



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”***

Investigación Previa a la
obtención del título de
Licenciado en Psicología

Autora: Figuroa Defaz Marcia Fabiola

Director de Tesis: Lic. Julio César Alvarado Chamba

Tutor de Tesis: Lic. Byron Bustamante Granda

CENTRO UNIVERSITARIO: REGIONAL QUITO

Quito-Ecuador

2011

CERTIFICACIÓN

Lic. Byron Bustamante
TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

CERTIFICA:

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

Lcdo. Byron Bustamante Granda
C:I: 1104185697

Loja, 24 de Mayo del 2011.

ACTA DE DECLARACIÓN Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, MARCIA FIGUEROA DEFAZ, declaro ser autora del presente trabajo de fin de carrera y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro 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”

.....
Marcia Figueroa Defaz
CI 1710086057

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

.....
Marcia Figueroa Defaz
CI 1710086057

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme vida, voluntad y perseverancia, a mi madre por su constante apoyo y por darme lecciones imborrables para el resto de mi vida.

A mis profesores, que a la distancia supieron enseñarme, más que sus materias, a crecer como persona.

A mis compañeras, por que significó mucho compartir imborrables y agotadores días de aprendizaje durante cinco años.

Gracias a todos.

DEDICATORIA

A mí Señor Jesús, quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo y por ser mí guía en esta vida.

A mis padres, María y José quienes me enseñaron desde pequeña a luchar para alcanzar mis metas. ¡Mi triunfo es de ustedes!

A mis hermanos por el estímulo e impulso que siempre me dieron para continuar con mis estudios.

INDICE

PRELIMINARES

• Certificación	ii
• Acta de Declaración y Cesión de Derechos	iii
• Autoría	iv
• Agradecimiento	vi
• Dedicatoria	vii
• Índice	viii
1. RESUMEN	2
2. INTRODUCCIÓN	3
3. MARCO TEORICO	7
3.1. Capítulo I: Inserción laboral	
3.2. Capítulo II: Formación del Psicólogo	
3.3. Capítulo III: Campos de Acción del Psicólogo	
4. METODOLOGIA	35
4.1. Diseño de la Investigación	
4.2. Objetivo General	
4.3. Objetivos Específicos	
4.4. Población	
4.5. Instrumentos	
4.6. Recolección de Datos	
4.7. Análisis de Datos	

5. RESULTADOS OBTENIDOS	39
6. DISCUSION	58
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
8. BIBLIOGRAFIA	64
9. ANEXOS	67
9.1. Instrumento Inserción laboral	
9.2. Certificaciones Ex Alumnos	
9.3. Matriz Actualización de Datos Ex alumnos	

1. RESUMEN

Esta investigación se realizó a través de la Universidad Técnica Particular de Loja para recopilar información que ayude a esclarecer el panorama acerca de “Inserción laboral y necesidades de formación de los ex- alumnos de la escuela de psicología de la UTPL”.

La fuente de información fueron los egresados de la escuela de Psicología, los datos se recolectaron a través de un cuestionario, según los siguientes objetivos: determinar la satisfacción de los ex-alumnos con la formación recibida, de la escuela de psicología de la UTPL, describir la experiencia laboral de los ex-alumnos de psicología de la UTPL, determinar el estado laboral actual de los ex-alumnos de psicología de la UTPL y determinar las necesidades de formación de los ex-alumnos de psicología de la UTPL..

Los resultados obtenidos después de un detenido análisis y discusión, indican que los ex-alumnos se encuentran satisfechos con la formación recibida por parte de la universidad, en cuanto a la experiencia laboral antes y luego de la carrera se observa que los egresados se mantiene empleados, respecto al estado laboral actual se determina que la mayoría de los egresados ejercen su carrera y referente a las necesidades de formación se pudo apreciar que existen carreras y cursos específicos en el ámbito clínico (terapia sistémica familiar, psicoterapia, trastornos afectivos), en el ámbito Organizacional (evaluación de puestos de trabajo) y en el ámbito educacional (didáctica y metodología para aprendizajes en adolescentes).

2. INTRODUCCIÓN

Cuando el egresado de psicología, busca involucrarse en el mercado laboral, es un hecho relevante para el individuo, porque predispone un encuentro real con la actividad de su profesión, va asumir un rol de responsabilidad ante la sociedad y activar nuevas experiencias para su vida profesional. La trascendencia que tiene el currículo, y las universidades conjuntamente con la formación y con el desarrollo personal del universitario influye notablemente en obtener un trabajo para el egresado.

Las habilidades y destrezas que desarrollan los estudiantes realizando prácticas es importante, porque les sirve a posterior para aplicar en el campo profesional y poder desenvolverse con mayor eficiencia recogiendo esas experiencias. Además hay que tomar en cuenta, las directrices curriculares que deben estar dirigidas para que el estudiante optimice su formación académica con los contenidos extracurriculares en organización y recursos humanos y esa le sirva de base para la ubicación en las empresas.

La Universidad Autónoma de Madrid en un estudio realizado, respecto a la inserción laboral de los psicólogos enuncia: "En un estudio de por término medio el 76.4% de los antiguos alumnos del Programa han tardado menos de tres meses en conseguir empleo"(Blanco, A. y Fuente, I. 2007), y es un reto que se debe enfrentar y superarlo de acuerdo a las capacidades de cada profesional.

En América Latina que en su mayor parte existen sociedades capitalistas, y el egresado comúnmente proviene de un sistema universitario lineal, que no está vinculado con el empleo, muchas interrogantes se presentan en ese momento: pesimismo, desesperanza, mala remuneración, falta de estabilidad, estos criterios estarán primados por las capacidades del profesional. Ante este panorama se prepara un perfil que supere estas dificultades para la adversidad socioeconómica así las características son:

Disposición para el trabajo en equipo, polifacéticos para el desempeño en campos transversales, flexibles ante la incertidumbre del empleo, comunicativos,

creativos, responsables, empresariales para asumir riesgos en la movilidad ocupacional, móviles en el mercado mundial de las ocupaciones, capaces de ser competentes de manera genérica y específica, demostración de destrezas y habilidades técnicas, tecnológicas y metodológicas sensibles a la condición humana y disposición para el aprendizaje para la vida. (Pedroza, R., Villalobos, G., Morales, M. 2007).

Dar una educación integral al universitario de psicología, tomando en cuenta a las competencias que tengan eficiencia y eficacia en la práctica profesional, donde este tomado en cuenta el mercado internacional, y la doble titulación para satisfacer las exigencias del mundo de hoy.

Generalmente se habla de inserción “para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos”(García Blanco y Gutiérrez Palacios 1996), sin embargo hay quien puntualiza que el propio termino de inserción hace referencia a un hecho puntual, pero como resultado de un periodo de “transito” o “proceso previo”, que se denomina “transición” (Ventura Blanco 2005). Por tanto, entenderemos que la inserción laboral es un hecho en sí, el logro de un trabajo, pero que dadas las características del mercado de trabajo, requiere necesariamente de un proceso previo, esto es, un conjunto de acciones que hagan efectiva esa inserción. Sin embargo, se podría añadir un aspecto más al concepto propio de inserción, este no implica solo salir de la situación de desempleo, sino que conlleva una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, de manera que genere cierta autonomía económica y una probabilidad alta de poder mantenerla, (Donoso Vásquez y Figuera Gazo 2007).

También es importante señalar la distinción, basada en la diferencia de condiciones en las que se realiza la inserción, entre lo que representaría la inserción profesional, como “conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, que le permite adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales”, e inserción laboral, referida “a trayectorias precarias, con cambio continuo de oficio, falta de perspectivas y continuas rotaciones que impiden la acumulación de una experiencia especializada que facilite la inserción laboral plena” (Martínez Martín 2000). Por lo tanto, la inserción laboral implicaría obtener un empleo sin más valoración de la cualificación del mismo, y la

inserción profesional representaría obtener un trabajo relacionado con la especialización profesional y formación obtenida (Ventura Blanco 2005)

Con estos antecedentes, en el contexto ecuatoriano los estudios de inserción laboral son escasos, y las publicaciones de los mismos son mas con el objetivo de marketing y publicidad de las diversas universidades y facultades (por ejemplo, dan un índice de empleo de sus profesionales con el fin de atraer nuevos alumnos a sus instituciones). (Alvarado J & Bustamante B, 2010)

En nuestro medio, las universidades no han tenido una tradición de evaluación de los efectos de sus ex–alumnos en la sociedad, aunque algunos estudios se han realizado desde el CONESUP o medios de comunicación, para monitorear la inserción de los profesionales a nivel nacional. Además en relación a la psicología y los estudios de su mercado laboral, aun no se tiene un claro panorama acerca de las necesidades de las instituciones que contratan o necesitan de los servicios de un psicólogo, aunque hay varios nichos laborales ya establecidos como es el caso de hospitales, psiquiátricos o instituciones educativas. (Alvarado J & Bustamante B, 2010)

El nuevo contexto socio-político de nuestra nación, implicaría cambios importantes en las universidades, con la finalidad de garantizar localización de formación de sus profesionales, la creación de conocimiento científico y la promoción del desarrollo nacional; teniendo en cuenta que el principal recurso de un país es su gente. La UTPL conscientes de esta tendencia nacional y mundial, ha decidido evaluar su impacto social, a través del monitoreo de lo que están haciendo sus ex–alumnos, y además recurriendo a ellos como una fuente muy confiable, para que evalúen su proceso de formación, determinen las dificultades encontradas en su inserción laboral, y nos comuniquen sus necesidades de capacitación de modo que se puedan tomar decisiones informadas, para planificar propuestas y cambios tanto en la formación de pregrado como de postgrado. (Alvarado J & Bustamante B, 2010)

La situación a nivel internacional, tiende a la evaluación de la calidad de la formación superior, y a establecer estándares que permitan disminuir las brechas entre las universidades de diversos países, pero procurando que todas mejoren y cumplan dichos estándares, el proceso ha iniciado y es cuestión de tiempo para que en Latinoamérica se empiece a evolucionar el ámbito universitario. (Alvarado J & Bustamante B, 2010)

La finalidad de esa investigación, surge de la necesidad de monitorear el impacto que tienen los profesionales de Psicología de la UTPL, en nuestra sociedad. Además los indicadores que se obtengan podrán ser utilizados para procesos de acreditación nacional e internacional de nuestra escuela, así como para la generación de programas de formación de cuarto nivel y de educación continua para atender constantemente las necesidades de nuestros ex-alumnos y de la sociedad en general.

