



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE PSICOLOGIA

**“Inserción laboral y necesidades de formación de los ex
alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL”**

Trabajo de fin de carrera previo a la obtención
del título de Licenciado en Psicología

AUTORAS:

Patricia Pilar Galarza Pita

Verónica Alexandra Mancheno Flores

DIRECTOR:

Lic. Julio César Alvarado Chamba

TUTOR:

Lic. Byron Fernando Bustamante Granda

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

QUITO – ECUADOR

2012

CERTIFICACIÓN

Lic. Byron Bustamante

TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

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

Lic. Byron Bustamante

1104185697

Loja, Enero del 2012.

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Nosotras, Patricia Pilar Galarza Pita y Verónica Alexandra Mancheno Flores declaramos ser autoras del presente trabajo de fin de carrera y eximimos expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Patricia Galarza Pita

1710085034

Verónica Mancheno Flores

1713240388

AUTORÍA

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

Patricia Galarza Pita

1710085034

Verónica Alexandra Mancheno

1713240388

AGRADECIMIENTOS

Hoy una etapa más de mi vida ha concluido, con mucho esfuerzo y constancia, una nueva medalla forma parte de mí, esta vez culminé mi carrera universitaria, la próxima medalla es la que me da la vida, la misma en la que aplicare los conocimientos adquiridos durante todo este tiempo.

Doy gracias a Dios por no haberme dejado parar en este camino y desistir ante los momentos y situaciones adversas.

A la Universidad Técnica Particular de Loja por haber sembrado en mí el deseo de superación y éxito profesional.

Verónica Mancheno Flores

Dedico este proyecto a Dios porque me ha dado la fe, la paciencia y perseverancia para poder terminar mi carrera.

A mi familia por su apoyo económico y por estar siempre pendientes de mí.

A mis amigos por apoyarme cuando más lo necesitaba.

Y a la Universidad Técnica Particular de Loja por haber hecho posible a superarme profesionalmente.

Patricia Galarza Pita

DEDICATORIA

Yo Patricia Galarza dedico este proyecto de investigación a mi familia porque creyeron en mí y me apoyaron a lo largo de toda mi carrera.

Yo, Verónica Mancheno, dedico este proyecto de investigación a mi esposo, a mis padres, y a mi compañera de tesis por brindarme el apoyo necesario para lograr mis objetivos.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
AUTORÍA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vii

I PARTE

1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCION	2
3. MARCO TEORICO	4
3.1 INSERCIÓN LABORAL	4
3.1.1 Conceptualización	4
a.- Tendencias generales sobre inserción laboral en América Latina	5
b.- Factores asociados al alto desempleo juvenil y a su precaria inserción laboral	6

c.- Características del mercado de trabajo	6
d.- La inserción laboral y la relevancia de la educación	7
e.- Inserción laboral en el Ecuador	7
3.1.2 Proceso de Inserción Laboral	12
A. Luego de la Graduación	12
• La búsqueda de empleo	14
B. Al encontrar empleo	15
• Proceso de Selección de Personal	15
Reclutamiento	16
Selección	16
Preselección	16
Evaluación psicológica y psicotécnica	17
Entrevista personal	17
Toma de decisión de selección	17
• Competencias	17
C. Consolidación en una empresa	19
• Permanencia y Rotación	19
• Segmentación	20
3.1.3 Nichos Laborales Para el Psicólogo	21
Algunas de las áreas de trabajo en las que puede desempeñarse el psicólogo	21
Psicología Clínica	21
Psicología Educacional	22
Psicología Laboral	22
Psicología Forense	23
Otras Áreas	23
3.2 FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO	23
3.2.1 Tendencia Europea	23
Implicaciones para el aprendizaje y la enseñanza de la psicología europea	24
El ejercicio profesional de los psicólogos en Europa	24
El Proyecto EUROPSYT: A European Framework for Psychologists Training	26
El Proyecto EUROPSY: Developing and European Diploma of Psychology	28

3.2.2 Tendencia Anglosajona	30
Formación Profesional de los psicólogos en Estados Unidos	32
3.2.3 Tendencia Latinoamericana	34
El plan de estudios de psicología de algunas universidades de América Latina	34
Universidad de Monterrey – México	34
Universidad Nacional Autónoma de México	35
Universidad Católica de Chile	36
Argentina – Universidad de San Luís	37
Perú-Universidad Ricardo Palma	37
Cuba	37
Actualidad y perspectiva de la formación del psicólogo en la Universidad Central de las Villas en Cuba	37
3.2.4 Formación del Psicólogo en el Ecuador	37
Universidad Técnica Particular de Loja – UTPL	40
Pontificia Universidad Católica del Ecuador – PUCE	41
Universidad Central del Ecuador – UCE	41
Universidad San Francisco de Quito – USFQ	42
Universidad Técnica de Ambato – UTA	43
Universidad del Azuay – UAZUAY	43
Universidad de Cuenca	44
3.3 CAMPOS DEL PSICÓLOGO	44
3.3.1 Ámbito Clínico	44
3.3.2 Ámbito Educativo	44
3.3.3 Ámbito Organizacional	45
3.3.4 Otros Ámbitos	45
Psicología Comunitaria	45
Psicología de la Economía	46
Psicología Ambiental	46
Gerontología Aplicada	46
Neuropsicología	47
Psicología Jurídica (Psicología Forense)	47
Psicología del Deporte	47
Psicología de Tráfico y del Transporte	48
Psicología Política	48
Tanatología	48

II PARTE

4. METODOLOGÍA	49
4.1 Diseño de Investigación	49
4.2 Participantes	50
4.3 Instrumentos	51
4.3.1 Currículum Vitae	51
4.3.2 Instrumento Cuestionario de Inserción laboral de los Ex - alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL	52
4.4 Recolección de Datos	54

III PARTE

5. RESULTADOS OBTENIDOS	56
5.1 Acerca de sus estudios	56
Estoy satisfecho con el plan de estudios, Gráfico No. 1	56
5.2 Satisfacción con tutores y material recibido	57
5.3 Asimilación de los ejes de la carrera	57
5.4 Nivel de satisfacción con las prácticas pre profesionales realizadas	58
5.5 Satisfacción del seminario de fin de carrera, facilidad de sustentación de prácticas y proceso de elaboración y defensa de la tesis	58
5.6 Aspectos relacionados con la carrera de psicología	59
Estudiaría psicología nuevamente en la UTPL, Gráfico No. 2	59
Estudiaría psicología nuevamente en otra universidad, Gráfico No. 3	60
Estudiaría nuevamente psicología en otra modalidad, Gráfico No. 4	60
5.7 Nivel de Satisfacción con la solución de problemas de los Centros Asociados	61
Solución de problemas en centros asociados, Gráfico 5	61
Solución de problemas en Sede de Loja, Gráfico No. 6	61
5.8 Inserción Laboral	62
Trabajos relacionados con la psicología antes y después de graduarse, Tabla No. 1	62

Total de meses de trabajos en el área de psicología antes y después de graduarse, Tabla No. 2	63
Trabajos en otras áreas antes y después de graduarse, Tabla No. 3	64
Total de meses de trabajo en otras áreas antes y después de graduarse, Tabla No. 4	65
Tipo de contrato de psicología antes de graduarse, Gráfico No. 7	66
Tipo de contrato en trabajos de psicología después de graduarse, Gráfico No. 8	66
Evaluación relacionada a la comodidad y ascensos de los empleos relacionados con la psicología luego de graduarse	67
Tipo de remuneración en psicología antes de graduarse, Gráfico No. 9	67
Tipo de remuneración en psicología después de graduarse, Gráfico No. 10	68
Dificultades al encontrar empleo, Gráfico No. 11	68
Por la universidad en donde la obtuvo, Gráfico No. 12	69
Por la situación del país, Gráfico No. 13	69
Por la ausencia de un nicho laboral, Gráfico No. 14	70
Por otras circunstancias, Gráfico No. 15	70
5.9 Situación Laboral Actual	71
En Psicología	71
En otras áreas	71
Trabajos independientes	71
Trabaja independientemente, Gráfico No. 16	71
Tiene consultorio, Gráfico No. 17	72
Hace consultoría externa, Gráfico No. 18	72
Se dedica a otras actividades, Gráfico No. 19	73
5.10 Otros Estudios, Cursos Especializantes y Necesidades de Capacitación	73
Otros estudios, Tabla No. 5,	73
Gráfico No. 20 (Otros estudios)	74
Ha pensado en especializarse, Gráfico No. 21	74
Ha pensado en especializarse en psicología, Gráfico No. 22	75
Desea Postgrados, Gráfico No. 23	75
Desea Cursos, Gráfico No. 24	76

IV PARTE

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
-----------------------------------	-----------

7. CONCLUSIONES	86
8. RECOMENDACIONES	87
9. BIBLIOGRAFÍA	89

V PARTE

ANEXOS

Curriculum Vitae	93
Cuestionario de Inserción Laboral para ex - alumnos de Psicología UTPL	96
Certificación	106
Certificaciones Firmadas	107
Matriz de Actualización de Datos de Participantes	121
Fotos	123

1. RESUMEN

La presente investigación está basada en los resultados obtenidos durante el estudio sobre inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL. El objetivo central es el de describir la situación de la inserción laboral de los ex alumnos de la Escuela mencionada. Se realizó la investigación de campo tomando en cuenta los instrumentos: Currículum Vitae y el Cuestionario de Inserción Laboral, cuyos resultados permitieron tener una visión clara sobre sus estudios, la evaluación de sus empleos, las características de la inserción laboral considerando los empleos antes de graduarse, luego de graduarse, la situación laboral actual y también el análisis de las necesidades de capacitación de éstos. Se pudo determinar que, el nivel de satisfacción con la formación académica recibida en la UTPL es normal, sin que se llegue a ser satisfactoria, así como también los ex alumnos en su mayoría manifiestan el deseo de obtener un título con especialización en alguna de las ramas de la psicología y en su totalidad han logrado insertarse laboralmente ya sea en las áreas referentes de su carrera como en otras distintas.

2. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de los ex alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL, así como sus necesidades de formación, son dos temas que han sido investigados en el presente estudio, tomando en cuenta la necesidad de conocer el impacto que los profesionales de dicha escuela tienen dentro de la sociedad ecuatoriana y a la vez conocer las necesidades de capacitación y formación de los mismos actualmente.

En la actualidad se vive una tendencia de evaluar la calidad de la educación superior mediante ciertos estándares de calidad, sin embargo, no se profundiza en temas como la inserción laboral de los estudiantes de los diferentes establecimientos educativos.

En el contexto mundial contemporáneo, la inserción laboral en general es un tema de sumo interés para los gobiernos, ya que están inmiscuidos un sinnúmero de temas, desde el empleo hasta el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores; pasando por el desarrollo y el progreso de las sociedades. Este interés se vuelve particular en el momento en que el individuo empieza con su vida laboral, al culminar sus estudios superiores.

En Ecuador como en toda Latinoamérica, no existen suficientes estudios que nos indiquen los aspectos relacionados con la inserción laboral, es en este punto donde se considera importante la generación de estudios de investigación que nos permitan tener una visión más clara y exacta de la situación laboral de jóvenes profesionales, en este caso de la carrera de psicología, y de las necesidades de formación que estos pueden llegar a tener.

Los análisis que se desprendan de estos estudios podrán servir de base sólida, con el fin de establecer planes de formación profesional y a su vez, implementar mecanismos a nivel del gobierno y de entidades de control, que permitan la creación de fuentes de empleo acordes a las exigencias de la sociedad actual.

El Ecuador como el resto de países está obligado a incursionar en esta tendencia, estableciendo procesos dentro de los cuales participen todas las instituciones de

educación superior, para así adecuarse a los cambios en cuanto a formación de los individuos.

El método utilizado en esta investigación fue la entrevista para obtener información sobre los aspectos relacionados a la vida laboral, ésta se aplicó al momento de llenar los datos del instrumento de inserción laboral. Los principales aspectos de análisis dentro de la entrevista fueron los relacionados a la satisfacción general de los ex alumnos con la formación recibida en la escuela de psicología de la UTPL y el estado y la experiencia laboral.

La muestra para esta investigación son trece personas graduadas en la modalidad a distancia de la universidad Técnica Particular de Loja.

Los instrumentos utilizados fueron el currículum vitae de cada uno de los participantes, cuyo objetivo fue el alimentar la base de datos de la bolsa de empleo de la escuela de psicología; y el cuestionario de inserción laboral que principalmente abordó aspectos relacionados con el trabajo como son el acceso a un trabajo y las necesidades de capacitación que los ex alumnos de la UTPL pueden llegar a tener. La población que forma parte de este estudio está ubicada en las ciudades de Santo Domingo y Quito.

Con la realización de este estudio se pudo describir la situación laboral que tienen los ex alumnos de la escuela de psicología, así como el grado de satisfacción con la formación recibida por parte de la UTPL.

3. MARCO TEORICO

3.1 INSERCIÓN LABORAL

3.1.1 CONCEPTUALIZACIÓN

La Inserción Laboral, la podemos definir como un proceso, el cual está compuesto de una serie de actividades dirigidas a la incorporación de un empleado a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo, es decir se observan transiciones numerosas y rápidas entre las situaciones de ocupación, desempleo o continuación en los estudios tanto reglados como no reglados . (García Blanco y Gutiérrez Palacios, 1997).

De entre las diferentes definiciones que existen en la literatura especializada, citamos a Vernières (1997) que dice: es el proceso por el cual los individuos inactivos, acceden a una posición estable en el sistema de empleo.

La inserción laboral es un proceso crecientemente complejo (se ha pasado de una inserción rápida en los primeros años de vida activa, en los que los jóvenes se incorporaban a los oficios como aprendices a un sistema en el que se retrasan todas las etapas y se alternan períodos de empleo) - que no siempre está vinculado a la formación del joven - compuesto por varias combinaciones de estados en lo que se denomina trayectorias laborales. En este proceso el principio viene marcado por el momento en que, tras el final de la formación inicial o reglada, se plantea salir al mercado de trabajo; el final está marcado por la ocupación en el sistema de empleo en un status estable, y una vez conseguida esta posición, se trata de alcanzar la "cualificación media" del sector o del tipo de trabajo que se ocupa. El período de inserción se puede definir, por tanto, como el tiempo necesario para que la eficacia productiva de los nuevos activos alcance un nivel estándar en los empleos que ocupan o pueden llegar a ocupar. (Davía Rodríguez, 2000).

a.- TENDENCIAS GENERALES SOBRE INSERCIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA

La recuperación de los niveles de actividad económica durante los años noventa, sufrió nuevamente un estancamiento a fines de la década afectando el desempeño del mercado de trabajo. Weller recoge la problemática del empleo juvenil y la persistencia de los problemas de inserción laboral. Entre los cuales destaca el alza del desempleo juvenil en la segunda mitad de la década de los noventa, que significó duplicar la tasa de desempleo de la población (Weller J, 2003).

Otro de los fenómenos que se observan, es un crecimiento muy leve de la tasa de participación juvenil como resultado de un fuerte incremento de la participación de las mujeres y de una reducción de la tasa de participación de los hombres. De hecho, un cambio importante en el comportamiento de los jóvenes es que entre los inactivos se produce un descenso de aquellos que realizan actividades ligadas a quehaceres del hogar, mientras aumentan aquellos que permanecen en el sistema educacional.

Destaca también un crecimiento de los empleos informales o precarios y un cambio en la estructura del empleo que tiende hacia una reducción de los ocupados jóvenes en actividades agrícolas y manufactureras, así como una mayor ocupación en los sectores de servicios. Este último factor se relaciona también con el mayor acceso al empleo de las mujeres. Finalmente, se observa una reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres y un incremento de las diferencias en los ingresos entre los trabajadores más y menos calificados (Weller, J. 2003).

En consecuencia, se puede afirmar que la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos es crítica, dinámica y segmentada (Hopenhayn, 2002; Cepal/OIJ 2003). No obstante, conviene destacar que muchos de estos fenómenos no son específicamente latinoamericanos.

b.- FACTORES ASOCIADOS AL ALTO DESEMPLEO JUVENIL Y A SU PRECARIA INSERCIÓN LABORAL

Existen factores específicos que caracterizan el problema del empleo en este grupo etario ya que el funcionamiento del mercado de trabajo juvenil no opera necesariamente como postulan las teorías generales sobre oferta y demanda de trabajo. Existe otro tipo de fenómenos, entre los cuales se puede reseñar, la experiencia o inexperiencia en trabajos anteriores, la falta de información acerca de lo que acontece en el mercado, y una cierta dosis de desempleo voluntario que responde a los desajustes propios del paso del período escolar al mercado de trabajo (tomado de Schkolnik, 1997).

c.- CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Hay consideraciones teóricas que explican el alto desempleo juvenil y, en general, las debilidades de inserción laboral de los y las jóvenes, con el funcionamiento estructural del mercado de trabajo. En esta interpretación no son elementos externos al mercado de trabajo que causan los problemas de la inserción laboral, específicamente el insuficiente ajuste de los sistemas de educación y capacitación a lo que demandan las empresas, sino estos problemas se originan en el mercado de trabajo mismo.

Primero, los jóvenes pueden tener aspiraciones respecto a su inserción laboral que son incongruentes con la realidad del mercado. Mientras tienen otro sustento (familiar) siguen buscando hasta que encuentren un empleo acorde con sus expectativas o hasta que ajusten estas expectativas a las características de los puestos de trabajo disponibles (Tokman, 2003). En consecuencia, los y las jóvenes tienen un período más largo de búsqueda y tasas de desempleo más altas que los adultos.

Segundo, y relacionado con el aspecto anterior, debido a la información incompleta que es típica para el mercado de trabajo, tanto para los trabajadores respecto a las empresas y los puestos de trabajo como para las empresas respecto a los trabajadores, una vez que hay una contratación nueva, hay cierta probabilidad que uno de los dos, el trabajador o la empresa, no ve satisfechas sus expectativas respecto a la

relación laboral y el primero renuncia o la segunda lo despide. Esta situación es más marcada en el caso de los y las jóvenes, dado que ellos tienen menos información sobre el mercado de trabajo y las empresas y las empresas tienen menos información sobre ellos, debido a falta de antecedentes laborales. En consecuencia, un porcentaje relativamente elevado de los y las jóvenes tiene solo una permanencia breve en su primer puesto de trabajo y en forma relativamente rápida quedan cesantes.

Finalmente, Fawcett (2002: 24) cita a Booth y Snower (1996) y argumenta que los mercados de trabajo latinoamericanos se caracterizan por su ineficiencia y por relaciones de corto plazo lo que causa incertidumbre y riesgos que dificultan la inserción laboral de los y las jóvenes. Las causas de esta situación se ubican en parte en factores fuera del mercado de trabajo, siendo las principales “las fluctuaciones de la demanda, y sus efectos sobre los salarios, la elevada tasa de recambio de empleos y las restricciones crediticias en el financiamiento de la educación o el trabajo por cuenta propia.” Esta situación dificulta, sobre todo, el acceso de las jóvenes mujeres al mercado de trabajo.

d.- LA INSERCIÓN LABORAL Y LA RELEVANCIA DE LA EDUCACIÓN

La educación generalmente es vista como elemento central para mejorar la inserción laboral de los jóvenes y se ha constatado que un mayor nivel educativo reduce el riesgo del desempleo juvenil (Diez de Medina 2001b: 14). Sin embargo, otros han cuestionado la efectividad de la educación como vehículo para mejorar la inserción laboral.

e.- INSERCIÓN LABORAL EN EL ECUADOR

Las actividades económicas, especialmente en áreas urbanas, están sometidas actualmente a la lógica de los intercambios de capitales y de informaciones, lo que acelera los procesos productivos y los cambios tecnológicos. En este marco, el compromiso fordista de trabajos fijos e indefinidos, congruente con las políticas de pleno empleo, cede el paso a la flexibilidad laboral y la precariedad tanto en el sector público como en el privado. (M. Aglietta & R. Cobbaut, 2003). Investigaciones recientes

(Boltanski & Chiapello, 1999) concluyen que se puede hablar de una nueva configuración ideológica que acompaña estos cambios en la producción y la economía, que encuentran eco en la subjetividad de las personas, en sus deseos de autonomía, libertad, creatividad y el rechazo a trabajos opresivos, los mismos que entran en tensión con la expectativa de seguridad y estabilidad. Los jóvenes actualmente acceden a posiciones inferiores y en peores condiciones con respecto a aquellas a las que llegaban antes sus compañeros más viejos a la misma edad; la precariedad marca el inicio de la vida activa de las nuevas generaciones (L. Boltanski & E. Chiapello, 1999:26)

En Ecuador, las políticas de desregulación se concretan en la reducción de la intervención pública a través de sucesivos procesos de modernización y reforma de los cuales la mayoría aún está pendiente, la liberalización de los precios y el libre comercio, así como la flexibilidad laboral a través de la Ley de Transformación Económica (agosto, 2000) y de la ley de trabajo por horas y su reglamento (marzo, 2005).

