAMPO PROFESIONAL

El campo en el que se desarrolla la psicología es muy amplio, con obstáculos que debemos salvar, pues a pesar de encontrarnos en pleno siglo XXI existe la creencia que los psicólogos cumplen las funciones de un psiquiatra “no estoy loco” son los comentarios que se escuchan, o el recelo de afrontar que necesitamos ayuda más especializada para resolver problemas que nosotros mismos ya no lo podemos absolver, o la vergüenza de aceptar el haber asistido a una consulta alguna vez. Pese a estas situaciones, la psicología es una rama muy rica, amplia y extensa para trabajar.

La educación desde el ámbito infantil es muy importante en nuestra época, la niñez ha sido desde mucho tiempo atrás relegada en muchos aspectos sin tomar en cuenta que son el futuro de nuestras sociedades, el tratamiento infantil siempre ha estado dado muy a la ligera, incluso a nivel familiar, pues los padres consideran que los niños no tiene necesidades, problemas, o estrés que aquejen sus mentes; es allí más bien en donde debemos estar presentes los

adultos, para educar, guiar sus pensamientos que pueden tergiversarse a medida que van creciendo si no cuentan con el apoyo suficiente o tienen la confianza para poder expresar sus sentimientos. De allí lo real de ese adagio popular que dice: "educa al niño para no tener que corregir al adulto".

La especialidad más importante y de la que deberíamos partir todos los psicólogos es del conocimiento de la psicología clínica, el adentrarse a una investigación integral de la persona, el poder valorar, tener una percepción de la individualidad, el poder dar las pautas o el camino para entender, aliviar o condensar los problemas internos de los pacientes ayudando a encontrar una solución.

5.4.4 PRACTICAS PROFESIONALES

Para poder vivenciar la carrera es necesario contar con prácticas en organizaciones, hospitales, escuelas y clínicas. De allí que nos damos cuenta de la realidad social, abarcando estos campos en donde se desenvuelve la vida de las personas.

El psicólogo puede desempeñarse en varios ámbitos:

- **Ámbito Educativo**

Diseñar y ejecutar programas participativos con los estudiantes

Realizar procesos de orientación vocacional y profesional

Diagnósticos de problemas de aprendizaje

Problemas de conducta y afectividad en los estudiantes

- **Ámbito familiar**

Realizar diagnósticos de problemas de pareja

Talleres Comunicación familiar

Terapias familiares

- **Ámbito Organizacional**

Participación en procesos de selección de personal

Programas de capacitación

Sistemas de reconocimientos

Implementación de cambios en el desarrollo institucional

- **Ámbito Clínico**

Diagnósticos patológicos de personalidad, inteligencia.

Problemas de estrés, depresión

Terapias individuales

5.4.5 CARACTERIZACIÓN

Como toda profesión es importante la vocación para ejercerla, de allí que se necesitaría ciertas condiciones básicas para poder llegar adecuadamente al

paciente, brindar confiabilidad y empatía. Con esta condición primordial el servicio y la ayuda será más eficiente y productiva para los pacientes.

En sí no existen rasgos de personalidad ideales del psicólogo, pero para poder ayudar a los individuos sería necesario que este sea una persona madura, compasiva, tolerante, paciente, amable, con gran capacidad para escuchar a los demás, poseer un carisma especial con un alto sentimiento de servicio a los demás, debe tener como un imán para las personas, a fin de que éstas se acerquen a él y puedan confiar completamente, éste aspecto es más sensible en el campo educacional, cuando se trata con jóvenes, pues ellos tendrán una apertura total a sus sentimientos e inquietudes al saber que existe una persona que los escucha sin cuestionarlos o criticarlos.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chamba Loaiza Javier y otro (2004). Guía Didáctica. El rol del psicólogo en la sociedad del siglo XXI, UTPL, Loja, Ecuador.
2. Circulo de Lectores (2000). Guía practica para superar el estrés. Plaza & Janés editores S.A.
3. Contento Víctor. 2004. Guía Psicología del Desempeño I. Universidad Técnica Particular de Loja, pp. 47
4. Zubiri Xavier. 1973. La Dimensión Histórica del ser humano .Trabajos del Seminario, Madrid.
5. Ética y Comunicación de las Organizaciones.www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/logos/libros/libros/comyetica.pdf.
6. Giraldo María Elena, La Ética en la Administración Artículo aportado por la Asociación de Estudiantes Líderes en Administración LIDERA, Universidad Nacional de Colombia .www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%202/etica.htm

7. Fuente: <http://www.enplenitud.com/nota.asp?articuloID=1763>
8. Fuster Gracia Enrique, Ochoa Musitu Gonzalo, 2000 Psicología de la Familia, Paidós pp. 102
9. Martínez Antonio (2000). Antropología, segunda edición, Universidad Técnica Particular de Loja, Loja – Ecuador
10. Myeres David. 2000. Psicología Social , sexta edición, Mc. Graw - Hill
11. Muchinsky Paúl M. (2002). Psicología Aplicada al Trabajo, sexta edición, Universidad of North Carolina al Greensboro
12. Redirext, Plantilla en desarrollo, doc. del Internet.
13. Reglas simples del manejo de la información
www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%20202/etica.htm
14. Rodríguez Francisco Gil (2003). Carlos Maria Alcover (coords.), Introducción a la Psicología de las Organizaciones, Alianza Editorial, Madrid.

15. Trianes Maria Victoria y Gallardo José Antonio (2000). Psicología de la Educación y el Desarrollo, Ediciones Pirámide, Madrid – España.
16. Salmerón Saray Delgado, Principales corrientes en Psicología.
17. Gil Martínez, Ramón (1998). Valores Humanos y desarrollo personal, Editorial escuela española
18. Rodríguez Nicolás Segura Maestría en Desarrollo Organizacional, Coordinador, Universidad Iberoamericana Tijuana - Ética en las Organizaciones. www.tij.uia.mx/ethos/ethos_art04.html.
19. Tomado de: Caja Costarricense de Seguro Social. El Estrés una enfermedad común. San José, Costa Rica: CCSS. Departamento de Relaciones públicas. Sección Producción Audiovisual, 1999.
20. López Carlos. Universidad Nacional de Colombia: www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/no%20etica.htm.
21. Vega Santana E. Lidia. 2003, Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica, Ediciones Pirámide
22. Zepeda Herrera Fernando, 1999. Psicología Organizacional.

7. ANEXOS

1. Guía de entrevista a profundidad para psicólogos orientadores, inspectores, profesores.
2. Guía para grupo focal con padres de familia.
3. Guía para grupo focal con estudiantes.
4. Inventario de actitudes organizacionales.
5. Oficios de autorización para realizar las investigaciones en las instituciones.