El presente trabajo investigativo, ayudó a cumplir con el objetivo general: Describir el estado de inserción laboral que tienen los ex-alumnos de la escuela de psicología de la UTPL, como también con los siguientes objetivos específicos:

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

Con estos antecedentes la estructura del informe consta de los siguientes apartados:

Marco teórico donde se hace referencia acerca de la inserción laboral, formación del psicólogo y campos de acción del psicólogo, en cuanto a la metodología el diseño utilizado fue no experimental, transeccional (transversal), exploratorio, descriptivo, cualitativo y cuantitativo, la población fueron los ex–alumnos de la escuela de psicología (UTPL) los instrumentos utilizados (Instrumento Currículum Vitae, Instrumento sobre inserción laboral) los resultados estuvieron representados en forma grafica y porcentual, luego se procedió a su análisis y discusión de los resultados esto permitió evaluar las recomendaciones y conclusiones.

3. MARCO TEORICO

3.1 CAPITULO I: INSERCIÓN LABORAL

3.1.1 Conceptualización.

Generalmente se habla de inserción “para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos”(García Blanco y Gutiérrez Palacios 1996), sin embargo hay quien puntualiza que el propio termino de inserción hace referencia a un hecho puntual, pero como resultado de un periodo de “transito” o “proceso previo”, que se denomina “transición” (Ventura Blanco 2005). Por tanto, entenderemos que la inserción laboral es un hecho en si, el logro de un trabajo, pero que dadas las características del mercado de trabajo, requiere necesariamente de un proceso previo, esto es, un conjunto de acciones que hagan efectiva esa inserción. Sin embargo, se podría añadir un aspecto más al concepto propio de inserción, este no implica solo salir de la situación de desempleo, sino que conlleva una situación de cierta estabilidad o permanencia en una ocupación, de manera que genere cierta autonomía económica y una probabilidad alta de poder mantenerla, (Donoso Vásquez y Figuera Gazo 2007).

También es importante señalar la distinción, basada en la diferencia de condiciones en las que se realiza la inserción, entre lo que representaría la inserción profesional, como “conjunto de procesos por los que el individuo inicia el ejercicio de una actividad profesional estable, que le permite adquirir experiencia y conocimientos necesarios para la realización de sus trayectorias laborales”, e inserción laboral, referida “a trayectorias precarias, con cambio continuo de oficio, falta de perspectivas y continuas rotaciones que impiden la acumulación de una experiencia especializada que facilite la inserción laboral plena” (Martínez Martin 2000). Por lo tanto, la inserción laboral implicaría obtener un empleo sin más valoración de la cualificación del mismo, y la inserción profesional representaría obtener un trabajo relacionado con la especialización profesional y formación obtenida (Ventura Blanco 2005).

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

Por otro lado Weller (2007) la considera como el elemento clave para pasar a la vida adulta, es un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material y Figuera (2007) la identifica con el logro de una ocupación.

Además hay que añadir, que las oportunidades de inserción laboral, vienen determinadas por la empleabilidad, esto es, competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo (OIT,-2004)

3.2 Proceso de inserción

La inserción laboral, es una de las preocupaciones de todos los individuos una vez que han culminado sus estudios profesionalizantes. Las sociedades de todos los países orientan sus esfuerzos de planificación en función de generar puestos de trabajo o de impulsar el emprendimiento de su fuerza laboral, para que puedan generar empleos que se relacionen con sus necesidades más apremiantes. De estos análisis pueden determinar las tendencias de formación de profesionales y la creación de políticas públicas que impulsen la creación de empleos. Nuestro país está ingresando en esta tendencia, la misma que ya es una realidad en muchos 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 incursionen, para adecuarse a las metas planificadas. (Alvarado J & Bustamante B, 2010)

En un estudio realizado por (Aneca 2007), acerca de los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España señala:

El momento inaugural del proceso de inserción laboral es el final del periodo universitario. Enfrentar la búsqueda de un trabajo supone un momento de transición, de cambio, de metamorfosis pues se trata de intentar el paso, de una categoría social determinada por una tarea siempre enfocada hacia una aplicación futura, la de estudiante, a otra que se presume como definitiva: la del trabajador adulto. Igualmente, la consecución de un empleo supone la incorporación al grupo social de activos, abandonando la condición de dependencia económica del hogar que caracteriza a la mayor parte de los universitarios.

La finalización de la carrera universitaria y la consecución de un empleo aparecen entonces como los momentos en los cuales se pone en juego el pasado para proyectar la biografía personal y laboral de cada titulado universitario hacia su propio futuro.

El Profesional actualmente debe saber que se enfrenta a una sociedad altamente competitiva en su vertiginosa carrera de conocer y adaptarse a ella con la suficiente sapiencia que le brinda las competencias distinguidas en su aprendizaje y formación.

En un proceso que ayude a eliminar barreras de exclusión laboral se encuentra Europa con su homologación de títulos en un proceso de adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), que es conocido como proceso de Bolonia.

Los diferentes estudios estadísticos de inserción laboral han permitido “homogeneizar metodologías y favorecer con ello la comparación de los resultados entre diversas universidades y titulaciones”(Aneca 2005), logrando una visualización de la educación universitaria y el mercado laboral en forma idónea y progresista para el desarrollo de la sociedad.

El egresado para insertarse en el mundo laboral tiene que estar sustentado en: adaptarse a la sociedad del conocimiento, seguridad de confiar en la universidad que le preparó académicamente, cumplir con las expectativas de trabajo y si existen dificultades con las características de su empleo poder resolverlas y superarlas.

Ha surgido una expansión del sistema de educación superior desde años atrás en los países latinoamericanos, de un 3% de años atrás a un 19% (Pacenza, M. 2001), frente

a una rigidez o casi nulo crecimiento del mercado laboral, por diferentes políticas no se ha podido atender y darle la importancia y trascendencia que tiene la equidad en América Latina en el momento de insertar un profesional al campo laboral, pautas para ser transformadora y productiva una sociedad.

El profesional tiene que plantearse metas, en su rendimiento y desempeño profesional, por ello las universidades transitan hacia un modelo abierto, en donde exista una relación directa educación y desempeño, donde está ubicando las pautas necesarias para la inserción laboral que lo definen en cuatro aspectos importantes: (Pedroza, R. 2007)

- Diversificación de formas y métodos de aprendizaje;
- Formación por competencias genéricas y específicas;
- Itinerarios abiertos de formación, y
- Comunicación con el mundo del trabajo.

3.2.1 Luego de la graduación

Luego de la graduación, la formación es un aspecto importante para el desarrollo de carrera de los profesionales ya deben contar con conocimientos eficientes para afrontar con éxito las demandas que exige el medio social, crece el interés por un trabajo atractivo con las expectativas de estabilidad laboral, oportunidad de aprender cosas nuevas, ingresos elevados, buenas perspectivas profesionales, facilidad para combinar trabajo y familia y hacer algo útil para la sociedad.

En los últimos años los países europeos han experimentado la necesidad de introducir cambios en sus sistemas educativos, ya que el mercado laboral no solo 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: "profesional flexible".(Aneca 2008).

Después de recibirse como psicólogo, muchos profesionales en Europa optaban por continuar sus estudios para una mejor preparación e inserción laboral, con el

establecimiento del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), se adopta un nuevo sistema de titulaciones basado en tres ciclos: grado, máster y doctorado

Con la nueva estructura marcada por el proceso de Bolonia las universidades van a tener libertad para diseñar y ofertar los másteres, un hecho que nos va a mantener en continua vigilancia para impedir que esa libre elección se deje llevar por la demanda empresarial de un determinado perfil de graduado. (Trabajadores de la enseñanza 2009).

Existe el sistema de becas que se va imponer, lo cual va a influir en las empresas para que determinen el financiamiento y conste un compromiso de profesionales a la medida de sus necesidades. Se persigue una formación continua del graduado cuando ya sea parte de la empresa y puede tener su ejercicio profesional en toda la Comunidad europea, tomando en cuenta que en algunos países el grado es de tres años y en otro de cuatro, siguiendo para el máster de dos años.

3.2.2 Acreditación del trabajador

En la trayectoria como estudiante las relaciones con su equipo de trabajo donde realizan pasantías o prácticas, ayudan cuando es un profesional, es recomendado de acuerdo a su forma de actuar y expresarse, eso facilita adquirir un empleo.

En este contexto, cobra relevancia la recomendación dentro de las redes de contacto. Es así, como desde el discurso del sujeto, irrumpen la "recomendación" como una validación de sí mismo, ya que las voces acreditadas dan prestigio y confianza. Por otra parte, las características individuales, se constituyen como un importante criterio de validación. (Laport, N., De Sarratea, A., Becker, A., Ocampo G. 2010)

Buscar la diferencia con otros profesionales, con estrategias proactivas que comunique que un psicólogo no es igual a otro dentro de su labor, es un puntal importante para desarrollar su valía, y va a formar parte de la validación como trabajador, en la misma medida exigente que cumple actividades, también va a ser evaluado su trabajo, tratando de llegar a la excelencia.

Dentro de América Latina existe una mayoritaria cantidad de mujeres que llegan a graduarse de psicólogas y optan por realizar estudios de postgrados, para tener una mejor presentación de su currículum. Según el estudio de una muestra de psicólogos de Chile, (Makrinov, N., Scharager, J., Molina, I.2005) , el 58.3% de los psicólogos trabaja en la especialidad clínica, además en menor porcentaje esta la laboral y educacional. Los aprendizajes de pregrado influenciaron notablemente en el proceso de inserción laboral.

3.2.3 Al encontrar empleo

Con las reformas que se implementan en Europa los psicólogos cuando encuentran un empleo tienen que estar en continua preparación académica o el asesoramiento de las propias empresas para poder cubrir las necesidades de las mismas.

Los recursos materiales y humanos de los que disponen, en general, las facultades de Psicología impiden el desarrollo de una formación óptima y acorde con la creciente demanda social de profesionales con mayores responsabilidades... en muchos otros países europeos, resulta necesario, en nuestra opinión, que el titulado de grado desarrolle muchas de sus labores bajo supervisión de psicólogos especializados, o en colaboración con otros profesionales. (Aneca 2005).

La preparación académica es la que mas trasciende ya en el ejercicio profesional, tiene que ir en congruencia con la Convergencia Europea. Las características básicas que busca un psicólogo en un puesto de trabajo prioriza su relación al salario y al grado de satisfacción que le otorga su actividad.

Los aspectos a los que los titulados, en las diferentes ramas de conocimiento y ciclo, y al margen de estar realizando o no una actividad remunerada, otorgan mayor importancia en un trabajo son: la estabilidad laboral, la motivación y el desarrollo profesional o la disponibilidad de tiempo libre al margen del dedicado a la jornada laboral. (Reflex 2007).

En muchas ocasiones las competencias que poseen los profesionales no son aplicadas en su medio de trabajo, o en otros hay una deficiencia de las mismas, todo depende del trabajador con que óptica pueda administrar de mejor manera en la aplicación de su empleo.

Los profesionales tienen expectativas siempre en conseguir un buen empleo y cuando lo logran obtener altos ingresos y un crecimiento profesional, que este acorde con el título académico que lo respalda.

En España existe salario profesionales bajos en relación a los demás países europeos, por lo tanto el profesional con empleo, siempre está buscando mejores ofertas de salario y abandonar ese puesto de trabajo.