Frecuentemente se sostiene que en procesos de este tipo tanto por el lado de la oferta como de la demanda tienden a favorecerse las perspectivas de los jóvenes en el mercado de trabajo, mientras que se ha identificado al personal de mayor edad como el principal “perdedor” de los cambios tecnológicos y económicos en curso. Sin embargo, los indicadores laborales no confirman estas expectativas respecto a los jóvenes, pues en los países de la región persisten altas tasas de desempleo juvenil y los nuevos puestos de trabajo para este grupo se caracterizan por elevados niveles de informalidad. CEPAL (2004). Estas tendencias y paradojas se confirman en este estudio y en otro. Cfr. L. Martínez (2003, 2004) los mismos que FLACSO Ecuador realiza sobre estos temas en el país.

Esta última constatación nos conduce a reflexionar en la tesis de André Gorz (1988:17) que sostiene que la racionalidad económica de los cambios que actualmente se dan en la producción no tienen por objetivo dar trabajo sino más bien ahorrarlo. Es decir que habría una disminución global de plazas de trabajo, pese a los optimistas discursos

que acompañan la introducción de cambios en la producción y también la reducción del Estado.

Lo que se observa entre los jóvenes es la idea de una creciente inestabilidad laboral, los empleos por tiempo indefinido casi han desaparecido, el desempleo y la precariedad van en aumento, las estrategias personales para enfrentar estos contextos incluyen la posibilidad de migrar fuera del país, e incluso los conceptos mismos de trabajo y de trabajador van transformándose.

El análisis de estos cambios tiene relevancia actual dado que el trabajo, como muchos autores lo han señalado y entre ellos André Gorz, es -al menos para el sector moderno de la economía- una actividad de la esfera pública demandada, definida y reconocida como útil y por esto mismo remunerada. Este trabajo constituye uno de los factores más importantes de socialización y es a través de él que tenemos una existencia e identidad sociales. Según demuestra este autor, estas percepciones no siempre se han dado de esta manera y tampoco se encuentran en todos los espacios. Son características de la modernidad que va de la par con una sociedad de trabajadores. De hecho las personas a la vez que elaboran productos o prestan servicios –o incluso al buscar un trabajo o prepararse para ello- están respondiendo a algunas preguntas existenciales: ¿quién soy y qué espero de la vida?, ¿cómo hay que vivir?, ¿cómo construir una vida mejor para mi familia?, ¿debo migrar?, ¿qué imagen me construyo de mí mismo? ¿cuál es un trabajo o un salario justo/injusto?.... Y finalmente son estas concepciones las que se encuentran en un proceso de cambio frente a nuevas exigencias de los mercados y de las organizaciones.

Para contribuir al conocimiento y acción frente a estas problemáticas en América Latina CEPAL/ GTZ Integración de jóvenes al mercado laboral, ha diseñado el proyecto cuyo objetivo final es desarrollar propuestas para políticas públicas que mejoren las condiciones para el acceso al empleo productivo de los jóvenes, sobre la base del análisis de las características de la inserción laboral juvenil y los obstáculos correspondientes. FLACSO - Sede Ecuador contribuye a este propósito con una serie de estudios que analizan estas problemáticas en Ecuador. El primero aborda las características recientes y actuales de la inserción laboral de los jóvenes en Ecuador,

así como las características y el impacto de políticas, programas y proyectos recientes y actualmente vigentes que fomentan esa inserción (A. Vásconez, 2004).

El segundo analiza las características de la demanda laboral de empresas de diferente tamaño y rama de actividad en Ecuador, con énfasis en la mano de obra juvenil, así como de sus prácticas de contratación y capacitación y de sus experiencias con trabajadores jóvenes (L. Martínez, 2005).

Tercero, Analizar las expectativas y estrategias laborales de jóvenes y adultos jóvenes en Quito. El estudio tiene los siguientes objetivos: i) analizar la perspectiva de vida de los jóvenes de Quito con ninguna o poca experiencia laboral (menos de un año), su expectativa frente a la actividad laboral y sus necesidades en relación a las instituciones estatales en el mercado laboral, documentadas con diferenciación de género; ii) analizar las trayectorias laborales de adultos jóvenes de Quito, que cuentan con una experiencia laboral de entre 5 y 10 años, e identificar los obstáculos típicos que éstos encuentran en su integración al mercado laboral.

Los resultados de esta investigación se presentan en cinco capítulos. En el primer capítulo se analiza la estructura productiva y situación laboral de los y las jóvenes en Quito, sobre la base de entrevistas con informantes calificados (representantes de gremios empresariales y de instituciones públicas y no gubernamentales), así como información estadística primaria y secundaria. Aquí se revela que el desempleo afecta mayoritariamente a los jóvenes de entre 18 y 29 e impacta más en el grupo de mujeres. Sale también a relucir la migración como fenómeno que se ha profundizado en Ecuador a partir del proceso de dolarización (2000) y la crisis del sistema bancario (1999); esta migración es tanto desde como hacia el país y se encuentra aportando significativamente a la modificación del mercado de trabajo en general. Y aunque la precariedad es creciente para todos los grupos de edad, ésta afecta más a los más jóvenes; asimismo son siempre los más jóvenes los que no tienen coberturas sociales y reciben salarios más bajos.

En el segundo capítulo se analizan las expectativas y estrategias laborales de los jóvenes de Quito con poca o ninguna experiencia laboral. Los jóvenes perciben en

general mayores exigencias del mercado de trabajo, algunas de las cuales parecieran contradictorias. Si bien piensan que en el mercado de trabajo se valora la juventud, se les demanda también buena formación y experiencia previa, y siempre es importante tener contactos. Pero saben que este punto de partida debe actualizarse constantemente para mejorar su “empleabilidad” y perciben el mercado de trabajo como escenario de sucesivas pruebas a las que deberán someterse. Está también presente la posibilidad de emprender actividades independientes, lo que no se ve desligado de un trabajo inicial bajo dependencia con el propósito de adquirir experiencia y ahorrar.

En el tercer capítulo se analizan las expectativas y trayectorias laborales de los adultos jóvenes de Quito que cuentan con experiencia laboral. Jóvenes de diversa condición socio-económica y de distintos momentos de inserción al mundo laboral perciben el primer trabajo como el difícil momento de un choque con una realidad distinta de la habían imaginado. Asimismo se encuentran diversos motivos de discriminación: ser joven, ser mujer, la etnia.

El cuarto capítulo aporta una mirada comparativa de las percepciones de adultos jóvenes con experiencia laboral en Quito y Guayaquil. Los elementos de similitud entre las dos ciudades son los que más resaltan. Las paradojas y relaciones entre el mundo laboral contemporáneo y las respuestas explícitas y simbólicas de los jóvenes permiten captar el sentido profundo de las transformaciones en las concepciones actuales de trabajo. La flexibilidad laboral exigida por los patronos se enfrenta con cierta voluntad de los jóvenes de “vivir el presente” y una atracción por actividades productivas independientes y/o temporales, lo que es más explícito en Guayaquil. En Quito el deseo de contar con estabilidad y enriquecimiento personal se mantiene y es muy marcado en combinación con esas nuevas percepciones. Así, en la línea de los regulacionistas Cfr. Aglietta & Cobbaut (2003), constatamos que el modo de producción fundamentado en la telemática va de la par con regímenes salariales flexibles y con una tendencia a cambiar las formas de ser de los jóvenes ahora.

3.1.2 PROCESO DE INSERCIÓN LABORAL

Concretamente, los años posteriores a la terminación de los estudios, son momentos decisivos en la vida laboral de las personas. La transición de la escuela al mundo laboral supone en muchos casos, un choque con la realidad que no termina con el acceso al primer empleo sino que será el inicio de muchos cambios a los que tendrán que enfrentarse los jóvenes a lo largo de su vida laboral. En tal sentido:

- La búsqueda del primer empleo formal implica para los demandantes una exploración del mundo laboral y desde el punto de vista psicológico la de definición del propio concepto con miras a buscar su propia identidad vocacional. Esta búsqueda, que involucra un conjunto de cogniciones (actitudes, valores, metas), se verá sometida a cambios y reajustes a lo largo de las distintas etapas laborales.

A. LUEGO DE LA GRADUACIÓN

La transición a la vida activa es el conjunto de conductas, decisiones y expectativas que desarrolla un individuo para afrontar los cambios significativos en el ciclo vital (Aramburu, 1998: 16). En los últimos veinte años se ha producido un claro incremento de la preocupación social por este proceso cuyos protagonistas son los jóvenes. En el ámbito académico, las líneas de estudio abiertas sobre el tema, son un claro indicio de su magnitud y su trascendencia actual.

De acuerdo con Super (1962), la etapa de exploración (Búsqueda de empleo) abarca de los 15 a los 25 años de edad. Hace referencia a un proceso psicológico que incluye conductas de búsqueda y procesamiento de la información permitiendo conseguir los objetivos vocacionales (Rodríguez Moreno y otros, 2000).

En esta etapa, los jóvenes se esfuerzan por hacerse una mejor idea del mundo ocupacional, elegir carrera, ejecutar la búsqueda de empleo, decidirse por una ocupación e iniciarse finalmente en el mercado laboral. Es, ante todo, una etapa de elección y de cambios (Bartley y Robischek, 2000; Savickas, 1999). En esta etapa los

ensayos de roles y la exploración ocupacional tienen lugar en la escuela, en las actividades extraescolares y en los trabajos a tiempo parcial. Incluye tres subetapas: cristalización, especificación e implementación (Campbell y Heffernan, 1983; Salvador y Peiró, 1986; Sharf, 1997).

1. Cristalización (15-17 años). En este período intentan saber a qué se quieren dedicar en su vida laboral. Buscan información acerca de las posibles profesiones y los requerimientos mínimos para acceder a ellas y lo hacen a partir de la consideración de las necesidades, intereses, habilidades y valores ocupacionales.

2. Especificación (18-21 años). Las consideraciones sobre la realidad toman mayor peso al entrar en el mercado laboral o en la educación profesional y se intenta implementar al auto concepto.

3. Implementación (22-24 años). Esta es la fase previa al trabajo formal. Las personas en este momento planean cómo cumplir sus objetivos de carrera. Incluye los procesos de búsqueda de empleo y localización de un campo apropiado en el que iniciarse, obtención de un empleo, ensayo y valoración de las oportunidades que ofrece el trabajo para su desarrollo profesional y en caso de no ajustarse a las expectativas personales, promover un cambio de rumbo y repetir la búsqueda de empleo (Campbell y Heffernan, 1983).

Rodríguez Moreno y otros (2000) apuntan que la conducta exploratoria profesional genera diferentes consecuencias, cambios en el modus operandi de las personas (actitudes, conocimientos, percepciones, conducta) y enumeran los siguientes:

- 1) Incremento del conocimiento de uno mismo (identidad, autoconcepto, autoestima,
- 2) cambios en las respuestas a las situaciones y cómo comunicarse con los demás,
- 3) cambios en el proceso decisorio ante situaciones académicas o profesionales,
- 4) nuevas perspectivas en el significado e importancia de cosas nuevas y nueva visión y/o revisión de los objetivos planificados antes de la conducta exploratoria,
- 5) confirmación o rechazo de valores o creencias previas a la conducta exploratoria,
- 6) mejores destrezas para formular objetivos, implementar más realismo a la hora de hacer planes profesionales, etc.

- **LA BÚSQUEDA DE EMPLEO**

Las conductas de exploración, insertadas en un sentido más amplio en los procesos de socialización laboral incluyen desajustes entre los objetivos personales y las imposiciones reales y la acomodación sucesiva o resolución del conflicto. Los desajustes impulsan a los jóvenes a desarrollar conductas subsecuentes como: estrategias de selección o atracción que son utilizadas para influir sobre sus relaciones con su entorno y producir su propio desarrollo. La búsqueda de empleo es una de ellas (Saks y Ashford, 1997, 2000). La búsqueda de empleo implica actividades por medio de las cuales los jóvenes buscan valorarse a sí mismos y adquieren información del medio exterior para facilitar la toma de decisiones, la entrada al mundo laboral y el proceso de madurez vocacional (Blustein, 1988). connota un conjunto de conductas orientadas hacia la consecución de un empleo; comprende la búsqueda de información sobre las características del mercado laboral, rastreo, sondeo de las ofertas de trabajo acordes con las expectativas laborales, envío de información personal-laboral (currículum) a las empresas candidatas participación en los procesos de selección, etc. Cualquier actividad encaminada a un movimiento profesional es considerada una conducta vocacional de afrontamiento que incluye desde leer los anuncios de empleo hasta la preparación de oposiciones (Savickas, 1999: 329).

Sadri y Robertson (1993) conciben el proceso de búsqueda de empleo como los pensamientos y conductas dirigidos hacia la obtención de información sobre las opciones de trabajo y/o la generación de ofertas de empleo; la elección se centraría en los pensamientos y conductas implicados en evaluar las alternativas de empleo con el propósito de aceptar, eliminar o retener algunas de ellas (Blau, 1993).

De una efectiva búsqueda de empleo, se deriva un efectivo puesto de trabajo, pero tal búsqueda no se presenta de manera aleatoria.

García Montalvo y otros (1997) señalan cuatro componentes básicos en torno al proceso de búsqueda: dónde se busca, cómo se busca, cuánto se busca y qué se busca. La adquisición de la información puede obtenerse a través de canales formales y canales informales. Los primeros serían los oficiales o impersonales que están a la

mano de cualquier persona: oficina de empleo, anuncios, convocatorias públicas, etc. Los canales informales se establecen a través de familiares, amigos, vecinos, conocidos. Requena (1991, 1995) define los canales informales como una red de relaciones sociales en la que los jóvenes-las jóvenes, dependiendo de su posición, facilitan o dificultan el acceso a la información, componente básico en la búsqueda en tanto que canalizan la información.

Este último punto guarda relación estrecha con el concepto de empleabilidad ya que una persona empleable sería aquella que sabe cómo conseguir un trabajo y cómo afrontar y adaptarse adecuadamente a una determinada etapa de su desarrollo vocacional (elecciones realistas, orientación motivacional hacia el trabajo de carácter positivo, actividad en la búsqueda de trabajo, experiencias laborales compatibilizadas con estudios, flexibilidad en sus expectativas, etc. (Bravo y otros, 1996).

Desde el punto de vista de la socialización laboral anticipatoria, la búsqueda de empleo es una importante conducta de afrontamiento que podría ser identificada como una de las notas definitorias de la transición escuela-mundo laboral (Bravo y otros, 1996). Pero, la trascendencia del proceso no termina con la consecución misma; una vez insertados en el mundo laboral y dependiendo de las situaciones ocupacionales específicas, las personas se enfrentarán a continuos desajustes entre lo obtenido y lo esperado. La búsqueda en posteriores momentos al primer empleo implica un proceso madurativo y de ajuste del resto de constructos importantes de la carrera laboral: valores, metas, intereses que, en cambio constante, definen la capacidad de planificar la vida laboral y el correspondiente éxito o fracaso en la inserción de hombres y mujeres jóvenes. Es decir, la conducta vocacional que en un punto del desarrollo es considerada apropiada, puede dejar de serlo en otro período ya que las tareas propias de cada momento evolutivo son diferentes (Rosenfeld, 1992).

B. AL ENCONTRAR EMPLEO

- **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Las empresas comúnmente siguen la siguiente secuencia para evaluar y seleccionar a su personal: Reclutamiento y Selección.

Reclutamiento: Según Cuervo Garcia et al.(1994) el reclutamiento es “ el proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales, que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo atrayéndolos en cantidad suficiente de modo que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos, teniendo en cuenta que el primer paso para atraer candidatos reside en conocer la empresa y sus necesidades” (Libro Selección de Personal escrito por Publicaciones Vértice Pag 4.)

Para el requerimiento de personal se publican las vacantes al puesto de trabajo en los medios de comunicación, ya sean bolsas de trabajo de Instituciones educativas, periódicos, televisión, radio, etc. (reclutamiento externo). En los casos de reclutamientos internos se realiza la publicación de la vacante en los medios de comunicación interna de la empresa como la intranet y correo electrónico. Finalmente se receptan todos los currículos Vitae dentro de las fechas de recepción establecidas por la Empresa.

Selección.- En palabras de Chiavenato (1999) puede definirse la selección de recurso humano como “la elección del hombre adecuado para el cargo adecuado o más ampliamente, entre los candidatos reclutados, los más adecuados a los cargos existentes en la empresa con miras a aumentar o mantener la eficiencia y el desempeño laboral”.

Para seleccionar a la persona que se requiere para un puesto de trabajo, se realiza un seguimiento de evaluación comenzando por su currículum, toma de pruebas psicológicas y psicotécnicas, una entrevista personal y finalmente se procede a escoger a la persona más idónea para el cargo requerido.

Pre-selección: Se realiza una revisión de todos los currículos receptados, validando los que cumplen con el perfil duro y perfil por competencias requerido y definido previamente. Aquellas hojas de vida que no cumplen son registradas en nuestra base de datos.

Evaluación psicológica y psicotécnica: Uno de los pasos dentro del proceso de selección de personal son las evaluaciones psicológicas. Las mismas tienen como objetivo describir a la persona en sus diferentes aspectos (intelectuales, cognitivos, emocionales, etc.) y se consideran predictores del desempeño laboral. La tarea del selector consiste en detectar cuáles son las fortalezas y debilidades del postulante, es decir, cuáles son sus posibilidades y limitaciones para desarrollar las tareas requeridas por el perfil del puesto.

Las técnicas de evaluación psicológica tienen como objetivo explorar distintas capacidades o aspectos de la personalidad. (G. Corbbata, 2007) Visionholistica

Entrevista personal: La entrevista de selección tiene varios objetivos:

Conocer al candidato, Informar al candidato sobre la empresa y el puesto (para comprobar si el candidato está efectivamente interesado). Transmitir al candidato una adecuada imagen de la empresa y Evaluar las competencias del candidato para el desarrollo eficaz del puesto.

Toma de decisión de selección: Una vez entrevistados los candidatos, se debe tomar una decisión sobre el candidato idóneo. Esto supone comparar las competencias de cada candidato finalista con las competencias que se formularon en la descripción del puesto, para determinar el grado de adecuación. (ELIGE Gestión del Talento- C/Lisboa, 3 – MADRID).

• **COMPETENCIAS**

La Gestión por Competencias es un modelo de gestión de Recurso Humano que tiene como objetivo potenciar el talento de las personas para lograr mejores resultados a nivel institucional.

Las competencias son todas aquellas habilidades, cualidades, comportamientos y actitudes que tenemos cada una de las personas, que nos permiten tener un desempeño adecuado en el cargo que ocupamos.

La formación en **competencias profesionales es uno de los objetivos esenciales de las universidades**; sin embargo, es relevante destacar que el interés por ellas no surge en el contexto universitario sino en el mundo del trabajo en la década de 1870 y que, recién, a partir de la década de 1970, se les comienza a utilizar como criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el medio laboral (González, R. & González, V., 2008).

La adopción del enfoque de competencias en la educación superior nace de la necesidad de responder más adecuadamente al cambio social y tecnológico, como también a la organización del trabajo para adaptarse al cambio (Corvalán & Hawes, 2005).

Según el Informe Delors (1996) una competencia es una composición propia de cada individuo que combina la capacitación y calificación, adquirida para la formación técnica y profesional, como el comportamiento social, la aptitud para el trabajo en equipo, la iniciativa, el gusto por el riesgo, entre otros. Levy-Leboyer (1997), indica que este concepto da cuenta de un repertorio de comportamientos, que unas personas dominan mejor que otras, en el que se integran aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos.

Para el Proyecto Tuning Europa, una competencia es una combinación dinámica de atributos que describe los resultados del aprendizaje de un proceso educativo, o cómo los aprendices son capaces de actuar al final de un proceso educativo (González & Wagenaar, 2003); mientras que para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, representa la capacidad para responder exitosamente a una demanda, tarea o problema complejo, movilizando y combinando recursos personales (cognitivos y no cognitivos) y del entorno (OECD, 2005).

La gestión por Competencias nos ayudará en la consecución de los objetivos de la Empresa, en el desarrollo y productividad en cada una de las áreas que formamos parte, con un objetivo común hacia nuestra orientación al servicio a nuestros clientes y lo más importante genera una fidelidad y confianza entre el personal y la empresa.