El psicólogo realiza una relación del uso de competencias como el de desarrollar y aplicar principios psicológicos, conocimientos, modelos y métodos de manera ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y efectividad de los individuos, grupos, organizaciones y sociedades. Así se agrupan en seis categorías que se relacionan con los roles profesionales. Estos roles se designan como: (Icfes. 2010).

- Especificación de objetivos
- Evaluación
- Desarrollo
- Intervención
- Valoración
- Comunicación.

Según la especialidad que ejerza el psicólogo las competencias serán diferentes, de acuerdo al contexto donde se desenvuelva su trabajo, en los roles que tenga que intervenir en las especialidades más utilizadas como son: Clínica y salud, Trabajo y organización, Educación.

3.2.4 Consolidación en una empresa

En la presente investigación se pudo evidenciar que la mayoría de los ex – alumnos cuentan con contratos de trabajo de tipo indefinido, lo que a dado lugar a afianzar su

puesto de trabajo en la empresa que laboran, esto a motivado a los egresados a contar con una formación académica para obtener conocimientos y habilidades para responder en su empleo, teniendo en cuenta características de satisfacción con su trabajo, si las competencias adquiridas en su formación académica se ajustan a las necesidades requeridas en su puesto de trabajo, el establecimiento en la carrera laboral se configura en un espacio en el que la persona y la organización mantienen una interacción estrecha.

La estabilización significa el establecimiento de la persona bajo una situación laboral satisfactoria, fomentado por la orientación y motivación, que le hacen aproximarse más a sus objetivos, pero también se debe en parte, a una actitud de resignación y aceptación de lo único que se consideran capaces de conseguir... (Super, 1962:181).

Los psicólogos del ámbito laboral están entre quienes más destacan competencias como el trabajo en equipo y el pensamiento creativo, (junto a otros perfiles), y quienes valoran en mayor medida una serie de competencias como la capacidad de liderazgo, el espíritu emprendedor, desarrollar presentaciones audiovisuales y la capacidad de gestionar información. (Aneca 2007)

3.3 Nichos laborales para el psicólogo

Las oportunidades que puedan tener los psicólogos mediante los nichos laborales se puede establecer por ejemplo con la aplicación de una psicología ambiental, adecuada al hecho de que toda conducta tiene lugar siempre y necesariamente en un contexto ambiental. Los psicólogos ambientales se interesan por el estudio holístico del ambiente físico, tal y como lo experimentan las personas en su vida diaria. Este interés por los ambientes "naturales" y molares no es casual, y está claramente relacionado con las circunstancias en que surge la disciplina.

El reto de la Psicología ambiental verde o desarrollo sostenible, no es abandonar ámbitos y conocimientos conseguidos en etapas anteriores sino saber incorporar los parámetros nuevos de referencias de la sostenibilidad,

tanto ecológicas como sociales y económicas, a su reflexión y análisis de la realidad. (Fernández, P. García, N., Iñiguez, L., y otros. 2005)

Otra oportunidad para el psicólogo sería la prevención de riesgos de accidentes, estableciendo un paralelo entre ellas, mostrando estrategias de intervención de probada efectividad destinadas a promover la conducta preventiva y a desalentar los comportamientos inseguros que adoptan las personas cuando suceden estos acontecimientos.

El profesional debe señalar cuáles son los factores intervinientes o causas reales de los accidentes viales y cómo se aplican los fundamentos de la Psicología a la prevención de riesgos, facilitando el proceso de mejoramiento del cambio organizacional de las empresas.

No hay a descuidar el enfoque psicológico al formular el plan estratégico para la prevención de los accidentes. Esto se debe a que los ingenieros y/o técnicos de seguridad no están preparados en el campo del comportamiento humano y de hecho consideran la prevención de accidentes como un problema de ingeniería que se debe resolver mediante el diseño correcto de dispositivos mecánicos de seguridad. “También saben evitar los sucesos estresantes de la vida y forman mejores redes de apoyo social a su alrededor” (Carr, A. 2004)

De comprometida inserción en los diferentes ámbitos del hacer profesional, teniendo como base este concepto el psicólogo organizacional está en la posibilidad de hacer directriz en una empresa, industria, estado, universidad o cualquier grupo humano.

Las siguientes especialidades tienen, al parecer, muy buenas posibilidades de futuro, por lo que puede ser interesante considerar estas opciones a la hora de planificar los estudios, las optativas y la formación complementaria. (Alonso, José “Diez opciones de futuro para los psicólogos” en Universidad. Observaciones y pensamientos.

Consejero vocacional o experto en desarrollo profesional, debido a lo rápido que cambia en estos momentos, muchas personas buscan un nuevo trabajo en el campo

en el que hasta ese momento han desarrollado su actividad profesional o se plantean explorar un cambio a algo totalmente distinto. Los consejeros profesionales ayudan a las personas a tomar decisiones sensatas y a utilizar herramientas tales como test para valorar personalidad y aptitudes, listados de intereses y distintos sistemas de evaluación. Normalmente, los consejeros vocacionales empiezan identificando los intereses del cliente, su historia laboral, educación, habilidades y características personales en orden a determinar dónde tiene más posibilidades de ser valorado y contratado.

Psicólogo escolar, los psicólogos de escuelas y colegios trabajan en un entorno educativo para apoyar a los niños en sus problemas sociales, académicos y emocionales. Gracias a un interés cada vez mayor en la salud mental y emocional de los niños, y a una normativa más estricta en las distintas fases de la educación, la demanda de psicólogos escolares se prevé que aumentará en los próximos años.

Consejero personal, ayudan a personas con una gran variedad de problemas, a menudo con cierta especialización tal como matrimonio, familia, problemas emocionales o adicciones.

Consejero genético, ayudan a proporcionar información sobre trastornos genéticos y planificación familiar a las parejas y familias. Los consejeros genéticos normalmente trabajan con un equipo de profesionales sanitarios para ofrecer apoyo, guía y asistencia a familias que tienen un miembro con un trastorno genético o que pueden tener un riesgo de trasladar una enfermedad o trastorno hereditario a sus hijos.

Psicólogo forense, normalmente trabajan con otros profesionales (abogados, jueces, fiscales) para resolver disputas sobre custodia de hijos, investigan reclamaciones a las compañías de seguros, realizan evaluaciones psicológicas y analizan posibles casos de abuso infantil y maltrato.

Psicólogo de la Ingeniería, investigan cómo interaccionan las personas con las máquinas y con otras tecnologías. Estos profesionales usan sus conocimientos sobre la mente y el comportamiento humano para ayudar a diseñar y mejorar tecnologías, productos de consumo, lugares de trabajo y espacios residenciales.

Psicólogo clínico, los psicólogos clínicos evalúan, diagnostican y tratan pacientes que sufren de trastornos psicológicos, trabajan típicamente en hospitales, centros de salud, clínicas relacionadas con la salud mental o en el ámbito privado.

Psicólogo del deporte, los psicólogos del deporte están especializados en atender los aspectos de la mente de los deportistas en temas tales como la motivación para el entrenamiento, el lograr el máximo rendimiento en los momentos decisivos y el afrontamiento personal de las lesiones.

El proceso va en los dos sentidos y hay psicólogos especializados en mejorar el rendimiento de los deportistas y otros en utilizar el deporte como una herramienta para mejorar la salud mental y física.

Psicólogo de empresa, los psicólogos de empresa, o de la organización industrial, como les llaman los norteamericanos centran su trabajo en el comportamiento en el puesto de trabajo, a menudo usando principios de la Psicología para incrementar la productividad, mejorar la satisfacción con el puesto de trabajo y seleccionar a los empleados que son idóneos para un puesto laboral determinados.

Especialista en Educación especial, el campo de la educación especial ofrece un gran número de oportunidades para aquellos que disfrutan ayudando a los niños. Los especialistas en educación infantil, trabajan codo a codo con los maestros, para ayudar a escolares con una gran variedad de situaciones y discapacidades.

Todas estas especializaciones y nichos laborales están fundamentadas en la necesidad de adaptarnos mejor a un mundo cambiante, a la especialización y aprovechamiento de los conocimientos sobre la mente, a un concepto de salud más amplio y más profundo y a un interés por la discapacidad y por ser una sociedad más abierta, más inclusiva, más democrática, y más eficaz.

3.4 CAPITULO II: FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO

3.4.1 Tendencia Europea

La influencia que ejerce en la Psicología los cambios en la sociedad es trascendente hacia una democratización de la sociedad europea y con características del profesional que pretenden potenciar la movilidad y la calidad de la enseñanza, incluyendo los inputs, componentes curriculares de la disciplina y los outputs, las cualificaciones y competencias requeridas para ser un psicólogo autónomo e independiente dentro de la Comunidad Europea.

A partir del convenio de Bolonia, una de las tendencias en Europa es el que se va identificando como el proyecto Europsy, que significa un Diploma Europeo en Psicología exigía una formación que algunos expertos lo consideran mínima para los psicólogos, todavía se está aplicando en Europa, y entre sus requisitos consta: **(Benito, E. 2009)**

- 1) Haber completado satisfactoriamente un currículo académico en Psicología de por lo menos cinco años de estudio a tiempo completo.
- 2) Demostrar haber desarrollado prácticas supervisadas como psicólogo-profesional en formación como mínimo a tiempo completo (o su equivalente) y con un desempeño satisfactorio, evaluado por los supervisores.
- 3) Presentar una declaración por escrito a través de la cual acepte los principios de conducta profesional establecidos en el Metacódigo de Ética profesional de la EFPA por la que se comprometa a desarrollar su actividad profesional de acuerdo con el código ético de la asociación nacional de Psicología del país en que participe.

La influencia cognitiva en el psicólogo será para que los pacientes logren desarrollar un espíritu colaborativo y una participación activa, dentro de problemas determinados en el tratamiento, tomando en cuenta el trabajo en equipo.

Con este nuevo sistema de formación del psicólogo se exige un cambio directriz en la docencia, y por extensión de las universidades, hacia un nuevo modelo de enseñanza

en el que los alumnos deberán asumir un mayor protagonismo en su aprendizaje, a medida que las clases magistrales vayan siendo sustituidas por otras formas de enseñanza como un estudiante proactivo donde desarrolle trabajos en grupo, preparación de material por parte de los alumnos, presentación y discusión de los mismos por parte de los alumnos, es decir un mayor protagonismo en su preparación académica.