C. CONSOLIDACIÓN EN UNA EMPRESA

Es la etapa correspondiente al establecimiento, tiene lugar alrededor de los 25 años y puede abarcar hasta los 45. Después de pasar por varios empleos y una vez que se ha localizado el área apropiada, los esfuerzos se centrarán en situarse de forma definitiva o prolongada. El individuo tiende a situarse en su profesión (estabilización) y a continuarla (avance) aunque, como señalan Campbell y Heffernan (1983) su consecución puede llevar desde un mes hasta varios años o, incluso, no darse nunca.

- **PERMANENCIA Y ROTACIÓN**

Al tratar el tema de la inserción de los jóvenes en el mundo del trabajo, surge la interrogante sobre su permanencia en las empresas, porque se relaciona con la estabilidad laboral y también con otros factores, como costos de adaptación y gastos de capacitación para las empresas. Además de lo anterior, nos interesa indagar sobre la rotación de la mano de obra juvenil, pues existe la idea de que habría mayor rotación en la fuerza laboral joven que en la de mayor edad.

Según las investigaciones del proyecto “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la CEPAL entre 2003 y 2005, (J. Weller, 2006)en los distintos países permitieron ahondar en este tema y los resultados de Chile, El Salvador y Ecuador se observa una tendencia similar, indicando que el nivel de rotación, en general, es más bien “normal” (50% de las empresas en Chile y 77% en El Salvador) o “baja” (36% en Chile y 21% en El Salvador). En Chile, una ligera mayor proporción califica el nivel de rotación como “alto” (11%).

Si bien mayoritariamente se considera que el nivel de rotación está dentro de lo esperado o que es incluso bajo, este movimiento de personal representa un problema para una proporción no desdeñable de empresas (23% en Chile y 26% en El Salvador).

A la vez, se reconoce que habría una mayor rotación laboral relativa entre los jóvenes que entre los de mayor edad. La percepción es similar en los tres estudios: así se reconoció en el 52% de las empresas en Chile, en el 46% en El Salvador y en el 43%

en Ecuador. En los estudios se coincide también en mostrar que la rotación es mayor entre las empresas industriales y en las de mayor tamaño.

Es interesante destacar que, tanto en Chile como en El Salvador, donde se hizo la pregunta directa, la gran mayoría de los empresarios (88 y 75%, respectivamente) opinan que los jóvenes que se retiran de la empresa lo hacen por cuenta propia y, en general, para buscar mejores oportunidades, porque se frustran, o para continuar sus estudios. Solamente en El Salvador se observa una mayor presencia de políticas para gestionar la estabilidad.

- **SEGMENTACIÓN**

Existe un cierto consenso en cuanto a que el universo de jóvenes está segmentado y que no siempre es válido hablar de “los jóvenes” como una totalidad homogénea (Cepal y OIJ, 2004, p. 209).

En esa misma línea, varios informantes calificados entrevistados en Chile y empresarios de Ecuador entrevistados en profundidad identifican explícitamente a distintos tipos de jóvenes, que muestran variantes tanto en el proceso de inserción como en el comportamiento laboral, e insisten en que no corresponde hablar de “jóvenes” en términos genéricos.

Esa percepción se ve ampliamente corroborada por la diversidad de visiones de los jóvenes que demostraron tener los empresarios entrevistados, quienes coinciden en que son muchos los factores que diferencian a la juventud en su relación con el mundo laboral, además de los recursos educacionales, económicos, culturales y herramientas laborales con que se insertan en el mercado (educación, nivel cultural, nivel socioeconómico).

Entre estos factores diferenciadores se destacan principalmente tres, cuya incidencia en el proceso de inserción y desempeño laboral sería mayor:

- El subsegmento etario: los menores de 25 años y los mayores de 25 años.

- El tener o no responsabilidades y compromisos familiares. En el informe de Ecuador se destaca esta variable, enfatizándose que a los jóvenes que tienen obligaciones incluso “les toca aguantarse ante los malos tratos, malos modos”.
- Los proyectos y expectativas de desarrollo profesional que los hacen tener o no una visión de más largo plazo

Por el contrario, jóvenes situados en otra etapa de este proceso y tal vez con proyectos personales de inserción más claros y buscados, se acercaría a la categoría de “joven adulto” con expectativas y comportamientos laborales distintos.

Estas posiciones no están necesariamente atravesadas por la variable edad y puede haber jóvenes coetarios en distintos puntos de la escala. Para comprender realmente el proceso de inserción de los jóvenes, sería interesante desarrollar un modelo de análisis que contenga distinciones capaces de dar cuenta de esta segmentación dinámica, en proceso, que representa este fenómeno. (Weller J. 2006).

3.1.3 NICHOS LABORALES PARA EL PSICÓLOGO

Con numerosas áreas de estudio dentro de la psicología, tales como, clínica, asesoramiento, sociales, biofísicos, industrial, cognitivo, es evidente que esta es una prometedora carrera. Sin dejar de estar bajo el paraguas de la psicología, todos ellos tienen sus propios nichos pequeños, que en conjunto, constituyen un campo muy atractivo de estudio.

ALGUNAS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO EN LAS QUE PUEDE DESEMPEÑARSE EL PSICÓLOGO SON:

Psicología Clínica.- El psicólogo clínico puede realizar psicodiagnósticos administrando una batería de tests, efectuar diagnósticos presuntivos, evaluar un pronóstico y programar un tratamiento o realizar la derivación adecuada al profesional que corresponda.

Cada psicólogo tiene la posibilidad de elegir entre distintos modelos teóricos para el abordaje terapéutico, en función a su propia cosmovisión y a las necesidades de cada uno de sus pacientes.

Puede realizar investigaciones a partir de las historias clínicas y planificar u organizar en instituciones sistemas de prevención en salud mental y acción social.

Se puede desempeñar tanto en el ámbito privado como institucional, realizando tratamientos individuales y grupales, para todas las edades, o bien especializándose en edades específicas, como la niñez, la adolescencia, la madurez y la vejez.

Algunos psicólogos se ocupan de las relaciones familiares o de parejas, para lo cual se entrenan particularmente en el estudio de las relaciones interpersonales y la dinámica de los grupos para detectar los factores que impiden el buen funcionamiento familiar o la convivencia conyugal.

Por lo general, un Psicólogo Clínico se especializará en función a sus oportunidades de trabajo que le irán indicando en que medio se siente más cómodo y puede ser más eficaz. (Navas Ainz J., 2008).

Psicología Educativa trabaja generalmente con la colaboración de un equipo interdisciplinario desempeñándose en el gabinete psicológico de una institución educativa. Su tarea consistirá en la elaboración de Psicodiagnósticos, brindar asesoramiento en todo lo relacionado a su quehacer en esa área, proporcionar asistencia, orientación para padres, detectar dificultades de adaptación de los alumnos difíciles, posibles problemas psicológicos, recomendar tratamientos, y realizar orientación vocacional y ocupacional. (J. Navas Ainz, 2008).

Psicología Laboral se puede desempeñar en una consultora especializada en recursos humanos, o en la oficina de personal de una empresa, realizando entrevistas de selección de personal y elaborando perfiles psicológicos para determinar su ajuste a las exigencias de puestos y tareas. A nivel institucional está capacitado para efectuar diagnósticos de los sistemas de organización de las estructuras laborales y realizar acciones tendientes a modificar el modo de comunicación y de relación, que impiden y

dificultan el desenvolvimiento general de la empresa. También puede ocuparse de atender los requerimientos de los empleados actuando como mediador entre los directivos y el personal, tratando de acercar posiciones y conciliar intereses. (J. Navas Ainz 2008).

Psicología Forense.- trabaja generalmente en instituciones judiciales desempeñándose como asesor, realizando peritajes y brindando asistencia psicológica relacionada con la adopción, tenencia de hijos, designación de tutelas, guardas, separaciones, divorcios y toda situación derivada del Derecho de Familia.

Los psicólogos forenses también trabajan en el ámbito penal desempeñándose en centros de detención, realizando psicodiagnósticos, asistencia, orientación y rehabilitación de los internos para lograr su reinserción en la sociedad y también elaborando estadísticas e investigaciones que puedan ayudar a la prevención de los delitos. (J. Navas Ainz 2008)

Otras Áreas: Existen muchas más áreas donde desarrolla su trabajo un psicólogo como pueden ser la Psicología del Tráfico y la Seguridad Vial, la Psicología Jurídica.

3.2 FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO

3.2.1 TENDENCIA EUROPEA

En concreto las transformaciones en los servicios sociales y la llamada "crisis" del Estado del bienestar plantean nuevos interrogantes sobre el futuro de las sociedades avanzadas.

Todos estos cambios tienen repercusiones significativas sobre el rol que puede desempeñar la Psicología como ciencia, disciplina académica y profesión en un futuro relativamente próximo. Durante las últimas décadas del siglo XX la Psicología ha encontrado una aceptación muy amplia dentro de las sociedades democráticas, en las

que se promueve la participación ciudadana y la calidad de vida en un contexto definido por el Estado del Bienestar.

En el contexto de la Unión Europea, la progresiva convergencia hacia un espacio europeo de enseñanza superior está planteando nuevas cuestiones que inciden de lleno sobre el presente y el futuro próximo de la formación y el ejercicio profesional del psicólogo.

IMPLICACIONES PARA EL APRENDIZAJE Y LA ENSEÑANZA DE LA PSICOLOGÍA EN EUROPA

Las actuaciones y planes relativos a la creación de un espacio europeo de enseñanza superior, se inició en 1998 y actualmente éstos han sido asumidos por cuarenta países europeos, en sí estos planes representan un cambio de gran magnitud sobre la formación de los profesionales en Psicología en Europa. Los cambios más importantes que han sido analizados son los de carácter estructural (la formación en dos ciclos o la determinación de una unidad de medida de la carga de trabajo de los estudiantes, el crédito europeo), los que facilitan la transparencia de los títulos (Documento de Acompañamiento al Título), o los que pretenden potenciar la movilidad y la calidad de las enseñanzas, así como su utilidad para facilitar la inserción profesional (orientación hacia las competencias profesionales). Sin embargo hay también transformaciones importantes, que pueden pasar desapercibidas en un primer análisis, pero que se encuentra en la base de todo el cambio. Nos referimos a la revisión de la concepción de la enseñanza y el aprendizaje universitario de sus finalidades y objetivos ya que este aprendizaje se ha convertido en la actualidad en las sociedades avanzadas en un instrumento fundamental para la cualificación de los profesionales necesarios para el desarrollo y progreso económico y social.

EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LOS PSICÓLOGOS EN EUROPA

En lo que se refiere al ejercicio profesional de los psicólogos en Europa, las demandas y los roles están experimentando fuertes cambios. Las políticas europeas formuladas por el Consejo Europeo en Barcelona (marzo de 2002) para promover la libre circulación de los profesionales en una sociedad del conocimiento como estrategia

para alcanzar mayor riqueza y niveles más elevados de equidad social y bienestar, plantean nuevos interrogantes y retos a las diferentes profesiones y ocupaciones. (Pedroza, 2009, pág. 93)

En primer lugar cabe constatar la gran diversidad de tradiciones en la formación y en el desempeño de las profesiones en los diversos países europeos. Esa diversidad se extiende a los distintos sistemas de reconocimiento de la competencia profesional y a las diferentes estrategias adoptadas para garantizar la calidad de los servicios profesionales. Si ello es así, las demandas actuales de libre circulación de los profesionales entre los países europeos abre el reto de armonizar criterios para lograr mecanismos de reconocimiento de la competencia profesional entre los diferentes países que no deterioren los estándares y la calidad de los servicios que se ofrecen en ellos por las distintas ocupaciones y profesiones. Así pues, se convierte en una necesidad importante la consecución de titulaciones y unas certificaciones de competencias y cualificaciones transparentes en los distintos países de Europa.

En efecto, los niveles de exigencia de calidad para la práctica profesional de la psicología en la actualidad son diferentes en diferentes países europeos. De todos modos, esas diferencias no provienen tanto de grandes discrepancias en cuanto a las concepciones teóricas y los criterios y estándares acerca los que deben ser. Son sobre todo el resultado de los diferentes niveles de protección legal del título y de las diferentes regulaciones y exigencias de calidad establecidas por las asociaciones y organizaciones profesionales. Existen países en los que el título y el ejercicio profesional del psicólogo no están protegidos por ley, mientras que en otros lo están.

Existen países en los que una vez adquirido el título de psicología ya no existen requisitos adicionales para el ejercicio profesional, mientras que en otros países, unos u otros agentes por lo general las asociaciones profesionales de Psicología establecen requisitos para la adquisición y acreditación de las competencias con procedimientos que permiten constatar si un profesional está en condiciones de desempeñar con competencia de forma independiente y sin supervisión las actividades profesionales requeridas. El sistema establecido por la British Psychological Society es muy ilustrativo al respecto. Esta asociación para inscribir a un titulado de Psicología en un

registro de Psicólogos cuya competencia es reconocida y avalada por la propia Asociación, exige además de la titulación requerida, dos años de práctica bajo la supervisión de un psicólogo acreditado por la propia Asociación y la presentación de evidencia de la formación recibida y las prácticas realizadas. Esas prácticas han de ser suficientemente amplias y variadas para garantizar una cobertura de las principales actuaciones del psicólogo en un determinado contexto laboral (educación, salud y clínica, trabajo y organizaciones, etc.).

Entre esas actuaciones cabe mencionar, en primer lugar, el desarrollo de un proyecto europeo que tiene por objetivo determinar las bases para un currículo europeo de enseñanza superior de la Psicología, en segundo lugar, tenemos el proyecto Europsych-EDP que tiene como objetivo la formulación de las bases y requisitos para el establecimiento de un Diploma Europeo de acreditación de cualificaciones y competencias en Psicología.

EL PROYECTO EUROPSYT: A EUROPEAN FRAMEWORK FOR PSYCHOLOGISTS TRAINING

Este proyecto ha sido desarrollado por un grupo de profesores universitarios y de profesionales de diversos países europeos, siendo financiado por la Unión Europea, en el marco del programa Leonardo Da Vinci durante los años 1999-2001. Lunt, 2000; 2002, Lundt et al.2001)

Su objetivo fue la formulación de un marco común para la formación de los psicólogos en Europa, en este proyecto se plantearon las exigencias necesarias para una cualificación adecuada de un psicólogo profesional y se determinaron las competencias necesarias para el inicio del ejercicio profesional de la Psicología en los diversos contextos de actuación, sin necesidad de supervisión por parte de otro psicólogo cualificado. Para ello, se tuvieron en cuenta las exigencias y directrices de los Acuerdos de Bolonia y los desarrollos conducentes hacia un Espacio Europeo de Enseñanza Superior pero se ha evitado una aplicación mecánica de los mismos que deterioraría la calidad de la cualificación. (J. Peirò, 2003)

Por otra parte, se tomaron en consideración la diversidad de tradiciones y de modelos de formación de los psicólogos en los diversos países europeos, planteando un marco común que permita su armonización, pero respetando al mismo tiempo su diversidad permitiendo así responder a las diferentes demandas de los distintos países y culturas. A continuación presentamos las características más importantes del mencionado proyecto. (J. Peirò, 2003)

En primer lugar, la duración mínima prevista para la formación del psicólogo que conduce al ejercicio de la profesión es de seis años, los tres primeros años de formación básica, dos años de especialidad, siendo el último de práctica supervisada.

En segundo lugar, se establece que la formación impartida debe cualificar para el ejercicio autónomo de la práctica profesional como psicólogo. Se supone la posterior formación especializada y continua.

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

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

En quinto lugar, el modelo marco admite la diversidad del curriculum en distintas universidades garantizando una calidad equivalente en cualificación y competencias.

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

En séptimo lugar, el modelo plantea como formación obligatoria la que se deriva de la realización de un trabajo de investigación (las habilidades básicas de investigación se consideran necesarias para el ejercicio profesional, habida cuenta de las características de los conocimientos y tecnología psicológica).

En octavo lugar, quienes completen el primer ciclo pueden obtener un título de diplomado que puede capacitar para trabajar en diversas ocupaciones y trabajos pero en ningún caso acredita para trabajar como psicólogo profesional.(J. Peirò, 2003).

EL PROYECTO EUROPSY: DEVELOPING AND EUROPEAN DIPLOMA OF PSYCHOLOGY

Ante las oportunidades planteadas por las declaraciones del Consejo de Ministros Europeo (Barcelona) sobre la libre circulación de profesionales en Europa y la iniciativa adoptada por el Parlamento Europeo para regular el reconocimiento profesional en los diferentes países de la Unión Europea se ha puesto de manifiesto la necesidad de desarrollar estrategias que faciliten y potencien la práctica profesional de los psicólogos en los diferentes países europeos al tiempo que se garantice la competencia, la calidad y la ética profesional en la prestación de dichos servicios. (J. Peirò, 2003)

Por este motivo y ante la diversidad existente a este respecto en los diferentes países europeos, se está desarrollando en la actualidad un segundo proyecto (Europsy: Developing and European Diploma of Psychology) que tiene como objetivo el establecimiento de un sistema de estándares para la educación y la formación de los psicólogos profesionales en Europa mediante la concesión de un Diploma a todos aquellos psicólogos que lo soliciten y cumplan unos determinados estándares relativos a su formación, competencia y ética profesional. Los candidatos a la obtención del Diploma deberán presentar evidencia de las actividades profesionales realizadas y de los resultados obtenidos y esa evidencia deberá ir acompañada de un informe del psicólogo que ha supervisado la práctica, (J. Peirò, 2003)

Existe una Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) que tiene la misión de potenciar la mejora de las universidades en Europa, contribuir a la medición de su rendimiento e informar a las administraciones públicas y a la sociedad

sobre el cumplimiento de los objetivos en las actividades universitarias. (Collado, 2006, pág. 56)

ANECA ha sido recientemente admitida en el Registro Europeo de Garantía de Calidad (EQAR) para lo cual ha tenido que superar una rigurosa evaluación externa efectuada por expertos extranjeros que han constatado que cumple con los Criterios y Directrices

Actualmente forma parte del Programa AUDIT, que pretende establecer las principales pautas que las universidades en el diseño de sus sistemas internos de garantía de calidad.

Tiene entre sus actividades fundamentales el estudio de la situación de los egresados universitarios en su incorporación al mercado laboral. Como resultado del trabajo realizado por ANECA en este ámbito cabe citar el desarrollo del Proyecto 'El Profesional Flexible en la Sociedad del Conocimiento: Nuevas Exigencias en la Educación Superior en Europa' (REFLEX) en España, desarrollado en colaboración con el Centro de Estudios en Gestión de la Educación Superior de la Universidad Politécnica de Valencia (CEGES).

En los últimos años los países europeos han experimentado la necesidad de introducir cambios en sus sistemas educativos, ya que el mercado laboral no sólo exige de los graduados conocimientos y destrezas a nivel profesional, sino también la capacidad de adaptarse a nuevos ámbitos de desarrollo profesional no necesariamente relacionados con su campo específico de estudio. De esta forma surge la figura de un nuevo tipo de trabajador: el 'profesional flexible'.

El proyecto de investigación REFLEX es una iniciativa que forma parte del 6º Programa Marco de la Unión Europea, el cual, a día de hoy, ofrece datos comparativos de hasta trece de los países europeos que han participado en su encuesta. (J. Bruner, 2008)

3.2.2 TENDENCIA ANGLOSAJONA

En Estados Unidos encontramos los primeros intentos de revisión de las características requeridas en relación con la capacitación de los psicólogos, esto debido a que es en este país donde encuentra su principal cuna el desarrollo de la Psicología como disciplina profesional autónoma.

La historia científica de la psicología, empezamos a contarla desde el año de 1879 desde el Laboratorio de Psicología Experimental de Wundt, como parte de la sección de Fisiología de la Facultad de Medicina de la Universidad de Leipzig-Alemania, la citada fecha es convencional con los trabajos de los no menos famosos estudios precursores de los fisiólogos, psicólogos y físicos agrupados alrededor de la psicofísica alemana de mediados del siglo XIX.

El escenario donde empezó a configurarse el perfil de la psicología, tal como la entendemos hoy, fue los Estados Unidos de Norteamérica. Allí ciertamente, comenzó a hacerse visible la nueva disciplina de la psicología en su doble faceta de ciencia básica, por una parte, y de profesión proyectada a diversas aplicaciones sociales, por otra.