“... los estudios de Psicología en Europa están avanzando hacia el modelo propuesto en las directrices de Bolonia, si bien con diferentes ritmos y metodologías... en un nivel de desarrollo medio, con países como Italia, Dinamarca o Finlandia muy avanzados, otros como Portugal o Grecia con poco camino recorrido y la mayoría con medianos avances que suponen, en el momento actual, la coexistencia de antiguos y nuevos planes y/o la formulación de directrices y planes para implantar los cambios en plazos relativamente breves”. (Aneca 2005)

Con la formación que está implementando la Comunidad Europea al psicólogo del siglo XXI, mediante las competencias, donde una tendencia cognitiva le acercará más eficazmente en el medio social donde es necesario, y confía en resultados que están apoyados en estándares, que buscan eficacia y calidad, esto implica capacidad para hacerse entender, para usar el tiempo de forma efectiva, para trabajar en equipo, para rendir bajo presión, para escribir y hablar en idiomas extranjeros. Conocimientos de otras áreas o disciplinas y capacidad para detectar nuevas oportunidades que se presentan en la dinámica social.

3.4.2 Tendencia Anglosajona

Es en estas partes geográficas de Canadá y Estados Unidos, donde comienza a preocuparse por la formación del psicólogo, a mediados del siglo XX en los Estados Unidos donde ya entrado el siglo XXI, comienza a identificarse las competencias y capacidades que tengan los profesionales en su formación académica, el doctorado que ellos adoptan es muy estructurado, con planes abiertos.

La preparación para la práctica profesional es muy minuciosa, por ser donde la Psicología se desarrolla como disciplina profesional autónoma, se le da cabida como

ciencia importante en la sociedad y es como se funda la primera asociación de psicólogos del mundo, la American Psychological Association (APA) [Asociación Psicológica Americana] en 1892, teniendo como antecedente esta premisa posteriormente fue definido el modelo científico profesional, donde la Psicología es tratada como ciencia y una profesión.

La American Psychological Association (APA, 2007) desarrolló unas guías o lineamientos básicos para los psicólogos de dicha sociedad... deben ser alcanzadas por los estudiantes al terminar su carrera... estando el primero relacionado con el conocimiento, habilidades y valores consistentes con la ciencia y la aplicación de la psicología (grupo 1), y el segundo con el conocimiento, habilidades y valores consistentes con enseñanza de las “artes liberales” (liberal arts) que son ampliamente desarrolladas en la psicología (grupo 2). (Icfes 2010)

Estas habilidades lo profundizan en tres niveles: Nivel básico-inicio de la carrera-, nivel de desarrollo-mitad de la carrera- y nivel avanzado-final de la carrera. Al estudiante se lo prepara con una formación socialmente responsable, además de los contenidos científicos y profesionales, de acuerdo a lo que necesita las poblaciones, esta preparación es de cinco años que equivale a maestría.

En los Estados Unidos, dado que no hay un Ministerio de Educación, la organización de la educación superior la proponen y evalúan los especialistas en buen uso de dos ámbitos de autonomía: la autonomía de cada uno de los Estados de la Federación y la autonomía universitaria (por supuesto que muy responsable). La acreditación de la calidad no la hacen los entes gubernamentales sino ciertas organizaciones especializadas en estas materias y ellas mismas, a su vez acreditadas (Accreditation Agencies).

El profesor (Henry P. Edwards) nos presenta la formación del psicólogo en Canadá, en Psicología tenemos primero el nivel de pregrado y después el de posgrado. En el nivel de pregrado que llamamos básico, lo cual no significa bachillerato, es casi equivalente a la licenciatura, pero no exactamente. El plan de estudios está distribuido en dos: durante cuatro años la mitad de las materias son psicológicas y aseguran el desarrollo del conocimiento en psicología como disciplina fundamental, especialmente

psicobiología, psicología social y psicología del individuo y de grupos, la otra mitad del plan de estudios exige conocimientos en otras materias para asegurar una formación general y una formación humanista, por lo tanto, se exige, por ejemplo, por lo menos un curso –que no es suficiente– de filosofía, se exigen cursos de idiomas, de sociología, antropología y materias que permitan al estudiante formar sus valores y comprender su sociedad así como formar sus ideas sobre la ética de su disciplina. En ese nivel no tenemos cursos de ética como tal, sino más bien incorporamos las nociones de valores y de ética al interior de los cursos tanto de psicología como los de formación general, lo cual exige que los profesores, los catedráticos, tengan ellos mismos muy sólidamente estos principios éticos y valores sociales, ¿algunos los tienen?, no todos, y creo que en la formación de catedráticos tenemos que poner más atención a eso durante el milenio que viene.

En estos cuatro años el estudiante recibe el diploma de Bachelor, lo cual le permite al estudiante ingresar a estudios de posgrado en psicología, o a estudios en profesiones conexas, por ejemplo, servicio social, abogacía, profesiones en el campo de la salud. Cuando el estudiante entra a los estudios de posgrado, el currículum consiste de cuatro divisiones durante aproximadamente cinco años de estudios, una es la tesis, que es una investigación original supervisada por un profesor, otra son los cursos en psicología profesional, cursos tanto fundamentales como aplicados. En relación a estos cursos hay un plan de práctica profesional que exige aproximadamente 700 horas de práctica supervisada, tanto con sus profesores en la universidad como en agencias comunitarias, aproximadamente durante cuatro años. El quinto año es de internado y corresponde pero no exactamente al servicio social en México, porque el enfoque y el control son diferentes. En este año de internado el estudiante trabaja como profesionista pero bajo la supervisión estrecha de un profesor asociado a la universidad. Este internado se puede hacer en la universidad, en la ciudad pero no en la universidad, en la provincia, afuera de la provincia, generalmente, en una unidad de internado acreditada por la Sociedad de Psicólogos Canadienses y esta acreditación de la unidad asegura que se considere al interno no sólo como un trabajador sino también como un estudiante en formación. De esta manera durante el año de internado los estudiantes pueden prestar un servicio clínico al público y a la vez seguir su formación.

3.4.3 Tendencia Latinoamericana

La psicología en América Latina surge alrededor de 1950, tuvo un importante punto de desarrollo en la mitad del siglo pasado. Los primeros programas de entrenamiento profesional se crearon en 1947 y 1948. La Sociedad Interamericana de Psicología (SIP) se fundó en 1951. A partir de 1974, se realiza una revisión crítica de la formación vigente y surge el Modelo latinoamericano o Modelo Bogotá. En ese espacio se señalan los problemas generados por el déficit de personal entrenado en las áreas de educación, salud mental, investigación sobre el comportamiento y por la confusión del rol profesional del psicólogo con el del psiquiatra, el psicoanalista o el pedagogo.

Frente a tal situación, la Conferencia proponía:

- Reconocimiento del doble carácter de la psicología: ciencia y profesión.
- Necesidad de un entrenamiento de los psicólogos según pautas similares en todos los países de la región.
- Entrenamiento en todas las áreas de intervención profesional.
- Perfeccionamiento en los últimos semestres en alguna de dichas áreas.
- Necesidad de un título generalista que permitiera desempeñarse en las diferentes áreas.
- Obtención del título luego de dos requisitos: escritura de una tesis y entrenamiento práctico (practicum o pasantía) en un área de intervención.

Con la firma de convenios como el Mercosur se establece un acuerdo mínimo, para el ejercicio profesional especialmente de la docencia, y en el 2001 se firma el protocolo sobre Criterios Generales de Formación, donde se plantea las carreras de psicología deben ser homogéneas y proponen una sólida formación generalista que garantice una amplia visión disciplinaria, así como también utilizar los códigos de ética.

En los primeros decenios del siglo XX gran parte de la investigación psicológica en América Latina, y de su aplicación profesional, estaban centradas en la psicometría. Se tradujeron tests psicológicos, se estandarizaron, y también se desarrollaron nuevas pruebas originales de autores latinoamericanos.

“Dado que la psicología estudia el comportamiento individual, parece ser incuestionable su pertinencia a una gran diversidad de problemas sociales. Ello ha

justificado que se asuma, de manera automática, el carácter profesional de la psicología” (Santoyo, C. 2005). Es así que todos los profesionales optaron por tener matrícula, desde 1970 en México, para jerarquizar la profesión, que actualmente se han desmedido en ofrecer licenciaturas sin una clara y definida regulación de criterios en dichos programas, especialmente en el sector privado.

Cuando cada centro superior latinoamericano va implementando el enfoque de competencias están orientados a otras proyecciones, usos, aplicaciones y circulaciones del conocimiento. Igualmente, a promover la participación activa y crítica de la comunidad académica del país, para hacer de la evaluación una posibilidad para la toma de decisiones oportuna e informada, que beneficie a los sectores involucrados.

3.4.4 Formación del psicólogo en Ecuador

“Somos dueños de un repertorio de posibilidades vitales propias que (hacen) de nuestras vidas singulares y especialmente de nuestra vida colectiva, un algo o un todo diferente de otras vidas y de otras formas de convivencia” (Valdano, Juan. 2007). La sociedad ecuatoriana siempre ha mantenido peculiaridades en el contexto latinoamericano, y ante esas características el psicólogo tiene que realizar su formación y actividad profesional.

Conociendo que la sociedad ecuatoriana atraviesa por una crisis política, económica, psicológica y social, continua, los futuros psicólogos se preocupan porque a la salud mental se le declare como un derecho humano fundamental.

El profesional sabe que se enfrenta a una sociedad en donde no hay una preocupación por la salud mental de los ecuatorianos. El Gobierno justifica que se invierta menos del 2% del total del presupuesto de salud pública (alrededor de USD 1.700 millones) en unidades y programas para el sector, porque, según estudios del Ministerio de Salud Pública MSP), los trastornos mentales solo afectan al 4% de los ecuatorianos, alrededor de 560 mil personas.

El psicólogo ecuatoriano mira con buenas intenciones que en el ámbito educativo se plantee que en todos los establecimientos secundarios, a más del departamento de

Orientación Vocacional dirigido por el Psicólogo Educativo, exista también un Psicólogo Clínico a fin de que intervenga en el diagnóstico y tratamiento de psicopatías de los educandos que el Psicólogo Educativo no está llamado a tratar.

El perfil que persigue los centros superiores ecuatorianos es que los estudiantes deban tener las capacidades de generar y realizar proyectos vinculados con las demandas sociales y de la comunidad.

“El reconocimiento de la labor profesional de los psicólogos es también en parte una decisión política, la cual depende de la importancia que una sociedad de al bienestar psíquico de la población y su disposición a considerarlo un asunto de interés público (Benesch, H. 2009).

La mayoría de universidades tratan de ser competitivas a nivel internacional, tratando de adaptarse a los problemas psicosociales del país, teniendo en cuenta a la investigación científica.

Los psicólogos ecuatorianos tenían formación de seis años distribuidos así, un ciclo básico de tres años y estudios de especialización de tres años de los cuales el tercero correspondía a prácticas. Después, en 1998 se reduce a cinco años la formación profesional; los dos primeros años corresponden al básico y los tres subsiguientes a la especialización.

La práctica profesional se desarrolla a lo largo de estos tres años. Este proceso se realizó considerando la pertinencia de los conocimientos, las habilidades y de una mejor interrelación horizontal y vertical entre las asignaturas.