Fue en los EE.UU. donde por primera vez ocurrieron los siguientes hechos:

La organización formal, desde fines del siglo XIX, de estudios de psicología (diferentes de los más europeamente tradicionales de Filosofía y Letras) que podían dar lugar a un doctorado científico (Ph.D).

Las primeras revistas de psicología científica, con una identidad propia. (Por ejemplo, algunas tan antiguas y famosas como el Journal of applied Psychology y Psychological Review y el prestigioso famoso Journal of Experimental Psychology).

La organización de una asociación para acoger a los nuevos psicólogos, como fue el caso de la fundación de la American Psychological Association, en Junio de 1892. (A.P.A.).

El desarrollo, por primera vez aunque, por supuesto, en forma incipiente, de campos de aplicación tan novedosos para la época como la psicología clínica, la psicología del trabajo, la psicología de la educación, la evaluación psicológica, etc.

Simultáneamente con el interés por desarrollar aplicaciones de la psicología, los psicólogos estadounidenses se preocupaban desde aquellos tempranos años por ¿cómo formar a los psicólogos, qué enseñarles, bajo cuáles estructuras curriculares y cómo hacerlo?. (Boring, 1929).

Al respecto resulta de especial interés el artículo publicado por Benjamín, Jr (2001) en *American Psychologist*. El autor, nos recuerda los esfuerzos de aquellos primeros psicólogos fundadores de los nuevos estudios universitarios de psicología, a fines de los siglos XIX, por ofrecer un cuerpo de conocimiento que diferenciara ante el gran público estos novedosos estudios académicos, de las ideas populares sobre lo psicológico, tal preocupación se ha centrado principalmente en los niveles de formación que el sistema anglosajón llama “graduate studies”, es decir los niveles (o grados), conducentes a la titulación de la Maestría (Master degree) o al Doctorado (Ph.D).

El Consejo Nacional de Escuelas y Programas de Psicología Profesional (NCSPP) ha jugado un papel muy importante en el avance y la mejora de la educación y la formación impartida a los estudiantes de posgrado en psicología. NCSPP ha estado a la vanguardia en la preparación de los psicólogos para hacer frente a cuestiones tales como la sensibilidad a la diversidad individual y cultural, en respuesta a las necesidades futuras de los servicios psicológicos y el desarrollo de nuevas habilidades en áreas como la gestión y promoción. Como resultado, la enseñanza impartida a los estudiantes en las escuelas profesionales ha sido de gran calidad y sobre todo ha respondido a las necesidades de servicios psicológicos de un número cada vez mayor de individuos y grupos.

FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS PSICÓLOGOS EN ESTADOS UNIDOS

Terminada la escuela superior (High School) el estudiante entra a cursar un primer nivel de pre-grado (undergraduate) de la educación superior, que al término de tres años conduce al diploma de Bachiller (Bachelor). Aquí el término Bachiller no significa lo mismo que en nuestro sistema hispanoamericano.

- Finalizados estos tres años el estudiante ingresa propiamente a la educación universitaria para cursar normalmente dos años de estudios conducentes al título de “Master” (tomado del latín magíster, o sea “maestro”).
- Al término pues, de cinco (5) años de formación universitaria (graduate studies) el candidato solicita su admisión a un doctorado (advirtiéndose, sin embargo, que la maestría no es un requisito para ingresar al doctorado, pues en muchas universidades el grado de Bachiller permite el ingreso directo al Ph.D). El desarrollo histórico de los doctorados en los EE.UU., su diversidad, controversias y experiencias constituyen asuntos de especial interés y de propuestas actuales orientadas a emprender dentro de pocos años una profunda transformación de lo que son actualmente los doctorados.

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

A raíz de la Ley para el otorgamiento de dicha licencia, que expidió el Estado de Missouri en el año de 1977, se abrió todo un debate sobre quiénes podían ser reconocidos como psicólogos y quiénes no. El debate llevó a que el Consejo de las Universidades Estatales de los EE.UU le solicitaran a la APA su colaboración para responder la pregunta sobre quiénes podían ser considerados como psicólogos, antes de ser admitidos al proceso de adquisición de la licencia.

Con tal propósito, se creó la Nacional Comisión on Education and Credentialing in Psychology. La Comisión entregó un primer informe en 1978, allí se les solicitaba a los diferentes Departamentos de psicología el ponerse de acuerdo sobre cuál sería el currículum troncal que permitiera darle una identidad comparable a quienes tuvieran los grados universitarios de Magíster o de Doctor.

En ese momento la Comisión recomendaba que la formación troncal común debía cubrir las siguientes áreas.

- Ética y normas profesionales
- Metodología y diseños investigativos.
- Estadística
- Psicometría
- Fundamentos biológicos de la conducta
- Bases cognoscitivas y afectivas de la conducta
- Bases sociales de la conducta
- Diferencias individuales.

Concomitantemente con el interés por desarrollar las aplicaciones de la psicología, no faltaron psicólogos estadounidenses que se preocuparan desde aquellos tempranos años por la pregunta sobre ¿cómo formar a los psicólogos, qué enseñarles, bajo cuáles estructuras curriculares y cómo hacerlo?. De ello nos han dado cuenta los historiadores de aquellos primeros años (Boring, 1929).

Al respecto resulta de especial interés el artículo recientemente publicado por Benjamín, Jr (2001) en *American Psychologist*. El autor, en su recapitulación histórica inicial, nos recuerda sumariamente los esfuerzos de aquellos primeros psicólogos fundadores de los nuevos estudios universitarios de psicología, a fines del siglo XIX, por ofrecer un cuerpo de conocimiento que diferenciara ante el gran público estos novedosos estudios académicos, de las ideas populares sobre lo psicológico.

3.2.3 TENDENCIA LATINOAMERICANA

EL PLAN DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA DE ALGUNAS UNIVERSIDADES DE AMÉRICA LATINA

Nuestra formación en América Latina de cinco años (5) conducente al título profesional de Psicólogos es directamente comparable con el grado de Maestría que se otorga en las universidades norteamericanas - incluido el Canadá - y equivalentemente a los cinco (5) años de formación universitaria que se han venido ofreciendo en la mayor parte de los países europeos. (Sánchez, 2003)

UNIVERSIDAD DE MONTERREY- MÉXICO

El plan de estudios de la Licenciatura de Psicología de la Universidad de Monterrey está conformado por dos áreas: El Área de Estudios Generales y el Área Profesional.

El Área de Estudios Generales está integrada por cursos comunes, cursos electivos y cursos de idiomas extranjeros, cuyo objetivo es favorecer una visión integral del quehacer científico y desarrollar habilidades metodológicas y técnicas que permitan al estudiante investigar la realidad.

El Área Profesional, está conformada por cursos obligatorios (156 créditos) y por cursos electivos (36 créditos) relacionados con las áreas de aplicación de la psicología. Igualmente, el estudiante debe cursar dieciocho créditos de cursos electivos afines entre sí, de una disciplina o área profesional diferente a la psicología.

Por último se encuentran los cursos de práctica y evaluación que también forman parte del Área Profesional. La finalidad de estos cursos es que el estudiante confronte e integre sus conocimientos, practique sus habilidades y valore las actitudes que guiarán su desempeño profesional. (Sánchez, 2003).

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

El Colegio de Psicología se formó originalmente como parte de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, donde se elaboró el primer plan de estudios que se impartía desde el año de 1938.

El 27 de febrero de 1973, tras el esfuerzo de un grupo de psicólogos mexicanos que lucharon inicialmente por incluir a la psicología dentro de los estudios de bachillerato y posteriormente por incorporar su enseñanza en los estudios superiores, el Colegio de Psicología se transformó en la actual Facultad de Psicología, logrando además crear sus propias maestrías y doctorados.

El plan de estudios de psicología ha tenido muchos cambios a lo largo del tiempo, siendo los más importantes los establecidos en 1960, 1967 y 1971. El currículum de 1960 se inició junto con la profesionalización de la carrera y no difería de la orientación clínica y especulativa que tenían los planes anteriores; en 1967 se implantó el plan de estudios de la Universidad Veracruzana, donde por primera vez en México se impartió la enseñanza de la psicología con una orientación netamente experimental, en el cual se enfatizaron aspectos metodológicos, con el propósito de hacer a la psicología una ciencia más formal, pero lamentablemente no contó con las condiciones necesarias para aplicarlo exitosamente, por lo que hubo la necesidad de cambiarlo debido a las protestas estudiantiles, y fue en 1971 cuando se estableció el currículum que hasta el momento sigue vigente, el cual consiste en estudiar un Tronco Común obligatorio a cursarse dentro de los primeros seis semestres de la carrera y seis áreas de semi-especialización, que se cubren en los últimos tres semestres. El tronco común se conforma por asignaturas cuyos contenidos capacitan al estudiante en los conocimientos básicos de la Psicología (Ética y Normas Profesionales, Metodología y Diseños Investigativos, Estadística, Psicometría, Fundamentos Biológicos de la Conducta, Bases Cognoscitivas y Afectivas de Conducta, Bases Sociales de la Conducta. (Sánchez, 2003)

A partir del séptimo semestre el estudiante podrá elegir concentrar sus estudios en una sola de las seis áreas existentes que sea de su preferencia (Psicología Clínica,

Psicología Educativa, Psicología General Experimental, Psicología del Trabajo, Psicología Social y Psicofisiología); o complementar su formación con materias de diferentes áreas. Existen, además, asignaturas de información general que son optativas.(Sánchez, 2003)

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

La facultad de psicología se crea en 1954, dependiente de la Facultad de Filosofía y Educación. En 1957 se crea la escuela de Psicología, la cual ayuda a su desarrollo.

A lo largo del tiempo ha incluido diferentes corrientes en su programa, como la orientación fenomenológica. En los años sesenta incorporan el enfoque psicoanalítico y en los setenta, se introduce el conductismo. Estos enfoques se complementan con programas de investigación y docencia y de la psicología cognoscitiva y la teoría de los sistemas.

En sus inicios formaba psicólogos clínicos y en 1968, contaba con departamentos de formación profesional, que se rediseñaron con la investigación. Desde 1972 tiene un consultorio de atención psicológica, que en 1998, cambió de nombre para llamarse “centro psicológico” que apoya actualmente la docencia y las prácticas de la Universidad.

En el presente, cuenta con representantes de todas las corrientes de la psicología y sus especialidades en la docencia, con el fin de que el estudiante se enfrente a nuevos escenarios y desafíos.

Esta escuela lleva 40 años, durante los cuales ha asimilado diferentes corrientes de pensamiento e investigación. Actualmente ha realizado una reforma curricular que redefine la disciplina principalmente en el comportamiento normal. Ha profundizado en la psicología Educativa y Cognoscitiva, y estudios sobre violencia intrafamiliar. Se desarrolla en la psicología de la salud y psicología comunitaria, y programas de investigación en psicología social, política y del género. Se cuenta con un centro de atención psicológica que está asociado con el Hogar de Cristo. Actualmente cuenta

con la revista Psykhe, creada en 1992, que publica estudios empíricos y teóricos en inglés y español. El contenido de la malla curricular es de 8 semestres con 50 créditos en cada uno. (Sanchez, 2003)

ARGENTINA – UNIVERSIDAD DE SAN LUÍS

La carrera dura 5 años, en promedio tienen 35 materias, de las 29 son obligatorias y 6 son electivas. La carrera tiende a dividirse en tres ciclos: La primera es el Ciclo de Formación General que abarca el primero y el segundo año, el Ciclo de Formación Profesional que comprende desde el tercero al décimo año y el tercero los cursos Electivos Tentativos que contienen diferentes áreas como la educacional, Clínica de Orientación Psicoanalítica, Clínica de Orientación Cognitiva Integrativa, Área Jurídica, Área Laboral y Otros. (Sánchez, 2003)

PERÚ - UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

En la universidad Ricardo Palma la carrera dura 10 semestres, el octavo semestre contiene las asignaturas electivas, en el noveno las primeras prácticas pre profesionales, el seminario de psicología y empresa y en el último semestre las prácticas pre profesionales II, Seminario Psic y Realidad Nacional.(Sánchez, 2003)

CUBA

Actualidad y Perspectiva de la Formación del Psicólogo en la Universidad Central de las Villas en Cuba.

Luís Felipe Herrera Jimenez y Vivian Guerra Morales Profesores del Departamento de Psicología, de la Universidad Central de las Villas, Santa Clara. Cuba.

En 1952 se fundó la primera escuela de psicología en Cuba, en la Universidad Católica de Villa Nueva, que interrumpe sus actividades académicas unos años después del triunfo de la revolución cubana en 1959; en el año 1953 aparece la primera escuela de

psicología en Brasil; en 1954 la primera de Venezuela, en la Universidad Central de Caracas; en 1962 se funda la primera en Chile y poco tiempo después en Perú.

El 17 de noviembre de 1959, pocos meses después del triunfo revolucionario, según el acuerdo setecientos noventa y cinco se creó la Escuela de Psicología en el marco de la Facultad de Humanidades-Educación, convirtiéndose la Universidad Central de Las Villas, en el primer centro de Educación Superior público de Cuba que contaba con la carrera de Psicología (Boletín Oficial de la Universidad Central, 1959). Años tras años ha se ha dado continuidad en la política de perfeccionamiento del sistema de enseñanza superior y desde el año 1978, la Facultad de Psicología incluye tres especializaciones terminales: Psicología Social; Psicología Clínica y Psicología Educacional. Del primero al cuarto año se incluyen prácticas concentradas durante un mes y en quinto año prácticas pre-profesionales en instituciones asistenciales, empresas e instituciones escolares.

La demanda socio-laboral de psicólogos en Cuba ha llevado a mantener la carrera de Psicología entre las más solicitadas por los estudiantes que ingresan a las universidades. Para el ingreso se realiza en examen de aptitud de carácter eliminatorio, entrando a la carrera alumnos con excelentes resultados en el nivel pre-universitario y muy motivados por la investigación (Herrera, 1998).

De 1990 hasta la fecha se han incrementado las actividades de postgrado en todas las áreas de formación. Actualmente existen dos Maestrías de proyección Internacional: Psicología Médica y Psicopedagogía y profesores del Departamento intervienen en otras Maestrías como: Dirección Empresarial; Educación Superior y Pensamiento Filosófico Latinoamericano. Además varios docentes participan como profesores en la especialidad en Psicología de la Salud. En el Departamento también se ofrecen de forma regular diplomados en: Psicología Especial; Sexualidad Humana; Psicología Social, Familia; Propedéutica y Psicopatología Clínica y Psicología Preescolar.

Como perspectiva de desarrollo del Departamento se puede señalar: el continuar optimizando la formación del psicólogo en pre-grado y post-grado; desarrollar más la Psicología Experimental y las líneas de investigación. Otra cuestión de interés que se aspira lograr es el incremento de las publicaciones y la participación en proyectos de

investigación de carácter internacional, en especial con colegas de Universidades Iberoamericanas. Se pretende en los próximos años iniciar un doctorado curricular en Psicología Clínica.

Próximo a cumplir sus cuarenta años de existencia la carrera de Psicología en la Universidad Central de Las Villas, ha desempeñado un importante papel en la formación de los psicólogos cubanos y ha contribuido en la preparación de profesionales de Asia, África y América Latina. En busca de un enfoque teórico-metodológico propio, la psicología como ciencia y profesión de la región central de Cuba tiene como pilar fundamental el vínculo entre la teoría y la práctica.

La formación del psicólogo en la Universidad Central de Las Villas se caracteriza actualmente por buscar un equilibrio entre los componentes académicos, laboral y de investigación. (Universidad Central de las Villas, Cuba, 1999)

3.2.4 FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO EN EL ECUADOR

Para poder citar a las principales universidades del país en las que se forman los psicólogos es importante mencionar primeramente a las entidades que dirigen a la Educación Superior del Ecuador:

El CONESUP (Consejo Nacional de Educación Superior) que fue el organismo planificador, regulador y coordinador del Sistema Nacional de Educación Superior. Sus resoluciones fueron de cumplimiento obligatorio. (Oswaldo Hurtado, 2004).

Actualmente la SENESCYT (Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación): La entidad rectora de las políticas de educación superior en Ecuador y es por ello que se alimenta de experiencias internacionales y establece vínculos de cooperación que puedan aportar al desarrollo nacional. El Dr Wim De Boer, director de VVOB (La Asociación Flamenca de Cooperación al Desarrollo y Asistencia Técnica) en Ecuador, se refirió a la SENESCYT como una institución muy fuerte y motivada a mejorar y cambiar la educación superior en el país. Este es un reto que la SENESCYT asume con un sentido profundo de responsabilidad social. (SENESCYT, 2011)

Y el CONEA (Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la calidad de la Educación Superior del Ecuador).

Según este consejo, apenas 11 de las 75 universidades, 145 extensiones y 285 institutos del país, tienen clasificación “A”.

La lista de las 11 universidades que se ubican con calidad “A”, son: las escuelas Politécnicas Nacional, del Litoral, del Ejército y de Chimborazo; la Pontificia Universidad Católica de Quito, la Universidad Central del Ecuador, la Universidad de Cuenca, la Universidad del Azuay, la Universidad San Francisco de Quito, la Universidad Técnica de Ambato y la Universidad Particular de Loja. (El Diario EC, noviembre 2009)

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA – UTPL

La escuela de psicología oferta la carrera en 10 semestres académicos, mediante el sistema de créditos, otorga el título de Licenciado (a) en Psicología, una vez que el profesional en formación haya aprobado 282 créditos distribuidos en seis áreas:

Formación básica, Libre configuración, Genéricas, Troncales de carrera, Complementarias, Gestión productiva (GP), incluyendo un Proyecto de fin de carrera.

Nuestra propuesta está constituida por bloques formativos y de fundamentos básicos comunes de la disciplina, planteada desde la perspectiva de la complementariedad de los contenidos y enfocada al desarrollo de las competencias profesionales que el futuro psicólogo debe adquirir, incluyendo una primera aproximación a los campos de aplicación de la psicología clínica, organizacional y educativa.

Título a Obtener: Licenciado (a) en Psicología

Duración: 10 semestres académicos.(Universidad Técnica Particular de Loja)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR – PUCE

La Facultad de Psicología les oferta un plan de estudios diverso, completo, inclusivo de diversas ciencias y teorías en su Formación Inicial. Así mismo, propone tres titulaciones, Psicólogo Clínico, Educativo y Organizacional, dependiendo del enfoque que quiera dar el estudiante a su práctica profesional.

En cualquiera de las tres titulaciones el plan de estudios abarca 10 niveles de estudio, es decir 5 años para la titulación de Psicólogo. (Pontificia Universidad Católica del Ecuador)

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR - UCE

La facultad de Psicología ofrece 3 especialidades: Psicología Clínica, Psicología Industrial, y Psicología Infantil y Psicorehabilitación.

Psicología Clínica

Título que otorga: Psicólogo Clínico

Duración: 5 años

Requisitos: Ciencias, (Polivalente), Ciencias Sociales, o Químico, Biológicas

Perfil Ocupacional: Está capacitado para ejercer su acción en el sector público o privado: medios hospitalarios generales y psiquiátricos; centros y subcentros de salud; instituciones educativas y laborales; consultorios particulares independientes o asociados; proyectos y programa de salud mental comunitaria; universidades y centros de práctica.

Psicología Industrial

Título que otorga: Psicólogo Industrial

Duración: 5 años

Requisitos: Ciencias, (Polivalente), Ciencias Sociales, o Químico, Biológicas

Perfil Ocupacional: El profesional que sale de esta carrera está en capacidad de conformar consultorías que atienden las necesidades de desarrollo de los recursos humanos en los diferentes niveles: Operativo, administrativo, supervisor, directivo y

ejecutivo de los diferentes sectores económicos – sociales: Industria, artesanía, banca, comercio, otros.

Psicología Infantil y Psicorrehabilitación

Título que otorga: Psicólogo Infantil

Duración: 5 años

Requisitos: Ciencias, (Polivalente), Ciencias Sociales, o Químico, Biológicas

Perfil Ocupacional: Está capacitado para ejercer su profesión en el sector público o privado: centros infantiles; escuelas; colegios y centros educativos en general; planteles de educación especial, hospitales, clínicas, dispensarios; institutos gerontológicos; centros de rehabilitación, etc. (Universidad Central del Ecuador-UCE).

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO – USFQ

El título de licenciado en psicología se obtiene después de cuatro años de estudios (pregrado) y permite acceder a estudios de maestría en áreas como Psicología educativa, clínica, organizacional, social, del desarrollo, orientación familiar, consejería, neuropsicología, así como a maestrías en áreas afines como administración de recursos humanos, educación, educación especial, trabajo social, comunicación, entre otras. Este título es en Psicología General y por lo tanto permite al graduado incursionar en una variedad de áreas laborales tales como empresas, organizaciones de servicio social, instituciones educativas y hospitalarias.