El sistema de grado de proyectos involucra al estudiante para que vaya asimilando mejor el contexto social y sea parte solutiva de la misma, con planificaciones estratégicas y diseñar las asignaturas básicas generales, de las carreras y las específicas del ejercicio profesional.

La mayoría de universidades apuntan al psicólogo clínico a quien mantienen con un perfil de diagnóstico y tratamiento terapéutico, prevención y educación a la sociedad, aportación experta desde el punto de vista psicológico dentro de un equipo interdisciplinario.

El perfil del profesional del 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 Psicólogo Organizacional con su perfil profesional, 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 y planificar y organizar programas de capacitación y desarrollo; de evaluación y mejora del desempeño laboral.

Dentro del proceso de desarrollo y realización de un grupo o sociedad, el psicólogo, con ayuda de otros profesionales de las ciencias sociales y naturales, ocupa una función de gran relevancia: la de orientar y facilitar el crecimiento personal y de la comunidad; esto es, ser un promotor de la salud mental integral. (HARRSCH, Catalina. 2005)

Siempre el papel del psicólogo tiene trascendencia en el panorama de una sociedad, donde desenvuelva su campo de acción, la sociedad ecuatoriana no es la excepción y debe ajustarse a ese cambio que exige el mundo de hoy.

Además en el país no se ha dado impulso a una educación formal que cuente con una serie de competencias que les permitan desarrollarse como agentes de cambio, que incidan de manera propositiva en el logro de las metas y expectativas de desarrollo de la empresa y al mismo tiempo contribuyan al crecimiento del país. Las empresas públicas y privadas tendrían que replantear sus sistemas productivos y tecnológicos a fin de dar paso a una cultura de calidad de servicio, a lo que en el área de recursos humanos se refiere.

Con la ley del servidor público en el país, el ejercicio profesional del psicólogo se ve afectado por el aumento de horas de trabajo, irrespetando tratados internacionales que

amparan las cuatro horas como jornada completa, en trabajos que están expuestas a riesgos. Además una profesión (URRA, Javier 2009) “Como podemos apreciar el psicólogo jurídico no ha sido tomado en cuenta en el trabajo psicoterapéutico, rehabilitación y reinserción social”, en el país falta dar impulso a este profesional de la psicología.

Faltan leyes que amparen al profesional de la psicología, por ejemplo que el área de Recursos Humanos esté dirigida por un profesional de la Psicología Industrial y no por un Administrador, un Economista o un Tecnólogo como sucede ahora, desterrando aquella idea de que el Psicólogo es solo un simple aplicador de pruebas, pues en el caso del Psicólogo Industrial es sobre todo un analista del ambiente organizacional que enlaza los sistemas de producción con el factor más importante de la empresa, el factor humano; esto es así por él cuanto conoce el comportamiento humano de los trabajadores y del ambiente laboral in situ, lo cual ayuda a mejorar las condiciones de trabajo e incrementar la motivación del personal.

3.5 CAPÍTULO III: CAMPOS DE ACCIÓN DEL PSICÓLOGO

3.5.1 Ámbito clínico

Entre los principales objetivos de la psicología clínica está comprender, tratar y prevenir los problemas de la salud mental, así como sus efectos asociados. La psicología clínica juega un papel central en la evaluación, el diagnóstico, el tratamiento y la prevención de estos problemas, por medio del uso de pruebas psicológicas, de las entrevistas y la observación del comportamiento.

Los resultados del estudio, titulado Psicólogos clínicos en España: informe de situación 2007, ponen en evidencia, en primer lugar, que un porcentaje mayoritario de psicólogos lleva a cabo actividades profesionales dentro del ámbito de la Psicología Clínica y de la Salud, a pesar de que en nuestro país la Psicología aún no está reconocida como profesión sanitaria de acuerdo con

lo dispuesto en la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias (LOPS).
(Infocop. 2007)

Los ámbitos de acción de la Psicología Clínica, se entiende como todos aquellos psicólogos que realizan funciones profesionales de diagnóstico, evaluación, y/o tratamiento de pacientes, tanto en el ámbito público como privado. En Europa se establece las etapas o fases del ciclo vital con Individuos, parejas, familias, grupos, • Instituciones, organizaciones y comunidad. En el entorno público y en el privado. Y contribuye a: mejorar la calidad de las prestaciones y servicios, planificar nuevas prestaciones y servicios, informar a los poderes públicos sobre los cometidos propios de la especialidad tanto en lo que se refiere a contenidos organizativos como clínico-asistenciales, de formación y otros. Desarrollar el trabajo desde una perspectiva interdisciplinar.

Este panorama de continuo crecimiento de la psicología clínica y de la salud ha tenido como determinante el cambio que en las últimas décadas ha experimentado el concepto de salud. La vieja dicotomía de salud física - salud mental se ha superado con el reconocimiento del componente bio-psico-social del enfermar, disolviéndose sus límites al conocerse, cada vez con mayor exactitud, la interdependencia entre la conducta o la "psique" y el cuerpo.

Puede actuar en las siguientes áreas, en que se disponga a trabajar:

Salud Mental en su diagnóstico y tratamiento, así lo recogen los dos sistemas de clasificación de los trastornos psicológicos más utilizados y difundidos a nivel mundial (CIE y DSM). Ambas clasificaciones describen el trastorno mental en términos de multicausalidad biopsico- social, y, en última instancia como un concepto funcional. En este nuevo paradigma que destaca la importancia del equipo interdisciplinar, para tratar las patologías diferentes según cada caso del paciente.

Rehabilitación Psicosocial de los enfermos con trastornos mentales los psicólogos clínicos asumen diferentes tareas, incluyendo el diseño, dirección y aplicación de procedimientos rehabilitadores, dándole un enfoque comunitario, aunque puede abordarse desde el ámbito hospitalario o desde la consulta ambulatoria.

El psicólogo clínico actúa en el asesoramiento como consultor en distintos dispositivos y niveles de atención, siendo de especial interés el asesoramiento a la Atención Primaria, ya que su conocimiento sobre el desarrollo evolutivo normal, es fundamental a la hora de diferenciar entre las crisis que son evolutivas y las reactivas a sucesos vitales estresantes de aquellas que por las características del funcionamiento psíquico de la persona y/o de su ambiente son susceptibles de devenir en patología.

También participa de la Interconsulta en el tratamiento de síntomas y alteraciones psicológicas asociadas a la enfermedad y salud física, incluye el asesoramiento a otros profesionales en el manejo de la relación y comunicación con el paciente y su familia, así como en el abordaje de los aspectos conductuales, emocionales, de comunicación de relación que inciden en su ejercicio clínico.

3.5.2 Ámbito educativo

El psicólogo educativo su campo de acción abarca, desde la selección al entrar a un colegio, aprendizaje, socialización hasta problemas de embarazo, drogas y delincuencia escolar, dentro de una institución o fuera de ella.

En el ámbito educacional, se aplica tanto en alumnos como para capacitar a profesores ya que ellos son un pilar importante en el desarrollo y salud mental de los alumnos, sin dejar de lado a los padres de familia, parte fundamental para la comunidad educativa.

“La evaluación de los alumnos es muy importante; ésta será mediante entrevistas, registros, comentarios de los alumnos, la observación de la conducta, pruebas de capacidad mental, pruebas de aprovechamiento y pruebas de diagnóstico” (Hernández, M. 2010) .

Teniendo una valoración científica, brindar una orientación educativa centrada en resolver problemas y necesidades del estudiante.

Es importante la función del profesional para que el aprendizaje tenga éxito en el sujeto, depende en gran medida de la salud mental del alumno, y esto se logra con

incentivos, sociabilidad, ambiente agradable y múltiples factores que el colegio debe controlar.

En conjunto los psicólogos educativos representan aproximadamente un 38% de profesionales psicólogos que actúan de la psicología en general que ejercen como tales, lo cual se sitúa como una de las áreas más numerosas.

Aunque las políticas europeas ponen el énfasis en la orientación profesional, en los distintos países, su ámbito abarca, además del profesional, la orientación escolar, personal y social. Hay países como Bélgica o Irlanda en los que se atiende los distintos tipos de orientación, desde las mismas organizaciones. En, otros como Alemania hay una clara distinción entre la orientación educativa y la profesional y se atiende por separado en los diferentes servicios. (Ministerio de Educación, política social y deporte. 2008).

Las funciones del psicólogo educativo es intervenir ante las necesidades educativas de los alumnos, orientación, asesoramiento profesional y vocacional, realizar preventivas, intervención en la mejora del acto educativo, formación y asesoramiento familiar, intervención socioeducativa en la investigación y docencia.

Al psicólogo educativo en Alemania es “el profesional que desempeña esta función se llama Consejero Profesional y no trabaja desde la Institución Escolar sino desde las Agencias de trabajo, dentro de la sección llamada Servicio de Orientación Profesional” (Ministerio de Educación, política social y deporte. 2008), trabajando con un calendario preestablecido, o acudiendo a los centros.

En Europa según las innovaciones que se realizan al psicólogo educativo le atribuyen proporcionar información sobre el desarrollo y el aprendizaje, ayudando a crear un entorno de aprendizaje óptimo, estar sintonizados con el centro educativo, y solucionando necesidades a través de recursos docentes y educativos de los padres de familia y alumnos y respaldados de leyes que amparan a los derechos de las personas.

El profesional tiene que mostrarse en el sistema educativo como un apoyo al desarrollo de la educación y el bienestar de los niños en consonancia con los derechos de la infancia. De igual modo, el psicólogo puede aportar conocimientos y servicios a la sociedad en su trabajo de prevención; los psicólogos pueden estar implicados en el contexto educativo y social para evitar la aparición o minimizar los efectos de alteraciones en el desarrollo general, educativo y social, es fundamental y muy bien visto por la sociedad.

El trabajo preventivo se puede desarrollar en diferentes ámbitos y a diferentes niveles. Para promover y desarrollar los métodos adecuados es preciso tener acceso al conocimiento psicológico profesional. Las fuentes de tal información son las ciencias sociales, clínicas y del desarrollo, junto con otras ciencias psicológicas relevantes.

La habilidad psicológica y los servicios psicológicos son necesarios en los centros educativos. Los alumnos, los padres y el profesorado deberían poder utilizar estos servicios dentro del sistema educativo, y darles la trascendencia y real valía que tienen.

La asesoría que brinde el profesional al sistema educativo como una política preventiva será valiosa, en la medida que pueda ahorrar situaciones de sufrimientos y costos económicos para los que están involucrados en problemas de esa índole.

3.5.3 Ámbito organizacional

El psicólogo organizacional tiene un comportamiento observable habitual que posibilita el éxito de una persona en una actividad o función, y que constituyan un saber hacer que implica el análisis y el manejo del entorno mediante el uso de conocimientos y de recursos de la situación.

Permite descubrir las dificultades de la gestión, estableciendo grados de autonomía, formando equipos de trabajo con alta capacidad de reflexión crítica. El trabajo por competencia proyecta el desarrollo de la inteligencia, y la aplicación creativa, impulsando como personas abiertas independientes en el pesar y en el actuar,

perceptivos, imaginativos, analíticos, eficientes, progresistas, multidisciplinarios, con una visión del futuro y ayuda a sortear los retos de la globalización que es un enfrentamiento de hoy.

“El campo cada vez más extendido de la psicología industrial/organizacional tiene como objetivo hallar el trabajo adecuado para cada persona, aumentar la satisfacción y la productividad dentro del ámbito laboral y explorar cuál es la gestión más efectiva para cada lugar de trabajo” (Myers, D. 2005).

Hay que buscar mediante el profesional que pueda mediar los conflictos y ayudar al trabajador, para que encuentre un ambiente donde sea productiva y efectiva su actividad diaria.

Funciones del Psicólogo Organizacional

- Evaluación y selección de Recursos Humanos, evaluación de desempeño, diagnóstico de necesidades de capacitación, etc.
- Programas de entrenamiento (capacitación, adiestramiento y desarrollo), programas de desarrollo organizacional, programas de inducción de Recursos Humanos, etc.
- Evaluación y selección de personal, programas de inducción de Recursos Humanos, participación en programas de higiene y seguridad industrial, etc.
- Desempeño de actividades de planificación, organización, dirección y control en la posición de Jefe o Gerente de Recursos Humanos y/o asistencia en departamentos afines a la especialidad.
- Actividades orientadas a impartir enseñanzas a nivel de pre y post grado en diversas instituciones educativas.
- Estudios relacionados al análisis de diversas variables psicolaborales en las organizaciones.

Tiene que ir ocupando con mayor protagonismo el psicólogo organizacional que es parte importante de la empresa y las universidades respaldando la labor profesional. “El 9% cuenta con la licenciatura en psicología educativa y el 6% en el área organizacional” (Harrsch, C) y no descender con porcentajes bajos como en México, donde la especialidad tiene un nivel de aceptación mínimo,

El Máster surge en el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior con el objetivo de dar respuesta a las demandas y desafíos existentes en el campo de la psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos.

Su elaboración ha partido de sólidos modelos de formación desarrollados por diversos organismos y grupos de investigación europeos relativos a la Enseñanza de la Psicología, y más específicamente de la Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos.

Con este máster se pretende:

- a) Preparar profesionales competentes en Psicología del Trabajo, las Organizaciones y los Recursos Humanos.
- b) Contribuir a la excelencia universitaria y la competitividad en el Sistema Europeo de Educación Superior;
- c) Promover la movilidad entre estudiantes y profesores Europeos y no Europeos en Europa;
- d) Ofrecer un referente Europeo de formación en esta área a estudiantes de todo el mundo.

3.5.4 Otros ámbitos

Otro ámbito donde puede incursionar la labor del psicólogo es en el ámbito jurídico ha recibido diversas denominaciones a lo largo de los años, entre ellas cabe destacar: Psicología Jurídica, del Derecho, Forense, Judicial, Criminológica, Esta diversidad en su terminología denota tanto una cierta ambivalencia, como una amplia gama de posibilidades de desarrollo. Hoy en día el término más extendido es el de Psicología Jurídica, aunque siguen utilizándose el resto de las denominaciones, dependiendo en cada caso tanto del autor como del contenido de lo tratado.

Se podría definir a la Psicología Jurídica como: la aplicación de la ciencia y profesión de la psicología a las cuestiones y temas legales, en España por ejemplo, se ha desarrollado la psicología penitenciaria, así mismo son pocos los profesionales que se interesan por esta actividad. "...si la búsqueda de causas y efectos del discurso del

derecho, se realizaría a partir de teorías y conforme con procedimientos propios de alguna tendencia de la Psicología previamente aceptada” (Correas, O. 2005).

Es importante los ámbitos en que se desarrolla, el psicólogo jurídico como la investigación criminológica, la psicología policía y de las fuerzas armadas, victimología, testimonio y jurado.

Actualmente la psicología ha incursionado en el mundo del deporte, con la capacidad, o conociendo que se ha convertido en un fenómeno colectivo, “la psicología del deporte es una disciplina que se centra en las relaciones sociales, las interacciones grupales y los fenómenos sociales relacionados con el deporte” Cox, R. (2007)

La psicología del deporte es la rama de la psicología que estudia los procesos psíquicos y la forma de actuar del hombre durante la actividad deportiva. Esta ciencia aplicada busca conocer y optimizar las condiciones internas del deportista para lograr la expresión del potencial físico, técnico y táctico adquirido en el proceso de preparación.

Los primeros acercamientos entre la psicología y el deporte consistían en consultas de los entrenadores a los psicólogos, donde presentan descripciones de conductas durante las competencias en búsqueda de consejos para lograr el autocontrol de los deportistas. Sin embargo, con el tiempo, la psicología del deporte avanzó y hoy ya se considera que la interacción entre el psicólogo y el deportista es algo básico.

De esta forma, el psicólogo del deporte ayuda al competidor a controlar el estrés que produce una desorganización emocional y conductual que puede afectar su rendimiento. Por otra parte, intenta pasar de la expectativa de éxito (cuando el deportista siente que su habilidad está directamente asociada a la victoria deportiva) a la expectativa de eficacia (para que las acciones y los movimientos técnicos ocupen su atención y sentimientos).

Existen dos grandes perspectivas de la psicología del deporte: la desarrollista y la terapéutica. Por otra parte, según su aplicación, esta psicología puede dividirse en psicología del deportista, psicología y counseling del coach y counseling de dirigentes.

Cabe destacar que un buen diagnóstico para la psicología del deporte aparece vinculado a la utilidad que representa tanto para el atleta como para el equipo y para la institución a la que pertenece.

4. METODOLOGIA

4.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

La población objeto de estudio fueron todos los ex–alumnos graduados de la escuela de Psicología en la modalidad abierta y a distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja (U.T.P.L.), los cuales estarán divididos entre los tesistas participantes en el programa; el equipo planificador en base a los datos disponibles, designara a cada uno el grupo de personas a entrevistar para dicho proyecto.

El estudio tiene las siguientes características:

- **No Experimental:** Esta investigación se realizó sin manipular deliberadamente las variables, se observó los hechos tal como se dio en su entorno.
- **Transeccional (transversal):** Se recopiló datos en un solo momento, en un tiempo único para describir y analizar las variables.
- **Exploratorio:** Intentamos recoger e identificar antecedentes generales, números y cuantificaciones temas y tópicos respecto del problema investigado, sugerencias de aspectos relacionados que deberían examinarse en profundidad en futuras investigaciones. Nuestro objetivo es documentar ciertas experiencias, examinar temas o problemas poco estudiados o que no han sido abordados en el tiempo.
- **Descriptivo:** Describimos situaciones o eventos específicos, propiedades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

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

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

- **Cualitativo:** esta investigación es cualitativa debido a que dentro del instrumento para la recolección de datos se incluyen preguntas abiertas, donde

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

- **Cuantitativo:** se recogieron datos cuantitativos sobre variables.

4.2 PARTICIPANTES

La muestra asignada fue de 9 ex-alumnos, de los cuales se trabajó con el 80% (7), la población estuvo compuesta por 4 personas de género masculino, 3 de género femenino, la edad de los mismos están entre 28 y 51 años, todos de nacionalidad ecuatoriana, de los cuales 5 viven en la ciudad de Quito y 2 en Zamora Chinchipe, el tiempo de obtención de título están entre 1 y 2 años 6 personas y una persona hace 3 años, en cuanto al estado civil 2 participantes se encuentran casados, 3 en unión libre, una persona divorciada, y otra soltera.

4.3 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Los instrumentos a utilizar en el proceso de recolección de datos son los siguientes:

- **Instrumento – Currículum Vitae (ANEXO 1)**

Este instrumento tiene por objetivo alimentar la base de datos de la bolsa de trabajo que se implementara en la escuela de Psicología de la U.T.P.L.

El cuestionario está dividido en las siguientes áreas:

1. INFORMACION GENERAL: consta de datos personales, dirección de residencia particular, dirección laboral actual o última.
2. FORMACION ACADEMICA: grado(s) y título(s), pasantías y/o estadías en el extranjero.
3. EXPERIENCIA PROFESIONAL.
4. COMPETENCIAS ESPECIFICAS: idiomas, ofimática y tics, cursos especializados.
5. DESCRIPCION DE COMPETENCIAS.

- **Instrumento sobre Inserción Laboral (ANEXO 2)**

Este cuestionario representa el principal instrumento en pos de nuestros objetivos, debemos procurar que la información obtenida sea fiable y válida para el estudio, la aplicación es personal porque es importante que explique y atienda las necesidades que el ex–alumno tenga durante el proceso de aplicación.

Este instrumento pretende conocer en cada ex–alumno: la satisfacción con la carrera, su inserción laboral, relación que guarda su desempeño laboral con su formación académica, y finalmente sus necesidades de formación de postgrados y educación continua.

Esta diseñado por el equipo de investigación del CEP (Centro de educación y psicología de la UTPL), con la finalidad de cumplir los objetivos planificados, en esta investigación.

Este instrumento está compuesto de cinco apartados:

1. **DATOS INFORMATIVOS**

Consta de los siguientes datos de los ex–alumnos, nombre, género, fecha de nacimiento, nacionalidad, año de obtención del título, estado civil, trabajo del cónyuge, y personas dependiente de usted.

2. **ACERCA DE SUS ESTUDIOS**

Sobre la UTPL, en este apartado los encuestados opinan sobre los estudios recibidos en la UTPL, consta de 20 ítems, los 18 primeros el entrevistado debe dar una valoración en donde 0 es igual a no y 5 es totalmente de acuerdo, y las 2 preguntas son abiertas, además hay dos literales acerca de otros estudios (pregrado y postgrado) y cursos especializantes (más de 40 horas).

3. **INSERCIÓN LABORAL**

Aquí se registra los empleos antes de empezar la carrera, durante la carrera, y después de graduarse también se indica la evaluación de los empleos en cuantos y cuales empleos se ha sentido cómodo.

4. SITUACION LABORAL ACTUAL

En este apartado se encuestados indican se está trabajando actualmente, si trabaja independientemente, tiene consultorio clínico, si realiza consultoría externa y si realiza otra actividad que no sea remunerada (voluntariado, trabajos en la comunidad o apoyo para instituciones de tipo social).

5. NECESIDADES DE CAPACITACION

Aquí se registra información acerca de las necesidades de posgrados, maestrías, cursos especializantes en el área (clínico, educacional y organizacional).

4.4 RECOLECCION DE DATOS

En la primera asesoría presencial recibida en Loja se informa que se designara un grupo de ex–alumnos con datos de números telefónicos y correos electrónicos para poder contactarlos, además se nos da capacitación de cómo se debe llenar los instrumentos para poder aplicar de manera eficaz.