Perfil del Graduado: El estudiante de psicología de la USFQ entiende el comportamiento humano desde perspectivas sociales, biológicas, emocionales, comportamentales y cognitivas, lo que le convierte en un profesional que puede apoyar tanto al desarrollo individual como a las organizaciones o grupos sociales en los que trabaja. Puede trabajar en áreas como psicología educativa, clínica, organizacional, social, del desarrollo, orientación familiar, consejería, neuropsicología o continuar sus estudios de postgrado en áreas afines como administración de recursos humanos, educación, educación especial, trabajo social, comunicación. (Universidad San Francisco de Quito)

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO - UTA

En la Facultad de las Ciencias Humanas y la Educación: Ofrecen los títulos de Psicología Educativa y Psicología Industrial con una duración de cuatros años y la Licenciatura en Psicología Clínica con una duración de 5 años, la cual corresponde a la Facultad de Ciencias de la Salud. (Universidad Técnica de Ambato)

UNIVERSIDAD DEL AZUAY - UAZUAY

La Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación ofrece el título de Psicólogo en las tres ramas: Clínica, Educativa Terapéutica y Organizacional.

En las Escuela de Psicología Clínica, la carrera dura 5 años (10 ciclos), se obtiene el título de Psicólogo Clínico, luego de realizar una Tesis y sustentarla.

En la Escuela de Psicología Educativa Terapéutica, otorgan el título de Licenciado(a) en Ciencias de la Educación, Mención Psicología Educativa Terapéutica, con una duración de la carrera de cuatro años y medio (9 ciclos), Matutino: Prácticas Pre-Profesionales (Cuatro horas diarias durante ocho semanas) y Vespertino: Clases Teóricas (a partir de las 15h00).

En la Escuela de Psicología Laboral y Organizacional, la carrera dura 5 años (10 ciclos), se obtiene el título de Psicólogo Organizacional. (Universidad del Azuay)

UNIVERSIDAD DE CUENCA

La Facultad de Psicología ofrecen los títulos de Psicólogos en las tres ramas: Clínica, Social (mención en grupos vulnerables) y Educativa.

El estudiante en trabajo de graduación tendrá la alternativa de tesis o curso de graduación, la tesis pondrán insertarse en los ejes de investigación que presente la Comisión de Investigación.

Con respecto a las prácticas profesionales , los alumnos deberán realizar 10 horas de práctica pre profesional durante el ciclo 8º y 9º, además, en el 10 ciclo Prácticas Comunitarias (En el sector público o al menos sin fines de lucro) en las instituciones con las cuales la Facultad tenga convenios.

Los alumnos deberán cumplir las 60 horas de trabajo comunitarios dispuestas por el CONESUP en instituciones afines a su carrera. En ciertas materias habrá prácticas de cátedra para afianzar conocimiento. (Universidad de Cuenca)

3.3 CAMPOS DEL PSICÓLOGO

3.3.1 ÁMBITO CLÍNICO

El perfil profesional del psicólogo en el ámbito clínico estará preparado para cumplir con tres principales funciones:

- Diagnóstico y tratamiento psicoterapéutico
- Prevención y educación a la sociedad
- Aportación experta desde el punto de vista psicológico dentro de un equipo interdisciplinario.

Campo Laboral: Desarrolla su actividad profesional en hospitales y clínicas psiquiátricas, centros de rehabilitación social, hogares infantiles, en consulta privada y como parte de equipos multidisciplinarios.

3.3.2 ÁMBITO EDUCATIVO

El psicólogo educativo tiene una comprensión profunda del desarrollo humano y del aprendizaje. Sus funciones principales se dirigen a realizar:

- Orientación educativa e intervención en los ámbitos personal, familiar y escolar.
- Detección y diagnóstico de necesidades educativas especiales.
- Diseño de programas de intervención y asesoría en la prevención de problemas que interfieren en el proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes

El campo de acción profesional está constituido por centros de educación especial, instituciones educativas o programas de los niveles preescolar, primario, secundario y superior, centros de asesoramiento e investigación. Este profesional podrá tomar parte de equipos multidisciplinarios en ONG´s o instituciones de apoyo comunitario y social.

3.3.3 ÁMBITO ORGANIZACIONAL

En su forma más general el psicólogo organizacional maneja el sistema humano de las organizaciones. Las intervenciones de la psicología organizacional pretenden afectar dos variables fundamentales: el desempeño y la satisfacción laboral. Algunas actividades de este campo son:

Describir y analizar puestos de trabajo; modelar perfiles de competencia laboral, Conducir procesos de reclutamiento y selección de personal, Planificar y organizar programas de capacitación y desarrollo; de evaluación y mejora del desempeño laboral

La actividad profesional del psicólogo organizacional se desarrolla en todo tipo de instituciones y organizaciones, públicas y privadas, así como en consultorías privadas, para investigar, comprender y facilitar procesos de desarrollo humano y organizacional. (Pontificia Universidad Católica del Ecuador)

3.3.4. OTROS ÁMBITOS

Psicología Comunitaria.- La definimos como un campo de estudio de la relación entre sistemas sociales entendidos como comunidades y el comportamiento humano y su aplicación interventiva a la prevención de los problemas psicosociales y el desarrollo

humano integral, desde la comprensión de sus determinantes socioambientales y a través de la modificación racional (consciente y generalmente planificada) de esos sistemas sociales, de las relaciones psicosociales en ellas establecidos y del desarrollo de (la) comunidad. (Alipio Sánchez Vidal, 1991)

Psicología de la Economía.- La psicología económica trata de identificar el comportamiento económico del ser humano como factor estrechamente ligado a las emociones y aportar la orientación necesaria para mejorar su toma de decisiones.(Pau Monserrat-Revista actibva, 2010)

Psicología Ambiental.- El objetivo de la psicología ambiental es el de identificar los procesos que regulan y median la relación del individuo con el medio ambiente, poniendo en evidencia por una parte las percepciones, actitudes, evaluaciones y representaciones ambientales y por la otra los comportamientos y conductas ambientales que los acompañan. La psicología ambiental se interesa tanto a los efectos de las condiciones ambientales sobre los comportamientos y conductas como a la manera en la cual el individuo percibe o actúa sobre el ambiente. Si bien los análisis pueden tomar como punto de partida tanto al individuo como ciertos aspectos del ambiente ya sea físicos (ruido, contaminación, acondicionamiento del cuadro urbano) o sociales (densidad, heterogeneidad de la población), estos análisis desembocan con frecuencia mas allá del esclarecimiento de las incidencias específicas de los aspectos mencionados hacia una explicación interrelacional y sistemática. Lo anterior, en la medida en que los factores físicos son intrincablemente vinculados a los efectos que producen sobre la percepción y el comportamiento del individuo (Altman y Rogoff, 1987).(Gabriel Moser 2003)

Gerontología Aplicada.- Estudia los aspectos psicológicos y psiquiátricos del anciano. Se destacan las demencias y las depresiones como patologías características que van a marcar la muerte del anciano.

La psicogerontología es, para Richard y Munafo (1993) la ciencia que trata de describir, explicar, comprender y modificar las actitudes del sujeto que envejece.

Esta visión hace referencia a los aspectos psicológicos de la persona de edad, más que a los psiquiátricos. También Dosil Maceira (1996) defienden la concepción de la psicogerontología como psicología de la vejez. Siempre hay que tener en cuenta que la aproximación teórica y práctica de la Gerontología es bio-psico-social. Esto implica lo que ya mencionamos anteriormente, su interdisciplinaridad (Maximina Rodríguez, 2011).

Neuropsicología.- Es la rama de las neurociencias que estudia las relaciones entre el cerebro y la conducta tanto en sujetos normales como en aquellos que han sufrido algún daño cerebral. La neuropsicología clínica es la aplicación de ese conocimiento para la evaluación, tratamiento y rehabilitación de los individuos aquejados por patologías en las que está involucrado deficiencias, daños o lesiones en los mecanismos cerebrales subyacentes a uno o más comportamientos (Fundación de Neuropsicología en Buenos Aires).

Psicología Jurídica (Psicología Forense).- Comprende el estudio, explicación, promoción, evaluación, prevención y en su caso, asesoramiento y/o tratamiento de aquellos fenómenos psicológicos, conductuales y relacionales que inciden en el comportamiento legal de las personas, mediante la utilización de métodos propios de la Psicología Científica y cubriendo por lo tanto distintos ámbitos y niveles de estudio e intervención: Psicología aplicada a los tribunales, Penitenciaria, De la Delincuencia, Judicial (Testimonio, jurado), Policial y de las Fuerzas armadas, Victimología, Mediación. (Universidad Católica de Valencia).

Psicología del Deporte.- La Psicología de la Actividad Física y del Deporte es un Área de la Psicología Aplicada cuyo objeto de estudio es el comportamiento en el ámbito de la actividad física y el deporte. Aunque se trata de un área relativamente joven, está ampliamente reconocida y representada por Asociaciones y Organizaciones de nivel nacional e internacional en Psicología del Deporte. En el desempeño de sus funciones (evaluación y diagnóstico, planificación, intervención y asesoramiento, formación e investigación) ha de tener en cuenta a todas aquellas personas e instituciones que intervienen e interactúan en el contexto deportivo, como son los deportistas, técnicos deportivos (de base, elemental y superior), directivos, espectadores, familiares, medios

de comunicación, asociaciones, organizaciones e instituciones deportivas y otros. (Colegio Oficial de Psicólogos de España, 1998)

Psicología de Tráfico y del Transporte.- El rol del psicólogo de tráfico y transporte está dedicado al estudio de la actividad del tráfico y de la seguridad vial en general, algunas de las funciones son: evaluación, asesoramiento, intervención - rehabilitación, formación e investigación. Más específicamente se encarga del estudio e investigación de las causas psicológicas de los accidentes y de los factores de riesgo en la conducción, de las campañas de prevención (Preparación e impacto psicológico), Supervisión Policial, Formación de Monitores, Peatones y Conductores, Transporte escolar y de menores y colectivos de personas en general, Mercancías peligrosas, Exploración de conductores en Centros de Reconocimiento, etc..

(Colegio Oficial de Psicólogos de España, 1998)

Psicología Política.- Es la disciplina científica que trata de describir y explicar el comportamiento político, estudiando los factores psicológicos, sociales y ambientales que influyen en él (Rodríguez, 1997). Y trata en lo posible por velar por la mejora del bienestar de las comunidades humanas, para que los ciudadanos puedan intervenir en los asuntos políticos y puedan elegir buenos gobernantes y legisladores. (Nair Zarate-Universidad de San Martín de Porres, 2006)

Tanatología.- La Tanatología es la disciplina que se encarga de encontrar sentido al proceso de muerte. La Dra. Elizabeth Kubler Ross es considerada la fundadora de esta disciplina, ella definió la Tanatología como una instancia de atención a los moribundos.

La Tanatología no sólo se ocupa de los procesos previos a la muerte de un ser humano, sino ayuda también a superar toda clase de pérdidas emocionales o duelos, desde la vida de un ser humano hasta el duelo que nos puede ocasionar el cambio de trabajo, un divorcio, la pérdida de uno de los miembros del cuerpo de una persona, una jubilación, entre otros. (Leticia Guerra-Revista Psicología y Vida, 2007).

Para culminar este capítulo y tomando en cuenta que la inserción laboral es una de las preocupaciones de todas las personas una vez que se ha culminado la universidad concluiremos que en nuestro país tanto el gobierno como en las universidades privadas, públicas y estatales están con la tendencia de formar a profesionales con calidad y creando políticas públicas que impulsan la creación de empleos, la misma que ya es una tendencia en los países del primer mundo a través de los procesos de planificación a largo y mediano plazo , el estado está definiendo un proceso en el cual todas las instituciones de educación superior deben incursionar para poder ajustarnos a los objetivos planificados. Lamentablemente en nuestro país los estudios de inserción laboral son escasos y el mismo está susceptible a varios factores como la edad del profesional, la universidad en la que se estudió, la situación del país, a los nichos de empleo disponibles, etc. Ojala que esta investigación ayude a esclarecer el panorama de la situación de los ex alumnos de la UTPL y permita mejorar la oferta académica en el área de psicología y que garantice la calidad de formación de los futuros profesionales.

A continuación detallaremos paso a paso el proceso de nuestro proyecto de investigación.

4. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en el presente estudio, se detalla a continuación.

4.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La necesidad de realizar un estudio de esta clase nace de la importancia de analizar el ambiente y el panorama en si de la situación laboral de los ex alumnos de la escuela de Psicología de la UTPL, los resultados de ese estudio permitirán realizar planes de mejora de la oferta educativa de la UTPL y además servirá para la toma de decisiones en cuanto a aspectos curriculares.

El diseño de la presente investigación tiene algunas características, entre las que se incluyen: Es un diseño no experimental porque se lo realizó sin la manipulación o alteración deliberada de variables, se observó los fenómenos en su ambiente natural

sin intervenir en ellos y luego se procedió a analizarlos, de igual forma se recopilaron datos en un momento único, por lo cual podemos aseverar que es un diseño transaccional o transversal.

La recopilación de la información se realizó mediante una exploración inicial en un momento específico y se indagó la incidencia de las modalidades de una o más variables en una población, en este caso la población estuvo constituida por los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL, en donde existieron variables como la carrera, los estudios, cursos realizados, características de los empleos obtenidos antes, durante y después de graduarse, etc.

Finalmente el diseño de este estudio fue tanto cualitativo como cuantitativo, en el sentido que la información proporcionada por los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL, fue numérica (cuantitativa) como la proporcionada por el discurso de los investigados (cualitativa).

4.2 PARTICIPANTES

La población de este estudio comprende a los ex alumnos graduados de la escuela de Psicología que se encuentran tanto en la ciudad de Santo Domingo, como en la ciudad de Quito. Dicha población está comprendida en un rango de edad desde los 35 a 51 años, la nacionalidad de todos los sujetos que forman parte de la población es ecuatoriana, existieron dos personas del género masculino y once personas del género femenino.

En cuanto al estado civil, podemos indicar que nueve personas están casadas, dos personas están divorciadas y dos personas están solteras, y el periodo de obtención del título de los participantes fue 2006, 2007 y 2008.

No.	Nombres	Estado Civil	Año de obtención del título en la UTPL hasta el 2010
1	CS	divorciada	2008
2	GC	casada	2006
3	GF	Casado	2007
4	HM	divorciada	2008
5	HS	casada	2008
6	MA	casada	2007
7	PP	casada	2008
8	SM	casada	2008
9	SY	soltera	2007
10	TE	casada	2008
11	VL	casada	2008
12	VL	casada	2008
13	ZD	soltero	2008

Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza

4.3 INSTRUMENTOS

Los instrumentos utilizados en el presente estudio fueron: el Curriculum Vitae (Anexo No.1), Cuestionario de Inserción Laboral para Exalumnos de Psicología UTPL (Anexo No. 2).

4.3.1 CURRÍCULUM VITAE

Este instrumento que será parte de los anexos de este proyecto principalmente servirá para la base de datos de la bolsa de empleos que se implementará dentro de la escuela de psicología de la UTPL.

Este constó de varias áreas o criterios, así tenemos que una primera parte se refería a la información personal del ex alumno, como su nombre, cédula de ciudadanía, e-mail, teléfono, fecha de nacimiento, nacionalidad, género, estado civil, etc.

Dentro de los datos personales, también se incluían la dirección de la residencia particular, la ciudad y la provincia donde se encuentra. De igual forma se llenaron los datos referentes a la dirección de su trabajo actual o último, la ciudad y la provincia donde se encuentra.

Una segunda parte analizó los grados o títulos obtenidos por el ex alumno, es decir su formación académica, la universidad en la que se graduó, el país, la ciudad y la fecha de obtención de su título, las pasantías o estadías en el extranjero en el cual se debió especificar la descripción de dichas pasantías, el año en que fueron realizadas, la duración en meses y comentarios acerca de esta.

En la tercera parte de este instrumento, se analiza la experiencia laboral tomando en cuenta las instituciones donde trabajó, el país, provincia y ciudad, se describe además el cargo desempeñado con la fecha de inicio y terminación.

En la cuarta parte se analizan las competencias específicas como son los idiomas, si lo habla, lo lee o lo escribe, cursos de ofimática, habilidades y porcentajes de desempeño, cursos especializantes que han durado más de cuarenta horas, la institución donde lo siguió, el país, la provincia y la ciudad.

Y en la última parte está un punto opcional en el cual se podía realizar una descripción de las competencias del ex alumno.

4.3.2 INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE INSERCIÓN LABORAL PARA EXALUMNOS DE PSICOLOGÍA DE LA UTPL

Este instrumento llamado Cuestionario de Inserción Laboral para Exalumnos de Psicología UTPL (Anexo No.2), fue el más importante dentro de la recolección de datos del presente estudio, este se compone de 6 áreas: Datos de identificación, acerca de los estudios, sobre la carrera, inserción laboral y necesidades de capacitación.

Dentro de los datos de identificación tenemos: El nombre del participante, el género, la fecha de nacimiento, la nacionalidad, el año de obtención del título, el estado civil, el trabajo del cónyuge y las personas que dependen de él.

Posteriormente se analizan aspectos relacionados con los estudios, entre los que se destacan planes de estudio, tutores, contenidos de las asignaturas, seminario de fin de carrera, conocimientos y habilidades obtenidas, etc. Es importante destacar que la escala de satisfacción de esta área era de 0 que equivale a "no corresponde", 1 a "totalmente en desacuerdo", 2 "en desacuerdo", 3 "normal", 4 "de acuerdo", 5 "totalmente de acuerdo".

De igual forma se especifican otros estudios de pregrado y posgrado tanto concluidos como en curso, se debió incluir en este apartado el título o grado obtenido, la universidad, el país, la ciudad y el año de titulación, se incluyen también cursos especializantes de más de cuarenta horas, la competencia obtenida dentro de esos cursos, la duración, la institución donde lo obtuvo y el lugar.

En una tercera parte se topan aspectos de la inserción laboral como los empleos que ha tenido antes, durante y después de graduarse, el nombre y tipo de institución, el tipo de contrato que tenía o tiene en cada caso, la percepción sobre el valor de la remuneración percibida, el cargo y las funciones principales.

Dentro de esta área también se evaluaron aspectos como: La comodidad en el empleo, los ascensos, dificultades en la contratación, etc.

La siguiente área de análisis dentro de la inserción laboral la constituyó la situación laboral actual dentro de la cual se analizó si el ex alumno está trabajando actualmente, el tipo de contrato que posee, el sueldo, el cargo, las funciones principales. También se analizó si trabaja independientemente, si hace consultoría externa o si tiene consultorio propio.

Finalmente se analizó las necesidades de capacitación del ex alumno, como la necesidad de seguir un posgrado o especialización en áreas referentes a la psicología clínica, educativa o industrial y de igual manera algún curso corto.

4.4 RECOLECCIÓN DE DATOS

En la primera tutoría realizada en la ciudad de Loja se efectuó una explicación breve sobre el tema y la metodología de cómo llenar los instrumentos para la recolección de los datos, mediante una actividad vivencial, en la cual cada uno de los participantes del proyecto tomó partido.

Posteriormente los coordinadores proporcionaron un listado aleatorio de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL para la realización de la investigación en sí. Luego de dicha asignación se procedió a la búsqueda en sí de los ex alumnos, la misma que se realizó por varios medios entre los cuales se destaca el facebook por medio de internet y la más importante por vía telefónica.

La muestra para la aplicación de los instrumentos fue de 16 ex graduados, sin embargo es importante destacar que solamente se encontraron 13, lo cual fue aceptado por el tutor de la universidad ya que representa el 80% de los encuestados.

Como siguiente instancia, se estimó conveniente el envío de un mail de presentación adjuntando los instrumentos para la recolección de datos a los ex graduados para que tengan conocimiento de lo que trata la investigación.

Posteriormente se procedió a fijar las citas para la aplicación de los instrumentos y finalmente la aplicación de los mismos.

Es importante destacar que existieron dificultades en cuanto se refiere a la administración de los instrumentos ya que algunos de los participantes no disponían del tiempo suficiente para poder llenarlos y en ciertos casos se pensó que las preguntas eran de tipo muy personal, por lo que existió cierta resistencia para llenar los mismos.