Para iniciar la recolección de datos revisar y conocer los instrumentos para saber el tiempo que toma en llenarlos y pueda informarle al ex–alumno el tiempo aproximado que necesitaría.

Luego se procedió al acercamiento con los ex-alumnos en vista que tienen obligaciones laborales y familiares previamente planificadas es por ello que es necesario solicitar el consentimiento particular.

Valiéndome de la información que nos proporciono la UTPL, que fue un listado con los datos del ex-alumno entre ellos email, teléfonos, o dirección. A más de estos datos utilice la guía telefónica, redes sociales de internet.

Una vez localizado al ex-alumno, acorde un lugar para entrevistarle, lo puede realizar con 7 ex-alumnos de los 9 asignados de los cuales dos viven en Zamora Chinchipe y realmente no tuve inconvenientes con estos egresados fueron muy colaboradores, a excepción de una persona que no lo localice y otra se negó rotundamente señalo que las preguntas son muy personalizadas.

5. RESULTADOS

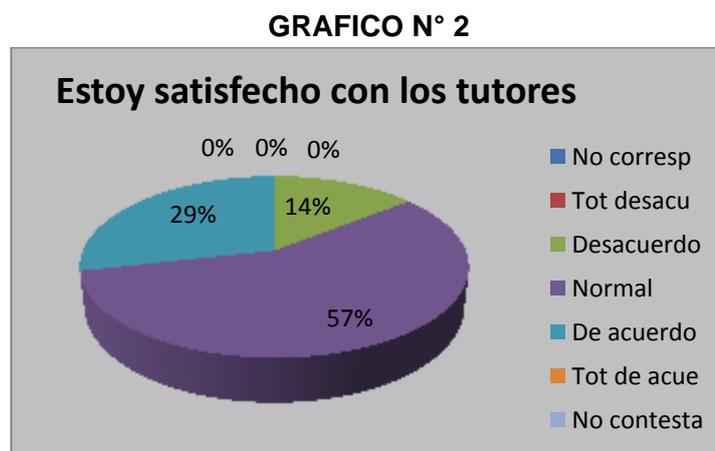
La presente exposición de resultados manifiesta de forma gráfica y porcentual la situación actual acerca de la “INSERCIÓN LABORAL Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS EXALUMNOS DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UTPL”.

ACERCA DE LOS ESTUDIOS



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa

Se observa que el 72% de los egresados están satisfechos con el plan de estudios, el 14% está en desacuerdo mientras que el 14% en total desacuerdo.

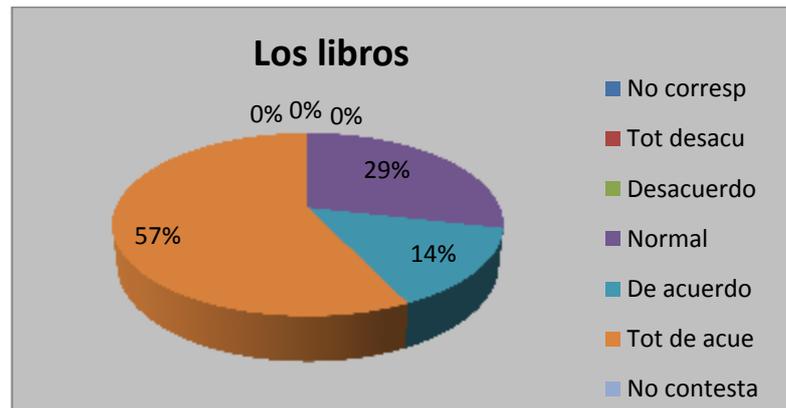


FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa

Los porcentajes reflejan que el 57% se encuentran de acuerdo con los tutores, el 29% satisfecho y un 14% en desacuerdo.

ESTA SATISFECHO CON EL MATERIAL RECIBIDO

GRAFICO N° 3



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa

El 57% de los encuestados indican que se encuentran totalmente de acuerdo con los libros, el 29% de acuerdo y un 14% satisfecho.

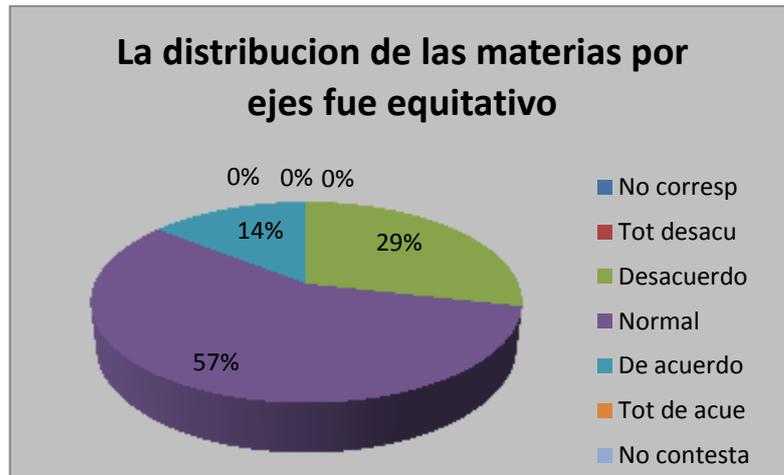
GRAFICO N° 4



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Referente a las video conferencias se observa que el 14% se encuentra totalmente de acuerdo, el 28% de acuerdo, mientras que el 29% satisfechos y el 29% en desacuerdo

GRAFICO N° 5

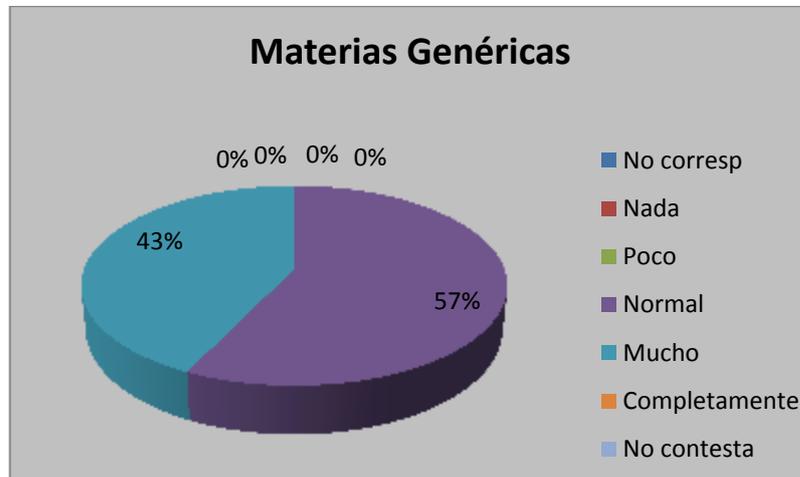


FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Para el 57% de los encuestados la distribución de las materias fue normal, el 14% de acuerdo y en desacuerdo el 29%.

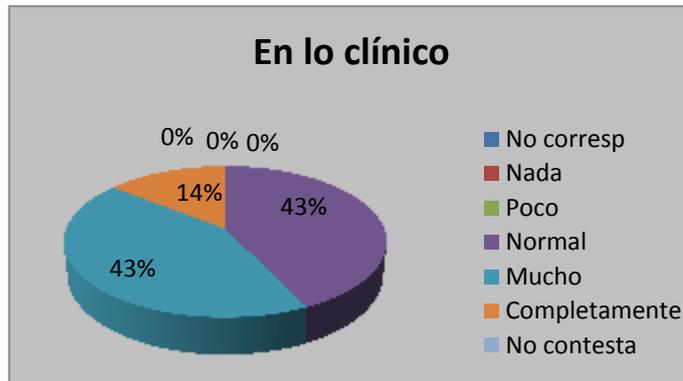
NIVEL DE ASIMILACION POR CADA UNO DE LOS EJES DE LA CARRERA

GRAFICO N° 6



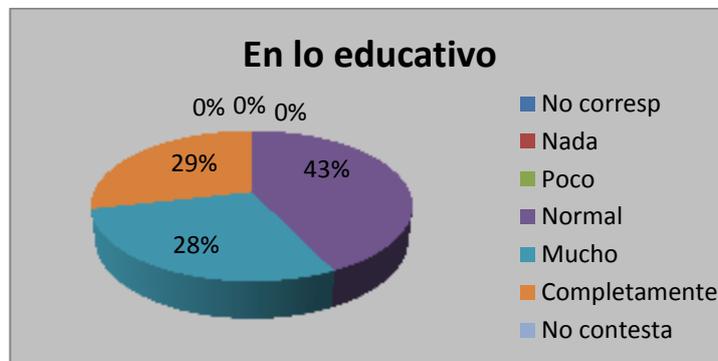
FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa

GRAFICO N° 7



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
 ELABORACION: Marcia Figueroa.

GRAFICO N° 8



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
 ELABORACION: Marcia Figueroa.

GRAFICO N° 9

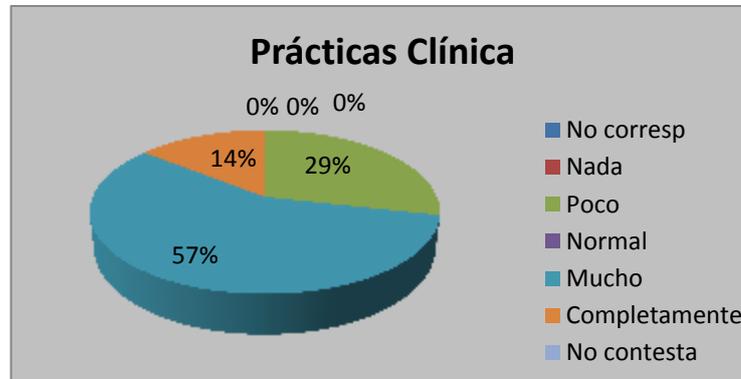


FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
 ELABORACION: Marcia Figueroa.

En los gráficos 6, 7 ,8 y 9 se observa que en las materias genéricas, en lo organizacional el nivel de asimilación fue normal mientras en el eje clínico y educacional el aprendizaje fue completamente.

SATISFACCION EN RELACION CON LAS PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

GRAFICO N° 10



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Se observa que para el 57% de los encuestados el nivel de satisfacción en la práctica clínica de acuerdo, el 29% poco y el 14% completamente.

GRAFICO N° 11



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

El 43% indica que el nivel de aprendizaje en la práctica organizacional fue poco, el 14% normal y el 29% normal.