Posteriormente se realizó la segunda tutoría en la que nos enseñaron a manejar las matrices que se enviaron a través del EVA, como realizar la tabulación de los resultados y como analizar los datos obtenidos dentro de las mismas matrices,

El análisis de datos se realizó a través del uso de la estadística descriptiva con los indicadores cuantitativos que se obtuvieron en los instrumentos. Las matrices nos permitieron obtener medidas de tendencia central como por ejemplo promedio de la edad de los investigados, porcentajes y frecuencias como nivel de desempleo de los alumnos.

Y en cuanto a la información cualitativa, se diseñaron matrices de opinión para analizar el discurso de los ex alumnos, con la finalidad de ocupar toda la información que nos brinda el instrumento de investigación. Estas matrices nos fueron útiles para analizar las temáticas postgrados, las sugerencias para mejorar la carrera, las instituciones en dónde están laborando y las actividades o roles en los que están inmersos.

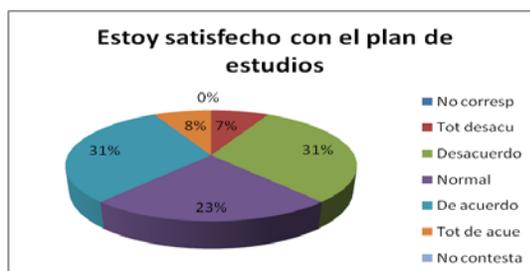
5. RESULTADOS OBTENIDOS

PRIMERA PARTE

5.1 ACERCA DE SUS ESTUDIOS

ESTOY SATISFECHO CON EL PLAN DE ESTUDIOS (MATERIAS Y CONTENIDOS EN GENERAL)

Gráfico No. 1



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza

Según podemos observar en el gráfico, en los criterios “de acuerdo” y “desacuerdo”, existe un porcentaje similar, es decir un 31% de la muestra se encuentra dentro de esos criterios, el 7% manifiesta estar en total desacuerdo con el plan de estudios.

En cuanto a los contenidos de las materias, podemos aseverar que el 46% manifiesta estar de acuerdo y el 23% piensa que los contenidos son uniformes.

La distribución de las materias ha sido correcta para el 54% de la muestra y están en total acuerdo con dicha distribución el 15%.

5.2 SATISFACCIÓN CON TUTORES Y MATERIAL RECIBIDO

Cuando empezamos a hablar de la satisfacción que han tenido los ex alumnos de la UTPL con los tutores o docentes, podemos observar que existe un empate en porcentaje entre los criterios “normal y “en desacuerdo”, con el 31% y el 7% manifiesta estar en total desacuerdo con los tutores.

En cuanto al material recibido, podemos indicar que las guías son las que más alto puntaje de aceptación tienen con el 61% y un 7% está en total desacuerdo con la implementación de las videoconferencias.

5.3 ASIMILACIÓN DE LOS EJES DE LA CARRERA

En cuanto a la asimilación de los ejes de la carrera, podemos indicar que dentro de las materias genéricas, el 77% de la muestra se ubica dentro de los criterios “normal y “de acuerdo”, con estos resultados podemos inferir que existió un nivel promedio de asimilación por parte de los ex alumnos en cuanto a este tipo de materias.

En lo referente a la parte clínica, el 39% manifiesta estar en desacuerdo o no asimiló correctamente este eje de estudio, el 38% se ubica entre los criterios “normal” y “de acuerdo”, es decir tuvo una asimilación correcta de dicho eje.

El eje educativo tiene un 46% de acuerdo en este aspecto y un 8% de total acuerdo, es decir dicho porcentaje manifiesta un gran nivel de asimilación en este criterio, el eje organizacional tiene un 46% de la muestra dentro de los criterios “normal” y “de acuerdo” y un 16% manifiesta no tener un buen nivel de asimilación de los contenidos, es decir se ubica en el criterio “total desacuerdo”.

5.4 NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LAS PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES REALIZADAS

Las prácticas pre profesionales en cuanto a la especialidad de psicología clínica son de total satisfacción para el 39% de la muestra, el 8% manifiesta que no tuvo satisfacción con dichas prácticas, el porcentaje de acuerdo en el área educativa se eleva al 46%, mientras que dentro de la insatisfacción el porcentaje llega al 7%.

En lo que se refiere al área organizacional, un porcentaje del 7% está en total desacuerdo con el desarrollo de las prácticas pre profesionales, es decir se encuentran muy insatisfechos, mientras que el 46% tiene la percepción de que dichas prácticas fueron normales.

5.5 SATISFACCIÓN DEL SEMINARIO DE FIN DE CARRERA, FACILIDAD DE SUSTENTACIÓN DE PRÁCTICAS, Y PROCESO DE ELABORACIÓN Y DEFENSA DE LA TESIS.

El nivel de satisfacción de los ex alumnos respecto al seminario de fin de carrera es del 54%, es decir se encuentran de acuerdo, mientras el 8% están en total desacuerdo.

El 39% de la muestra está en desacuerdo respecto a la facilidad en la sustentación de las prácticas y el 8% está en total desacuerdo, es decir piensan que fue muy difícil

En cuanto al proceso de elaboración de tesis el 39% de la muestra piensa que el nivel de dificultad en la realización de la misma fue normal, es decir no fue sencillo pero tampoco demasiado difícil, mientras que el 15% piensa que tuvo un alto grado de dificultad.

El 31% de la muestra concuerda que la defensa de tesis fue normal, en contraste al otro 31% que indica estar en desacuerdo.

5.6 ASPECTOS RELACIONADOS CON LA CARRERA DE PSICOLOGÍA

El 69% considera que la modalidad de estudios a distancia de la carrera de psicología facilitó el aprendizaje de buena manera, sin embargo un 8% no está de acuerdo con la facilidad de esta modalidad para adquirir dicho aprendizaje.

Un número equivalente al 69% de la muestra asevera que si tuviera que escoger nuevamente una carrera, optarían nuevamente por psicología, mientras el 31% no contestaron esta pregunta.

Gráfico No. 2



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Un 39% de los ex alumnos manifiesta que estudiaría nuevamente psicología dentro de la UTPL, además un 15% está totalmente de acuerdo en tomar esta opción, por otro lado un 23% no volvería a estudiar psicología en la UTPL.

Gráfico No.3



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Dentro del gráfico podemos observar que el 61% estudiaría la carrera de psicología en otra universidad, en contraste un 8% no considera dentro de sus planes esta opción.

Gráfico No.4



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

En cuanto a esta pregunta, podemos observar que el 69%, es decir más de la mitad de la muestra, preferiría estudiar psicología en otra modalidad que sea diferente a la de distancia, por otro lado el 7% no está de acuerdo con esta opción.

5.7 NIVEL DE SATISFACCIÓN CON LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS DE LOS CENTROS ASOCIADOS.

Gráfico No.5



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Un 8% de los ex alumnos, piensa que la manera de solucionar los problemas de los Centros Asociados fue muy satisfactoria, en contraste el 31% está en total desacuerdo respecto al criterio mencionado anteriormente.

Gráfico No.6



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

En cuanto a la metodología para resolver los problemas en la sede de Loja, un 62% manifiesta que está entre normal, sin llegar a ser satisfactoria, sin embargo un 8% considera que esta metodología si ha cubierto sus expectativas.

SEGUNDA PARTE

5.8 INSERCIÓN LABORAL

Trabajos relacionados con la psicología antes y después de graduarse

Tabla No. 1

	Antes de Graduarse	Después de Graduarse
1	2	1
2	3	1
3	0	0
4	1	1
5	0	2
6	0	3
7	0	1
8	0	0
9	0	1
10	5	1
11	0	2
12	1	1
13	0	0
Total	5	10

Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Como podemos analizar en la tabla anterior de resultados, 5 personas que representan un 38,46% de la muestra tuvieron trabajos relacionados en psicología antes de graduarse, mientras que, luego de la graduación notamos que 10 personas que representan el 76,92 % de la muestra se encuentran trabajando en dichas áreas.

Total de meses de trabajos en el área de psicología antes y después de graduarse.

Total meses de trabajo

Tabla No.2

En Psicología	Antes de Graduarse	Después de Graduarse
1	23	32
2	13	46
3	0	0
4	26	34
5	0	7
6	0	14
7	0	1
8	0	0
9	0	46
10	129	34
11	0	29
12	144	34
13	0	0
Total	335	277

Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Ocho personas de la muestra aumentó en tiempo de duración de trabajos en psicología después de graduarse, dos personas claramente en la tabla indica que ya se encontraban trabajando antes de graduarse y dos no han tenido experiencia.

Obteniendo un total de meses trabajados en psicología antes de graduarse 335 y después de graduarse un total de 277.

Trabajos en otras áreas antes y después de graduarse

Tabla No.3

	Antes de Graduarse	Después de Graduarse
1	0	0
2	1	2
3	2	2
4	0	0
5	1	1
6	0	1
7	4	1
8	1	1
9	1	0
10	1	0
11	3	0
12	1	0
13	2	1
Total	10	7

Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Como podemos analizar en la tabla de resultados 10 personas que representan un 76,92% de la muestra tuvieron trabajos en otras áreas antes de graduarse, mientras que, luego de la graduación notamos que 7 personas que representan el 53,84 % de la muestra se encuentran trabajando en las mismas.

Total meses de trabajo en otras áreas antes y después de graduarse

Tabla No.4

En otras áreas	Antes de Graduarse	Después de Graduarse
1	0	0
2	52	46
3	38	58
4	0	0
5	107	33
6	0	7
7	148	14
8	121	33
9	160	0
10	30	0
11	277	0
12	7	0
13	40	17
Total	980	208

Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Nueve personas de la muestra de 13 tienen mayor tiempo de duración en trabajos en otras áreas antes de graduarse, dos personas no han tenido trabajos en otras áreas y una ha obtenido un periodo muy parecido después y antes de graduarse. Obteniendo un total de meses trabajados en otras áreas antes de graduarse 980 y después de graduarse un total de 208.

Tipo de contrato en trabajos de psicología antes de graduarse

Gráfico No.7



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

En cuanto a los tipos de contratos en trabajos relacionados con la psicología, que tenían los ex alumnos de la UTPL antes de graduarse, podemos observar que un porcentaje mayor a la mitad del 67% poseía un contrato indefinido, lo cual indica que las posibilidades de que dicho ex alumno forme parte de la planta de personal permanente de la empresa eran bastante buenas.

Un 33% de la muestra indica que tenía un contrato eventual de trabajo.

Tipo de contrato en trabajos de psicología después de graduarse

Gráfico No.8



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Posterior a la graduación podemos observar en el gráfico anterior que el 86% de los graduados tiene un contrato indefinido de trabajo, es decir el porcentaje es mayor en comparación con los que poseían esta misma clase de contrato antes de graduarse, y un porcentaje igual del 7% tiene contratos eventuales y voluntarios.

Evaluación relacionada a la comodidad y ascensos de los empleos relacionados con la psicología luego de graduarse

En cuanto a la evaluación de los empleos relacionados con psicología luego de graduarse, podemos indicar que el 100%, manifiesta comodidad con dichos empleos, realizando un análisis más profundo encontramos que 5 personas de 10 que trabajaron en psicología de la muestra de 13 obtuvieron un ascenso en áreas relacionadas con esta carrera.

Tipo de remuneración en psicología antes de graduarse

Gráfico No.9



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

En cuanto a la percepción que tienen los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL, sobre la remuneración de los trabajos relacionados con la psicología antes de graduarse, podemos indicar que el 83% manifiesta que fue bien remunerado por su trabajo en contraste un 17% asevera que no está de acuerdo con la remuneración percibida.

Tipo de remuneración en psicología después de graduarse

Gráfico No.10



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

En el gráfico anterior podemos observar que la mayoría de la muestra tiene una remuneración que oscila entre los \$400 a \$800 mensuales, tomando en cuenta que esta remuneración es dentro de la carrera de psicología.

Dificultades al encontrar empleo

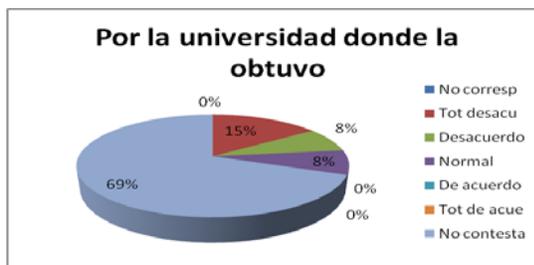
Gráfico No 11



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

El 69% de la muestra no contesta a esta pregunta, es decir podemos aseverar que no consideran al título como un obstáculo al momento de encontrar empleo.

Gráfico No.12



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Como en el caso anterior, el 69% de los encuestados no responde a esta pregunta, un 15% restante está en total desacuerdo al considerar que la universidad donde obtuvo el título influye en la búsqueda de empleo.

Gráfico No.13



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

El 69% de la muestra no contesta a esta pregunta y el 15% está en total acuerdo en la afirmación de que la situación del país influye en la búsqueda de empleo.

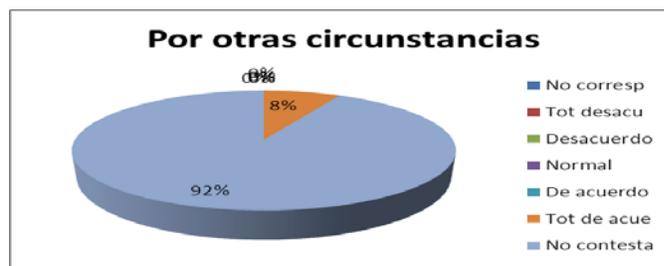
Gráfico No. 14



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

El 69% de los encuestados no responde con su opinión a esta pregunta, un 15% manifiesta estar en total acuerdo en que la ausencia de una vacante influye en la búsqueda de un empleo.

Gráfico No.15



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

El 92% de la muestra no contesta a esta pregunta, y un 8% está en total acuerdo con la afirmación de que otras circunstancias también influyen en la búsqueda de empleo.

TERCERA PARTE

5.9 SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

Refiriéndonos a la situación laboral de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL, podemos afirmar, según los resultados obtenidos, que el 100% de estos se encuentra trabajando actualmente, de éstos el 77% trabaja en áreas referentes a psicología y el 23% restante en áreas fuera de esta disciplina.

En Psicología:

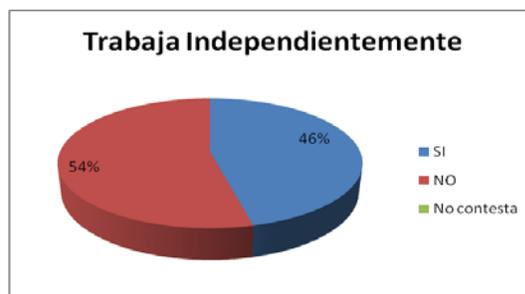
El 84% de la muestra manifiesta que tiene un contrato indefinido de trabajo y un igual del 8% trabaja en voluntariado y con un contrato eventual, en cuanto a la remuneración que perciben, el 8% gana más de 1000 dólares mensuales, sin embargo el 58% gana entre 200 y 600 dólares mensuales.

En otras Áreas:

Tenemos que el 57% tiene un contrato indefinido de trabajo y el 43% un eventual, el 58% de los ex alumnos manifiesta que su sueldo o remuneración se encuentra entre los 800 y más de 1000 dólares y el 42% entre 400 y 800 dólares.

Trabajos Independientes

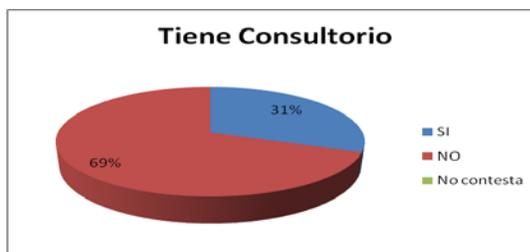
Gráfico No.16



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

El gráfico anterior nos indica que el 46% de la muestra afirma que trabaja independientemente, sin tener relación de dependencia, por otro lado el 54% afirma que si tiene un empleo con relación de dependencia.

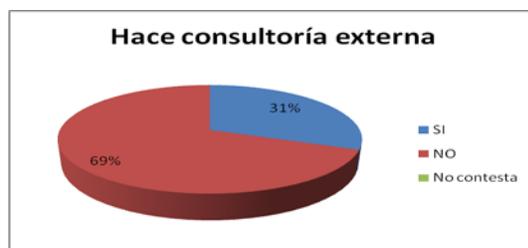
Gráfico No.17



**Fuente Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:**

Un porcentaje mayor a la mitad del 69% de la muestra afirma que no tiene un consultorio, por otro lado el 31% afirma que si tiene uno donde realiza sus actividades laborales.

Gráfico No.18



**Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:**

El 69% afirma que realiza consultoría externa, brindando sus servicios profesionales a diferentes empresas, por otro lado el 31% no se dedica a esta actividad.

Gráfico No.19



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Un 38% afirma que se dedica a otras actividades, fuera de la consultoría externa, que no son remuneradas, por otro lado el 62% no emplea su tiempo en este tipo de actividad.

CUARTA PARTE

5.10. OTROS ESTUDIOS, CURSOS ESPECIALIZANTES Y NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Otros Estudios

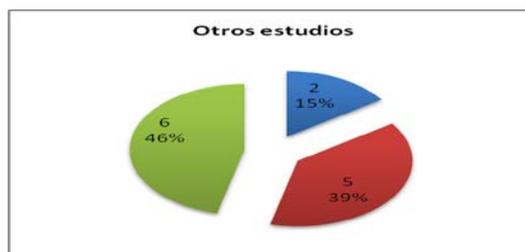
Tabla No.5

NO.	En Psicología	Otras Áreas	No estudiaron
1	0	0	1
2	0	0	1
3	0	1	0
4	0	0	1
5	0	0	1
6	0	0	1
7	0	0	1
8	0	1	0
9	1	0	0
10	3	0	0
11	0	1	0
12	0	1	0
13	0	1	0
Total	2	5	6

Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Otros Estudios

Gráfico No.20



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

En el gráfico anterior el 15% de la muestra estudiaron solamente la carrera relacionada con psicología y en contraste con el 39% ha realizado estudios en áreas diferentes y el 46% no ha estudiado ninguna carrera adicional.

Gráfico No.21



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Un gran porcentaje de la muestra afirma que desea especializarse (92%), sin embargo un 8% no desea dicha especialización

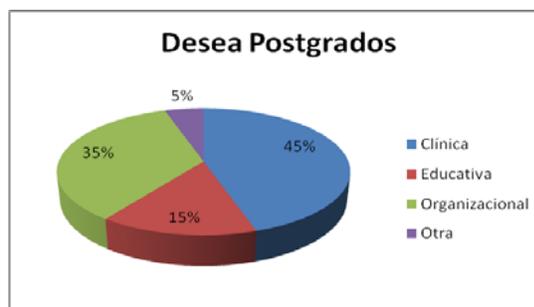
Gráfico No.22



Fuente Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Un 85% desea tener una especialización en psicología, lo cual es un porcentaje muy considerable, en el lado contrario un 15% no tiene pensado esa opción.

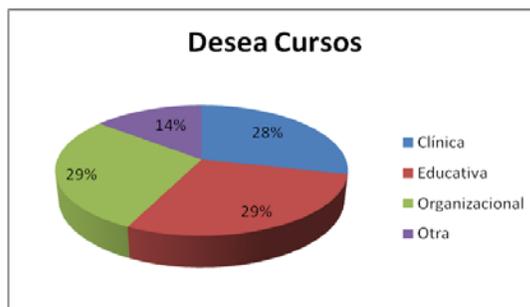
Gráfico No. 23



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

El área donde la mayoría de ex alumnos desea obtener un posgrado es en psicología clínica (45%) y un 5% lo desea en otro tipo de áreas no habituales dentro de esta ciencia.

Gráfico No.24



Fuente: Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

Dentro de lo que se refiere a cursos, existe una paridad en cuanto a las preferencias en psicología organizacional y educativa con el 29% en cada una de ellas, el 28% prefiere un curso en psicología clínica y un 14% en otras áreas no habituales como el caso anterior.

6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De la investigación realizada se afirma que la mayor parte de la muestra del estudio pertenece al género femenino, con edades comprendidas entre los 31 hasta 51 años.

Siendo la nacionalidad ecuatoriana el 100% del grupo investigado, lo cual es un factor importante ya que nos permitirá conocer la realidad del psicólogo ecuatoriano de una manera más fidedigna, en cuanto a los años de graduados podemos ver que la mayoría se encuentra entre 2 a 3 años, lo cual implica que el tiempo entre la terminación de los estudios y su inserción en el mercado laboral no es extenso, este factor tiene importancia, ya que permite tener una percepción más cercana a la realidad sobre la satisfacción con la formación profesional recibida en la UTPL. En cuanto al estado civil la mayoría se encuentra en la categoría casado, lo cual de alguna manera u otra influye en una mayor necesidad de insertarse laboralmente y pueda desarrollarse cabalmente en ambas actividades, a su vez el cónyuge de este grupo de participantes casados tiene un trabajo estable y los dependientes de esta pareja se encuentran entre 2 y 3 lo cual es un promedio normal que implica estar inmerso en una adecuada planificación familiar.

Se observa que no existe la satisfacción total en cuanto al plan de estudios (materias y contenidos en general) de las diferentes asignaturas que fueron impartidas a los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL, dicha satisfacción podríamos indicar está dentro del promedio sin llegar a ser del todo complaciente.

El nivel de satisfacción con los tutores es del promedio, es decir los ex alumnos perciben un desempeño regular de éstos por cuanto los estudiantes manifiestan que han tenido algunas malas experiencias con los tutores como falta de atención con calidad a sus inquietudes, poco tiempo para el asesoramiento de las materias y no recibieron una adecuada guía, por estas razones piensan que dicha labor debe ser mejorada en el futuro

En cuanto al material recibido como son los libros, guías, trabajos a distancia, pruebas presenciales, Videoconferencias y el Sistema EVA, se mostró como la de más aceptación y con más amplio puntaje las guías de trabajo, en los demás

componentes ninguno se destaca y se mantienen con niveles de satisfacción promedio, cabe recalcar que habido un porcentaje pequeño de gente que no ha recibido video conferencias.

Más de la mitad de la muestra percibió que los contenidos de las materias fueron los adecuados ya que aprecian que son de gran utilidad en la práctica, mientras que el otro porcentaje no los estiman convenientes porque suelen dejar fuera temas que son de gran importancia, sin embargo, priman otras cosas que no sirven de mucho para el aprendizaje, como también puede ser la falta de actualización de los mismos.

La asimilación de las asignaturas recibidas durante el periodo de estudios, es decir el grado de conocimientos adquiridos en cada una de las materias podemos inferir que un porcentaje mayor percibe que ha adquirido un nivel de conocimientos muy satisfactorio en cuanto a las materias o asignaturas genéricas, pasando a lo que significa las áreas profesionales de la carrera de psicología, observamos que los puntajes varían y la más alta satisfacción se encuentra en el área educativa seguido de la organizacional lo que nos puede dar una pauta de que dichas áreas se pueden convertir en una fortaleza que debe ser explotada dentro de las posibles especialidades a ser implantadas en la carrera de psicología en la UTPL, también observamos que casi la mitad de la muestra no están satisfechos con lo que han asimilado en psicología clínica, por lo que se deberá detectar las debilidades en esta asignatura como la falta de capacitaciones presenciales con especialistas clínicos, la carencia de un buen material didáctico para un mejor aprendizaje, ésta percepción negativa en esta rama como en las otras (educativa y organizacional) aunque en porcentajes menores, hace que los alumnos se sientan poco capaces de desempeñar una labor eficiente en su ámbito profesional en el futuro inmediato. En lo que respecta a la distribución de las materias por ejes la mayoría considera que fue equitativa.

Analizando las prácticas pre profesionales realizadas en las áreas mencionadas anteriormente podemos indicar que es en el área clínica donde más satisfacción existe por parte de los ex alumnos, comparando con lo citado anteriormente a pesar de que los alumnos no se sienten satisfechos con la asimilación de conocimientos en el área clínica en gran parte se debe que la mayoría de la muestra se inclina más por la especialización de psicología en esta rama.

Pequeños porcentajes de total insatisfacción reflejan en las tres especialidades de las prácticas donde es recomendable se trabaje en el desarrollo de estrategias, que permitan el mejoramiento continuo, una de ellas mencionada por algunos ex alumnos fue crear un mayor número de convenios con instituciones reconocidas a nivel nacional, además que ese aseguren que estas empresas les brinden a sus estudiantes una buena apertura.

Realizando un análisis profundo del grado de satisfacción con el seminario que participaron, nos podemos dar cuenta que el porcentaje de total satisfacción es menor a la cuarta parte, lo que indica una necesidad de trabajar de manera perenne para incrementar este porcentaje, sin embargo este resultado se puede compensar de alguna manera al darnos cuenta que un 54% de la muestra manifiesta estar de acuerdo con el seminario de fin de carrera.

Con respecto a la facilidad de la carrera para su aprobación, dos ex alumnos perciben que fue muy fácil y más de la mitad de la muestra manifiesta que tuvo la facilidad normal para la aprobación, con la excepción de una persona que piensa que no está de acuerdo y una que está totalmente en desacuerdo. Los resultados arrojados en este ítem reflejan que la carrera de psicología en la UTPL tiene el mismo grado de dificultad y/o facilidad como cualquier otra carrera.

En cuanto a la modalidad de estudios a distancia, podemos observar que dos personas de la muestra manifiestan que ésta facilitó mucho su aprendizaje a diferencia de 9 estudiantes que aprecian que el proceso de aprendizaje se desarrolló de manera normal, es importante tomar en cuenta que estos porcentajes indican que no existen percepciones de total satisfacción para la mayoría de los participantes.

Este tipo de satisfacción que podríamos llamar “promedio”, dentro de la cual podemos ver que no existen opiniones claras sino más bien “normales” la encontramos en la mitad de la población cuando analizamos la utilidad que el título de psicólogo ha tenido para los ex alumnos al momento de buscar un empleo, en cambio dos personas manifiestan que éste les ha servido mucho en cuanto a este aspecto, sin embargo idéntico porcentaje lo podemos encontrar en el otro extremo que manifiesta que dicho título profesional no les ha sido de gran utilidad al momento de realizar la búsqueda de empleo. En este apartado nos podemos dar cuenta que la obtención de un empleo no

solamente es necesario del título sino también dependerá mucho de las habilidades y competencias que posea una persona y otros factores en general como situación actual del país, edad, falta de nichos laborales, etc.

Más de la mitad de la muestra manifiesta que ha podido aplicar sus conocimientos y habilidades aprendidos en su instancia estudiantil, en su ambiente laboral, lo cual nos indica que existe una coherencia entre lo aprendido en las aulas y lo que se requiere aplicar en las actividades laborales. Un pequeño porcentaje del 15% manifiesta que no ha podido aplicar sus conocimientos adquiridos en su formación estudiantil en el trabajo.

En cuanto a la posibilidad de escoger nuevamente la carrera de psicología vemos que la mayor parte de los participantes se manifiesta afirmativamente ante esta posibilidad, siendo una de las pocas respuestas que sobresale al promedio, esto nos puede indicar que los ex alumnos no han tenido mayores dudas sobre la selección de su carrera.

Al preguntar a los participantes sobre la posibilidad de estudiar la carrera de psicología en la UTPL nuevamente 9 de ellos manifiestan que lo harían, la muestra se divide en cuanto a las opiniones de normal, de acuerdo y totalmente de acuerdo, en este caso este es un indicador de que la satisfacción de los ex alumnos con la formación recibida en la UTPL es buena sin llegar a ser excelente, este criterio lo podemos corroborar en la siguiente pregunta al observar que once personas manifiestan que están de acuerdo en estudiar psicología en otra universidad y de igual manera en lo referente a la modalidad de estudio, la misma que arroja el mismo porcentaje, en resumen: La mayoría de los ex alumnos manifiestan que preferirían estudiar la misma carrera en otra universidad antes que en la UTPL y de igual manera preferirían que dichos estudios se realicen en otra modalidad, o en todo caso que se mejore la calidad de la misma.

Cuando se investiga sobre la facilidad del proceso de elaboración de la tesis más de la mitad de la muestra manifiesta que este fue normal y estuvo de acuerdo, es decir no fue extremadamente difícil pero tampoco demasiado sencillo.

Refiriéndonos al grado de dificultad de la defensa de la tesis, podemos observar que existen percepciones divididas, sin embargo la mayor parte considera que la dificultad fue normal.

En cuanto a la labor de los Centros Asociados, (secretaría, dirección y coordinación) podemos citar que los ex alumnos se sienten más conformes con la labor realizada por la sede de Loja que con la de los centros asociados en las diferentes ciudades (Quito y Sto. Domingo).

En el apartado sobre recomendaciones a la escuela de psicología de la UTPL para mejorar el proceso de prácticas, podemos observar que los ex alumnos manifiestan que se debe tener una mayor planificación de los tiempos a lo largo del semestre, mayor orientación en la práctica clínica por parte de los tutores, que sea asignado el establecimiento al estudiante en el cual se realizara las practicas, implementar la presencia de un guía especialista para dar seguimiento correspondiente, atención más eficaz, se sugiere también que el tiempo de practica debería ser de mínimo un año, para reforzar los conocimientos, sugieren que dentro de la rama de psicología debería haber una especialidad, las practicas deben realizarse después de obtener la especialización de estudio, ser más exigentes y serios respecto a la evaluación de la práctica, una de las sugerencias que más aparece es la de establecer tutorías presenciales en la ciudad de Quito y en general en cada centro regional.

Al hablar sobre el proceso de formación de estudiantes, se recomienda principalmente el establecimiento de especialidades en cada rama de la psicología, como son Clínica Organizacional o Educativa u otra que se la pueda considerar importante dentro de esta ciencia, además acotan que los exámenes sean más prácticos que teóricos, es decir sin un sistema de memorización sugieren que exista una mayor comunicación entre los tutores y los alumnos y que esta no se limite a las llamadas telefónicas, que se dicten cursos, seminarios, charlas y se lleven a cabo congresos en cada ciudad, incrementar programas de investigación para adquirir mejores conocimientos, finalmente se recomienda que exista personal especializado en cada rama para las tutorías.

El siguiente apartado de la presente discusión se refiere a los aspectos relacionados con otros estudios de los ex alumnos, así tenemos que existen dos personas que

estudiaron otra carrera relacionada con la psicología antes y después de la terminación de la carrera en la UTPL, seis de los participantes decidió no seguir estudiando ninguna carrera adicional sea en el área de Psicología u otra no relacionada, adicionalmente cinco personas estudiaron otra carrera no relacionada con la Psicología

En el criterio de los cursos de especialización vemos que casi la totalidad de los participantes ha seguido, como es obvio, aquellos relacionados con su carrera, refiriéndonos a los empleos antes de graduarse podemos observar que la mayoría de la muestra tuvo actividades laborales diferentes a la psicología, un promedio de 12 trabajos pertenecen a la carrera en sí y 17 a otras áreas, esto puede deberse a que todavía no tenían la experiencia suficiente para poder desempeñarse en su carrera.

Un aspecto a destacarse es que los principales tipos de contrato de los ex alumnos que trabajaron en psicología antes de graduarse se dividen entre indefinidos y eventuales, lo cual significa que el trabajo del futuro profesional era valorado por la institución y por ende se ofrecía un empleo, podríamos llamarlo, estable.

A su vez la percepción sobre la remuneración es que esta era buena y que existía un reconocimiento justo, en el caso del empleo en otras áreas, existen resultados similares, es decir los ex alumnos piensan que el sueldo fue mejor en psicología que en otras áreas.

En cuanto al análisis de los empleos luego de la graduación podemos darnos cuenta que en lo que respecta a los de psicología la tendencia a que los contratos que ofrecen las empresas a los ex alumnos sean indefinidos y eventuales se mantiene, los sueldos se encuentran entre los \$ 400 a \$ 800, sin embargo solo 5 personas tuvieron ascensos en trabajos relacionados a la psicología.

En lo que se refiere a empleos en otras áreas luego de la graduación, podemos observar que los tipos de contratos que se ofrecen a los participantes son indefinidos y eventuales, la diferencia se encuentra en los sueldos o remuneraciones que perciben aquellos que trabajan en áreas diferentes a las de psicología, estos últimos perciben una remuneración mensual que se ubica entre los \$600 y \$1000 dólares mensuales, es decir es más alta que aquellos que trabajan en áreas de la psicología, el número de

ascensos en otras áreas es menor al que se obtuvo en psicología es decir dentro de la carrera las oportunidades de ascensos de los ex alumnos fueron mayores.

Al concretarnos en las dificultades que el ex alumno atravesó para encontrar un empleo, vemos que la mayoría no contestó este apartado, pero podemos resumir que algunos piensan que si influyen factores como: la situación económica y política del país y por la ausencia de un nicho laboral,

Respecto a la situación laboral actual de los ex alumnos, encontramos que la totalidad de ellos se encuentra laborando, ubicados en una plaza de trabajo, lo cual es un factor muy beneficioso para la UTPL, a su vez la gran mayoría de estos lo hace en áreas relacionadas al campo de la psicología y en su gran parte con un contrato indefinido otorgado por las Instituciones donde trabajan, en cuanto a la remuneración promedio percibida se mantiene entre \$400 y \$800 dólares mensuales.

Actualmente los ex alumnos que laboran en áreas diferentes a la psicología mantienen un promedio de remuneración entre \$800 \$1000 dólares mensuales, es decir se mantiene la tendencia que en otras áreas son mejor remunerados que en el área de la psicología, este puede ser un factor que contribuye a que los ex alumnos decidan estudiar otra carrera que les permita aumentar sus ingresos económicos o a su vez optar por trabajos independientes de tal manera que sus ingresos mejoren.

En cuanto al estilo o clase de trabajo que los participantes tienen actualmente, podemos indicar que no existe una diferencia significativa entre aquellos que trabajan independientemente como los que trabajan bajo relación de dependencia, la mayoría de ellos no tiene un consultorio propio u oficina, de igual forma no se dedican a la consultoría propiamente dicha, la gran mayoría ha decidido especializarse en psicología, esto puede deberse a la percepción que se tiene de que una persona especializada tiene mayores oportunidades de emplearse que una que no ha decidido tomar esta opción. La mayoría desean una especialización en áreas o aspectos relacionados a la psicología clínica, esta inclinación puede darse por la visión que tienen de esta rama sigue siendo la más conocida dentro de esta ciencia.

Finalmente abarcamos el tema relacionado a necesidades de capacitación, donde los ex alumnos manifestaron con un alto porcentaje el deseo de adquirir una

especialización, postgrado o maestría relacionada con la psicología a excepción de una persona que quiere optar por otra no relacionada con la misma. Para evidenciar lo mencionado hacemos referencia a los resultados de los posgrados que desean los ex alumnos con un 45% de inclinación por la clínica, el 35% en el área organizacional y un 15% en la educativa.

Se menciona que los cursos de más aceptación para los ex alumnos son divididos en partes iguales del 29% en las tres ramas más conocidas de la Psicología, sin descartar la posibilidad de hacerlo en otros aspectos nuevos o no tradicionales. Con la creciente competencia en el mercado profesional los individuos se orientan a buscar programas que les ayuden a lograr sus objetivos por lo cual los cursos de psicología en sus diferentes ramas se han convertido en el centro de atracción.

Para poder concluir este apartado de la discusión de resultados y tener un mejor panorama de la inserción laboral aquí en el Ecuador comparado con otros países, vale la pena mencionar los estudios realizados de Inserción Laboral de los titulados en el último quinquenio en Psicología en Europa y España según ANECA (Agencia Nacional de la Calidad y Acreditación).

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

- La falta de estudios expresamente dirigidos a cubrir todos los objetivos del proyecto en relación con la inserción laboral ha provocado que los datos que han servido para este análisis provengan de fuentes diversas.
- Se constata la necesidad de un proceso de formación y especialización posterior a la licenciatura de alto porcentaje de licenciados que cursan estudios de postgrado.
- En comparación con otras titulaciones que permiten el ejercicio libre de la profesión, se observa una cierta precariedad laboral en cuanto a remuneración y tipo de contratación. La profesión necesita un mayor reconocimiento social que lleve a igualar o acercar los salarios de estos profesionales con otros de características similares. La titulación juega un papel importante en este reconocimiento social que debe ser tenido en cuenta.
- Las expectativas de los estudiantes sobre los ámbitos de aplicación de la Psicología siguen especialmente centradas en la psicología clínica, a pesar de que otros ámbitos profesionales no dejan de crecer como el caso del trabajo y organizaciones.
- Un porcentaje no elevado (aproximadamente 20%), pero a tener en cuenta, de graduados manifiestan que su trabajo no tiene nada que ver con los estudios realizados. En comparación con nuestra muestra de trece, 2 personas (15%) no trabajan en el área de psicología.(ANECA, Libro Blanco).

7. CONCLUSIONES

- Todos los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL, han logrado insertarse laboralmente, tanto en áreas referentes a su carrera como en otras ajenas a la misma con lo cual se evidencia que su estado general de inserción laboral es bueno, con contratos indefinidos de trabajo en un empleo referente a psicología. En estado laboral actual se ha determinado que 3 trabajan en psicología organizacional, 4 en psicología educativa, 2 en psicología clínica y en otras áreas 4 personas (de éstas, 2 complementan sus trabajos en áreas relacionados con psicología clínica). El promedio de las remuneraciones percibidas se mantiene entre \$400 y \$800 dólares mensuales para un psicólogo y siendo en otras áreas mejor remunerados.
- En términos generales y según los resultados obtenidos en este estudio, existe un 60% de satisfacción de los ex alumnos de psicología de la UTPL en cuanto a la formación recibida en dicho centro de estudios, sin llegar a ser excelente pero una cantidad considerable de la muestra percibe que nos están satisfechos con los tutores.
- La carrera de psicología en términos generales fue fácil para su aprobación. Cabe indicar que este término “fácil” equivale a un término normal según la conversación mantenida en las entrevistas, lo que no refleja cuando respondieron en el instrumento de inserción laboral.
- El título les facilitó a conseguir un empleo aunque de acuerdo a la realidad ellos estuvieron un trabajo estable antes de graduarse, sin embargo fue importante para algunos ascensos. Los conocimientos adquiridos en la UTPL se aplican de alguna u otra manera en el trabajo que están desempeñando.

8. RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar programas de empleo ,como bases de datos actualizadas de los graduados de Psicología la misma que se encuentre disponible en la página web de la universidad ,convenios de pasantías con instituciones a nivel nacional e internacional lo que permitirá mantener el alto grado de inserción laboral que actualmente tienen los estudiantes de psicología de la UTPL, lo cual se puede constituir en un valor agregado que beneficiará tanto a la Universidad como a los alumnos que forman parte de ella.
- Mejorar el nivel de satisfacción de los alumnos de la UTPL, especialmente en aspectos relacionados a los tutores y las asesorías que estos pueden brindar, como crear diferentes mecanismos, fortalecer la orientación y direccionamiento en cuanto tutorías, videoconferencias , charlas de información, seminarios, etc., mantener una permanente comunicación con los estudiantes utilizando adecuadamente las herramientas como el sistema EVA para que haya la facilidad en tomar contacto con el tutor y a la información, de igual forma que exista flexibilidad en los horarios y tiempos de atención de los tutores, claridad de las asesorías y priorizar la práctica a la teoría.
- En el mundo laboral actual las empresas y organizaciones buscan en sus procesos de selección personal especializado en las diferentes ramas profesionales, por lo cual es recomendable la implementación de especialidades dentro de la escuela de psicología de la UTPL, esto a su vez puede contribuir a que los futuros profesionales tengan más oportunidades de trabajo
- Implementar la presencia de un guía especialista para dar seguimiento eficaz a las practicas pre profesionales, se recomienda también que el tiempo de éstas debería ser de mínimo de un año para reforzar los conocimientos y deben realizarse después de obtener la especialización de estudio, con respecto a la evaluación ser más exigentes y serios.

- Es recomendable la implementación de especialidades, diplomados, maestrías, dentro de la escuela de psicología de la UTPL, esto a su vez puede contribuir a que los futuros profesionales tengan más oportunidades de trabajo. Puesto que en el mundo laboral actual las empresas y organizaciones buscan en sus procesos de selección personal especializado en las diferentes ramas profesionales.
- Fortalecer la comunicación entre el personal de los centros educativos y la sede de Loja, mediante capacitaciones vía e mail, telefónico y otros.

9. BIBLIOGRAFIA

ANECA, Libro Blanco, Título de Grado en Psicología, pág. 56. Disponible en:
http://www.aneca.es/var/media/150356/libroblanco_psicologia_def.pdf (Consulta 2011, octubre 19)

Bruner José Joaquín (2008) Inserción laboral de los graduados profesionales y técnicos en Europa Disponible en :
http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/2008/02/insercion_labor.html
(Consulta 2011, octubre)

Colegio Oficial de Psicólogos de España (1998). Psicología de la Actividad Física del Deporte. Psicología de Tráfico y el Deporte. Disponible en:
<http://www.cop.es/perfiles/index.html> (Consulta 2011, 20 de julio)

Davia Rodríguez M. (2000) La Inserción Laboral de los Jóvenes Españoles, Universidad de Castilla- La Mancha Universidad de Alcalá, Disponible en:
<http://www.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com2-2.pdf> (Consulta 2011, julio)

El Diario EC. (2009, noviembre). Sólo 11 Universidades tienen Calificación "A" y 9 Calificación "B". Disponible en:
<http://www.eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/136020-conea-solo-11-universidades-tienen-calificacion-a-y-9-calificacion-b/> (Consulta 2011, 20 de julio)

Espinosa B. (2005) Expectativas y Estrategias Laborales de Jóvenes y adultos jóvenes en Quito – Ecuador FLACSO-Sede Ecuador Proyecto Regional CEPAL/GTZ Integración de Jóvenes al mercado laboral. Disponible en:
<http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSO-ECU%20final.pdf>
(Consulta 2011, agosto)

Fundación de Neuropsicología Clínica – Buenos Aires. Disponible en:
<http://www.fnc.org.ar/neuropsicologia.htm> (Consulta 2011, 22 de julio)

Guerra L.-Revista Psicología y Vida (2007). Tanatología. Disponible en:
http://www.revistapsicologiayvida.com/02_03.html (Consulta 2011, 19 de julio)

Herrera L. y Guerra V. (1999), Profesores del departamento de Psicología de la Universidad Central de las Villas, Santa Clara Cuba, Actualidad y Perspectiva de la Formación del Psicólogo en la Universidad Central de las Villas en Cuba. Disponible en:
<http://www.cop.es/infocop/vernumeroCOP.asp?id=961> (Consulta 2011, 19 de julio)

Hurtado O. (2004), Sistema de Educación Superior del Ecuador. Disponible en:
http://tuning.unideusto.org/tuningal/images/stories/presentaciones/ecuador_doc.pdf
(Consulta 2011, 20 de julio)

Instituto Argentino de Consultores Psicológicos, Qué es la Consultoría Psicológica. Disponible en: <http://www.iadecounseling.com.ar/> (Consulta 2011, 23 de julio)

Monserrat P. (2010). Magazine ActiBva anima tus Finanzas. La Psicología de la Economía. Disponible en: <http://www.actibva.com/magazine/mas-que-economia/la-psicologia-de-la-economia> (Consulta 2011, 20 de julio)

Moser G. (2003). La Psicología Ambiental en el Siglo 21: El Desafío del desarrollo Sustentable, págs.13-14. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd59/moser.pdf> (Consulta 2011, 21 de julio)

Peiró, J.M (2003) La enseñanza de la psicología en Europa: Un proyecto de titulación Europea. Papeles del Psicólogo, págs. 25-33. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/778/77808603.pdf> (Consulta 2011, agosto)

Pontificia Universidad Católica del Ecuador – PUCE. Facultad de Psicología. Disponible en: <http://www.puce.edu.ec/index.php?pagina=carreraP03> (Consulta 2011, 22 julio)

Rodríguez M. (2011). Gerontología: La Ciencia de la Vejez. Disponible en: <http://www.psicologia-online.com/monografias/4/gerontologia.shtml> (Consulta 2011, 21 de julio)

Sánchez J.(2003), La Formación del Psicólogo en una Perspectiva Internacional, págs. 3-58. Disponible en: http://www.ascofapsi.org.co/observatorio/documentos/formacion_psico_perspectiva%20inter.pdf (Consulta 2011, julio - agosto)

Sánchez Vidal A. (1991), Papeles del psicólogo: Psicología Comunitaria: Origen, Concepto y Características. Disponible en: <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=505> (Consulta 2011, 23 de julio)

Santana Cárdenas (2002) Análisis De Las Actitudes Hacia La Búsqueda De Empleo. Un Estudio Longitudinal Con Universitarios de Alcalá de Henares. Disponible en: <http://www.ucm.es/BUCM/tesis/psi/ucm-t25132.pdf> (Consulta 2011, agosto)

SENESCYT (2011), Senescyt fortalece la Cooperación con la VVOB. Disponible en: <http://www.senescyt.gob.ec/web/10156/227> (Consulta 2011, 20 de julio)

Schkolnik Mariana. (2005) Caracterización de la inserción laboral de los jóvenes División de Desarrollo Social S E R I E políticas sociales 104, Santiago de Chile, febrero-05, pag. 12. Disponible en: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/20849/sps104_lcl2257.pdf (Consulta 2011, agosto)

Suarez X. (2011) Revista de Psicología, Vol. 20 N° 1 Valoración de las Competencias de Psicología: Estudio exploratorio en muestras de Estudiantes y Profesionales Activos pag 79 disponible en:

http://www.facso.uchile.cl/psicologia/revista/2011/01/04_suarez.pdf (Consulta 2011, octubre)

Universidad Católica de Valencia-San Vicente Martir 2003-2010. Disponible en:
https://www.ucv.es/master_psicologiajuridica/ (Consulta 2011, 10 de octubre)

Universidad Central del Ecuador - UCE. Ciencias Psicológicas.

Disponible en: <http://www.uce.edu.ec/estudios.php?modo=itm> (Consulta 2011, 22 de julio)

Universidad del Azuay - UAZUAY. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Disponible en:

<http://www.uazuay.edu.ec/servicios/facultades/facultades.php> (Consulta 2011, 23 de julio)

Universidad de Cuenca. Pregrado, Facultades de Psicología. Disponible en:
<http://psicologia.ucuenca.edu.ec/> (Consulta 2011, 23 de julio)

Universidad Técnica Particular de Loja - UTPL. Pregrado, Área Socio Humanística, Escuela de Psicología. Disponible en:

<http://www.utpl.edu.ec/sites/default/files/carreras/presencial/sociohumanistica/Psicologia.pdf> (Consulta 2011, 20 julio)

Universidad San Francisco de Quito - USFQ. Pregrado, Sicología. Disponible en:

<http://www.usfq.edu.ec/Pregrado/Paginas/pregrado.aspx> (Consulta 2011, 22 de julio)

Universidad Técnica de Ambato – UTA. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación y Facultad de Ciencias de la Salud. Construyendo una Universidad de Excelencia. Disponible en:

http://www.uta.edu.ec/v2.0/index.php?option=com_content&view=frontpage&Itemid= (Consulta 2011, 22 de julio)

Weller Jürgen. (2003) La problemática inserción laboral de los y las jóvenes División de Desarrollo Económico, Serie 28 Macroeconomía del Desarrollo, Santiago de Chile dic 2003, Págs 15 -17 .Disponible en:

<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/13974/lcl2029e.pdf> (Consulta 2011, octubre)

Weller Jürgen (2006). Los jóvenes y el empleo en América Latina, Desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. Págs. 94 - 104. Disponible en:

<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/7/26547/Juventudyempleo.pdf> (Consulta 2011, agosto)

Zárate N. (2006), Universidad de San Martín de Porres. La Política y la Psicología. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/iber/v12n12/a12v12n12.pdf> (Consulta 2011, 19 de octubre)

ANEXO Nro. 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CENTRO DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA (CEP)

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

CURRÍCULUM VITAE

1. INFORMACIÓN PERSONAL

1.1. Datos:

- a) Nombre:.....
- b) Cédula:.....
- c) E-mail:.....
- d) Teléfono:.....
- e) Fecha y lugar nacimiento:.....
- f) Nacionalidad:.....
- g) Género:.....
- h) Estado civil:.....

1.2. Dirección de residencia particular

- a) Dirección:.....
- b) Ciudad:.....
- c) Provincia:.....

1.3. Dirección laboral (actual o última)

- a) Dirección:.....
- b) Ciudad:.....
- c) Provincia:.....

2. FORMACIÓN ACADÉMICA

2.1.Grado(s) y título(s) (Solo titulaciones)

Nº	Título y/o Grado	Universidad	País	Ciudad	Fecha de Obtención
1					
2					
3					
4					
5					
6					

2.2.Pasantías y/o estadías en el extranjero:

- a) Descripción:.....
- b) Año:.....
- c) Duración (en meses):.....
- d) Comentarios:.....

3. EXPERIENCIA PROFESIONAL

Nº	INSTITUCIÓN	País	Provincia	Ciudad	Cargo	Fecha de inicio	Fecha de termino
1							
2							
3							
4							
6							

4. COMPETENCIAS ESPECIFICAS

4.1.IDIOMAS

N°	Idioma	Lo habla	Lo lee	Lo escribe
1				
2				
3				
4				

4.2.OFIMÁTICA Y TICS (computación básica Word, Excel y Power Point)

N°	Habilidad	% de desempeño
1		
2		
3		
4		
5		
6		

4.3.CURSOS ESPECIALIZADOS (solo mas de 40 horas)

N°	Curso	Duración	Institución donde lo obtuvo	País	Provincia	Ciudad
1						
2						
3						
4						

5. DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIAS (Opcional)

.....

ANEXO Nro. 2



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CENTRO DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA (CEP)

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

CUESTIONARIO DE INSERCIÓN LABORAL PARA EXALUMNOS DE PSICOLOGÍA UTPL

“Ad hoc” Alvarado, J. y Bustamante, B.

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

1. DATOS INFORMATIVOS

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

2. ACERCA DE SUS ESTUDIOS:

A. SOBRE LA UTPL

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

0 (cero) es igual a “no corresponde”

1 (uno) es igual a “totalmente en desacuerdo”

2 (dos) es igual a “en desacuerdo”

3 (tres) es igual a “normal”

4 (cuatro) es igual a “de acuerdo”

5 (cinco) es igual a “totalmente de acuerdo”

N°	ITEM	O A 5	
1	Estoy satisfecho con el plan de estudios (materias y contenidos en general)		
2	Estoy satisfecho con los tutores (profesores)		
3	Estoy satisfecho con el material recibido	Los libros	
		Las guías	
		Los trabajos a distancia	
		Las pruebas presenciales	
		Videoconferencias	
		Sistema EVA	
4	Los contenidos de las materias recibidas fueron los adecuados		
5	La distribución de las materias por ejes fue equitativa		
6	Enuncie el nivel de asimilación que cree haber obtenido en cada uno de los ejes de la carrera: (del 1= Nada al 5=Completamente)	Materias Genéricas	
		Clínico	
		Educativo	
		Organizacional	
7	Enuncie el nivel de satisfacción que tiene en relación con las prácticas preprofesionales realizadas: (del 1= Nada al 5=Completamente)	Clínico	
		Educativo	
		Organizacional	
8	Estoy satisfecho con el seminario de fin de carrera en el que participé		
9	La carrera en general fue fácil para su aprobación		
10	La modalidad de estudios a distancia facilitó mi proceso de aprendizaje		
11	El título de psicólogo me facilitó la obtención de un empleo		
12	He podido aplicar mis conocimientos y habilidades obtenidos en mi(s) trabajo(s)		
13	Si tuviera que escoger nuevamente la carrera optaría por Psicología		
13 a	Estudiaría psicología nuevamente en la UTPL		
13 b	Estudiaría psicología nuevamente en otra universidad		
13 c	Estudiaría nuevamente psicología en otra modalidad		
14	El proceso de elaboración de la tesis fue sencillo		
15	El proceso de sustentación de prácticas fue sencillo		

16	El proceso de defensa de tesis fue sencillo	
17	Estoy satisfecho con la atención y solución de problemas a través de mi centro asociado:	
18	Estoy satisfecho con la atención y solución de problemas a través del personal administrativo de Psicología de la sede Loja (Secretaría, Dirección y coordinación)	

19. ¿Qué recomendaría a la escuela de psicología para mejorar el proceso de prácticas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

20. ¿Qué recomendaría a la escuela de psicología para mejorar el proceso de formación de sus estudiantes?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

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

C. CURSOS ESPECIALIZANTES (más de 40 horas)

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

3. INSERCIÓN LABORAL

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

A. Empleos antes de graduarse:

N°	Nombre de la Institución y Tipo	Tipo de Contrato	Valoración	Cargo	Funciones Principales	Desde	Hasta
1		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		
2		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		

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

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

C. Evaluación de los empleos

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

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

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

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

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

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

1= "Totalmente en desacuerdo" 2= "En desacuerdo" 3 = "Normal"

4= "De acuerdo" 5 = "Totalmente de acuerdo"

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

i. ¿Cuáles?.....

D. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

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

Si está desempleado podría decirnos hace cuánto tiempo:

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

3. Trabaja independientemente: a) SI b) NO
- 3.1. Tiene consultorio clínico: a) SI b) NO c) hace
cuánto:.....
- 3.2. Hace consultoría externa: a) SI b) NO c) hace
cuánto:.....
4. Aparte del trabajo y consultas externas; ¿hace alguna otra actividad, que no sea remunerada?
a) SI b) NO
- 4.1. ¿Cuáles?.....
.....
.....
.....

E. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

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

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

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO Nro. 3**CERTIFICACIÓN**

Yo,..... con cédula de identidad N°....., certifico haber participado, completando el cuestionario de “inserción laboral”, para el programa de investigación en “inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL”, en colaboración con el egresado, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado y para el programa nacional de investigación “inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL”

Atentamente;

Firma

CERTIFICACIONES

FIRMADAS

ANEXO Nro. 8

CERTIFICACIÓN

Yo,..... Alba Marcela Morillo Morillo con cédula de
identidad N°..... 171396333-6, certifico haber participado, completando el
cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción
laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la
UTPL", en colaboración con el egresado Patricia Galarraga,
es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado Patricia Galarraga y para el programa nacional de
investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la
escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente;

Firma

Alba Morillo

CERTIFICACIÓN

Yo, Cloudia González con cédula de
identidad N° 1706965132, certifico haber participado, completando el
cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción
laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la
UTPL", en colaboración con el egresado VERÓNICA MANCHENO FLORES
....., es todo cuanto puedo certificar en
honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado VERÓNICA MANCHENO FLORES y para el programa nacional de
investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la
escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente;

Cloudia González
Firma 170696513-2

ANEXO Nro. 8

CERTIFICACIÓN

Yo, Dayana Vergara Maya con cédula de
identidad N° 1704059722, certifico haber participado, completando el
cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción
laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la
UTPL", en colaboración con el egresado Patricia Galarraga,
es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado Patricia Galarraga y para el programa nacional de
investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la
escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente;



Firma 1704059722

CERTIFICACIÓN

Yo, Elisa Lade Tobar Echaverría con cédula de
identidad N° 1211931046, certifico haber participado, completando el
cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción
laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la
UTPL", en colaboración con el egresado VERÓNICA ALEXANDRA MANCHENO FLORES,
es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado VERÓNICA MANCHENO y para el programa nacional de
investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la
escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente;

Firma Elisa Lade Tobar Echaverría

ANEXO Nro. 8

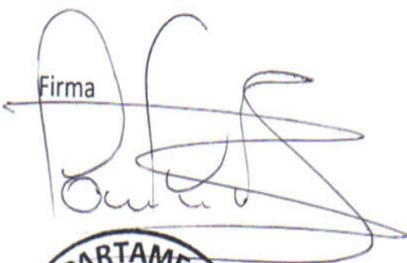
CERTIFICACIÓN

Yo, FABRICIO XAUFER GABRIEL PARRILLO con cédula de identidad N° 171335009-6, certifico haber participado, completando el cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL", en colaboración con el egresado PATRICIA GALARZA, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado PATRICIA GALARZA y para el programa nacional de investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente;

Firma



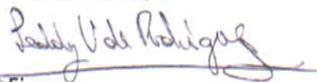
ANEXO Nro. 8

CERTIFICACIÓN

Yo, Ledy Catalina Valleja Ortúño con cédula de
identidad N° 17.0500692-1, certifico haber participado, completando el
cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción
laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la
UTPL", en colaboración con el egresado Patricia Galarza,
es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado Patricia Galarza y para el programa nacional de
investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la
escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente;



Firma

ANEXO Nro. 8

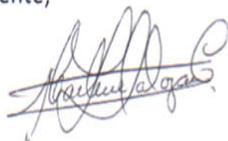
CERTIFICACIÓN

Yo, Marlene Virginia Salazar Castro con cédula de identidad N° 17.106.9155.9, certifico haber participado, completando el cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL", en colaboración con el egresado Patricia Galarza, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado Patricia Galarza y para el programa nacional de investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente;

Firma



ANEXO Nro. 8

CERTIFICACIÓN

Yo, Patricia Peña Ibarra..... con cédula de
identidad N° 0801562737....., certifico haber participado, completando el
cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción
laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la
UTPL", en colaboración con el egresado Patricia Galanza.....,
es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado Patricia Galanza..... y para el programa nacional de
investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la
escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente;


Firma

CERTIFICACIÓN

Yo, SONIA ELIZABETH CARDENAS OLIVO con cédula de identidad N° : 171074745-0 ,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "inserción laboral", para el
programa de investigación en "inserción laboral y necesidades de formación de los ex
alumnos de la escuela de psicología de la UTP", en colaboración con el egresado
VERONICA MANCHENO FLORES, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado VERONICA MANCHENO FLORES y para el programa nacional de investigación
"inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de
psicología de la UTP"

Atentamente;



Firma

ANEXO Nro. 8

CERTIFICACIÓN

Yo, YOLANDA JACQUELINE SILVA SILVA con cédula de
identidad N° 1712805769, certifico haber participado, completando el
cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción
laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la
UTPL", en colaboración con el egresado PATRICIA GALARZA,
es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado PATRICIA GALARZA y para el programa nacional de
investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la
escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente;

Firma



CERTIFICACIÓN

Yo, *IVÁN ZURITA BOJAÑOS* con cédula de identidad N°: *171353565-4*,
certifico haber participado, completando el cuestionario de "inserción laboral", para el
programa de investigación en "inserción laboral y necesidades de formación de los ex
alumnos de la escuela de psicología de la UTPL", en colaboración con el egresado
VERONICA MANCHENO FLORES, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado VERONICA MANCHENO FLORES y para el programa nacional de investigación
"inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de
psicología de la UTPL"

Atentamente;



Iván Zurita Bojaños
171353565-4

Firma

CERTIFICACIÓN

Yo, MARIANELLA PILAR HERNADEZ FLORES con cédula de identidad N°1713578951, certifico haber participado, completando el cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL", en colaboración con el egresado VERONICA MANCHENO FLORES, es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado del egresado VERONICA MANCHENO FLORES y para el programa nacional de investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL".

Atentamente;

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Mariabella", with a large, sweeping flourish above it.

Firma

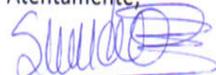
ANEXO Nro. 8

CERTIFICACIÓN

Yo, SHIRLEY CONSUELO HERRERA TORRES con cédula de
identidad N° 1709581001, certifico haber participado, completando el
cuestionario de "inserción laboral", para el programa de investigación en "inserción
laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la
UTPL", en colaboración con el egresado PATRICIA GALARZA,
es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Además autorizo que mis datos sean utilizados, para el desarrollo de la tesis de pregrado
del egresado PATRICIA GALARZA y para el programa nacional de
investigación "inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la
escuela de psicología de la UTPL"

Atentamente:



Firma

MATRIZ DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS

No.	Cédula	Nombres	Apellidos	País (Domicil)	Provincia (Domicil)	Ciudad (Domicil)	Estado Civil
1	1710747450	SE	CO	Ecuador	Pichincha	Quito	Divorciada
2	1706965132	CM	GL	Ecuador	Pichincha	Quito	Casada
3	1713350096	FX	GR	Ecuador	Pichincha	Santo Domingo	Casado
4	1713578951	MP	HF	Ecuador	Pichincha	Quito	Divorciada
5	1709581001	SC	HT	Ecuador	Pichincha	Quito	Casada
6	1713963336	AM	MM	Ecuador	Pichincha	Santo Domingo	Casada
7	801562737	P	PI	Ecuador	Pichincha	Quito	Casada
8	1710691559	MV	SC	Ecuador	Pichincha	Quito	Casada
9	1712805769	YJ	SS	Ecuador	Pichincha	Santo Domingo	unión libre
10	1711931046	EP	TE	Ecuador	Pichincha	Quito	Casada
11	1704059722	LD	VM	Ecuador	Pichincha	Quito	Casada
12	1705006821	LC	VO	Ecuador	Pichincha	Quito	Casada
13	1713535654	DI	ZB	Ecuador	Pichincha	Quito	Soltero

Fuente Resultados de la muestra de los estudiantes graduados de psicología UTPL
 Autoras: Verónica Mancheno y Patricia Galarza:

FOTOS



FX GR



AM MM



YJ SS