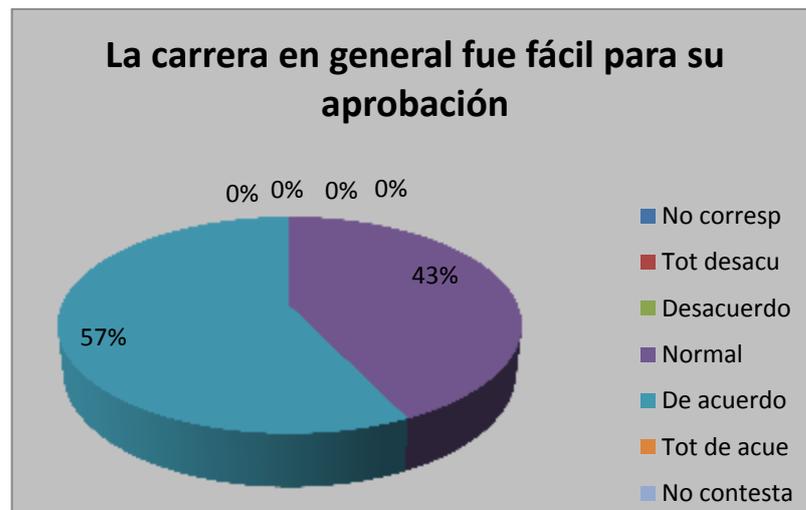
ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL ÚLTIMO NIVEL CARRERA

Respecto a la satisfacción del seminario de fin de carrera en el que participaron los egresados el 43% está totalmente de acuerdo, seguido de un 29% de acuerdo y un 28% se encuentran satisfechos.

En cuanto al proceso de elaboración de tesis el 43% está de acuerdo que fue sencillo, para el 29% fue normal, mientras para el 28% en desacuerdo.

Para el 14% de los encuestados el proceso de defensa de tesis está totalmente de acuerdo que fue fácil, de acuerdo el 57% y el 29% normal, y referente al proceso de sustentación de prácticas si fue sencillo el 43% de acuerdo, el 43% normal y un 14% se encuentran en desacuerdo.

GRAFICO N° 12



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral

ELABORACION: Marcia Figueroa.

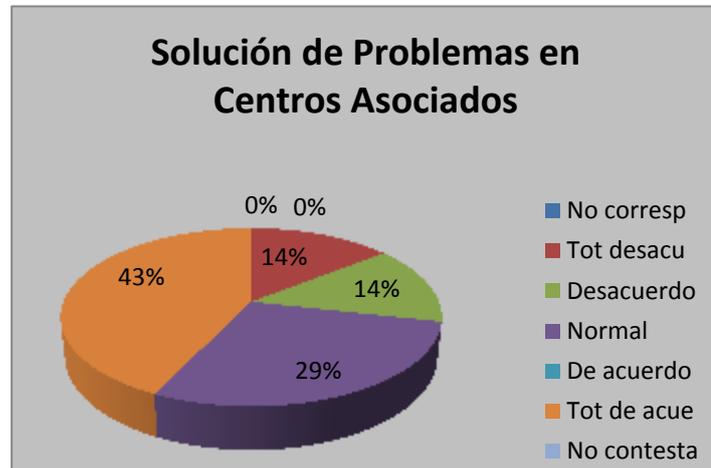
El 57% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo en que la carrera fue fácil para su aprobación, mientras para el 43% fue normal

RESPECTO A LA CARRERA

Si tuviera que escoger nuevamente la carrera optaría por psicología el 43% contesta que está totalmente de acuerdo, el 29% está de acuerdo y el 28% en desacuerdo, en cuanto a si estudiaría psicología nuevamente en la UTPL los porcentajes reflejan que el 14% totalmente de acuerdo, seguido de un 57% normal y el 29% está en desacuerdo, estudiaría psicología nuevamente en otra universidad el 29% está en totalmente en desacuerdo, el 14% en desacuerdo y el 57% está de acuerdo, referente

a si estudiaría nuevamente psicología en otra modalidad los egresados manifiestan totalmente de acuerdo el 29%, de acuerdo el 43% y el 28% en desacuerdo.

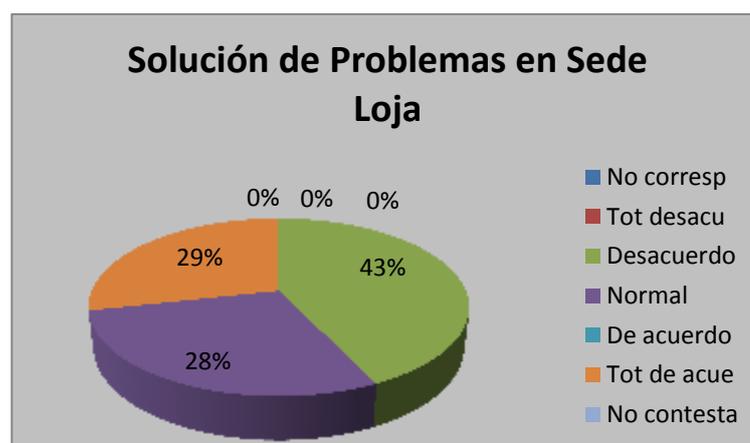
GRAFICO N° 13



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Se observa que el 43% está totalmente de acuerdo con la atención que recibió en los centros asociados, seguido del 29% normal, el 14% en desacuerdo y el 14% totalmente en desacuerdo.

GRAFICO N° 14



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Los porcentajes reflejan que el 29% totalmente de acuerdo, el 28% normal y el 43% está en desacuerdo.

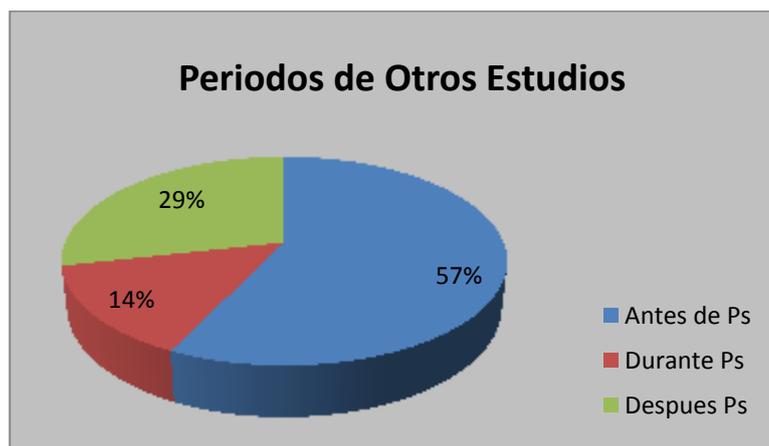
GRAFICO N° 15



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

El 43% de los encuestados realizó estudios en psicología, mientras el 57% indica otros estudios.

GRAFICO N° 16



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Se observa que el 57% de los entrevistados tiene otros estudios antes de psicología, un 14% durante, mientras el 29% manifestó después de psicología.

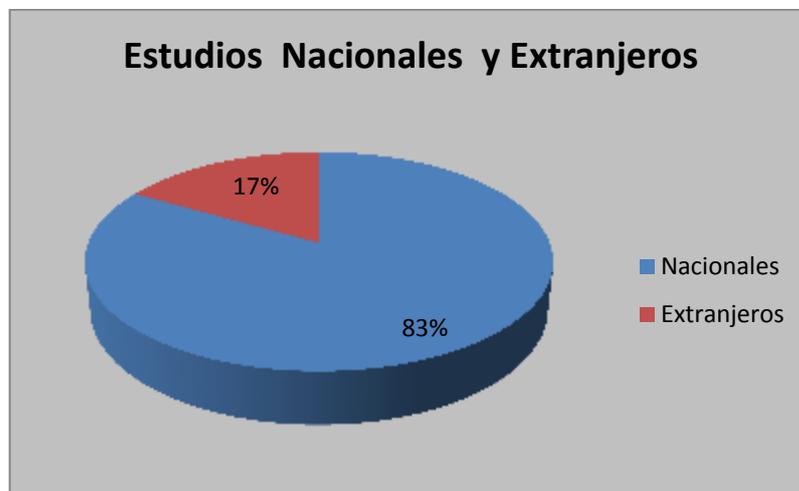
GRAFICO N° 17



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

El 50% de los egresados manifestó tener estudios en psicología después de la carrera.

GRAFICO N° 18



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Los datos reflejan que el 17% realizó estudios extranjeros y el 83% estudios nacionales.

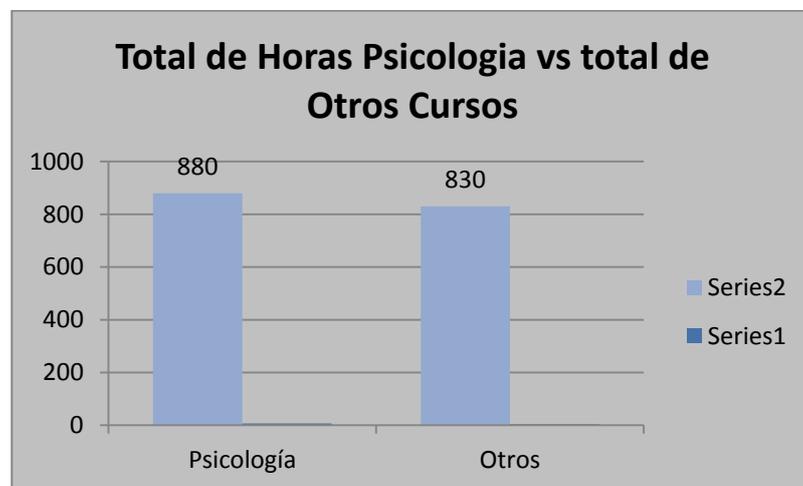
GRAFICO N° 19



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

El 64% de los egresados realizo cursos en psicología el 36% otros cursos.

GRAFICO N° 20



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Total 880 horas en psicología, otros cursos total 830 horas.

INSERCIÓN LABORAL

GRAFICO N° 21



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

GRAFICO N° 22



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

GRAFICO N° 23

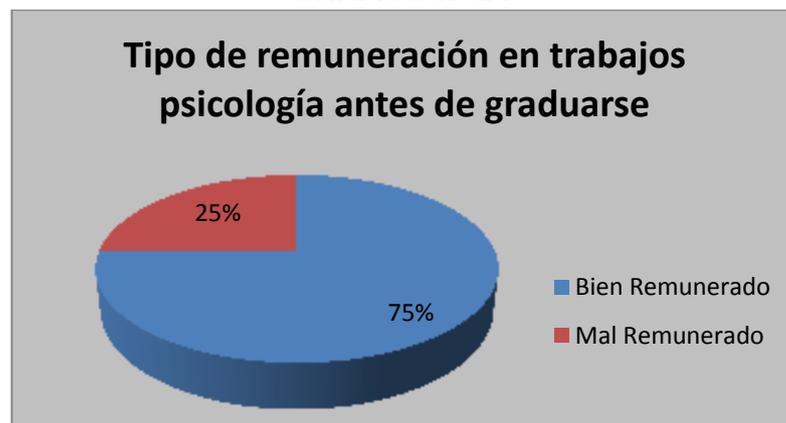


FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Los datos reflejan que el 50% de los egresados el tipo de contrato de trabajo antes de graduarse en psicología fue indefinido, luego de graduarse el 83% mantienen un contrato indefinido y actualmente el 100% conservan contratos indefinidos.

REMUNERACION

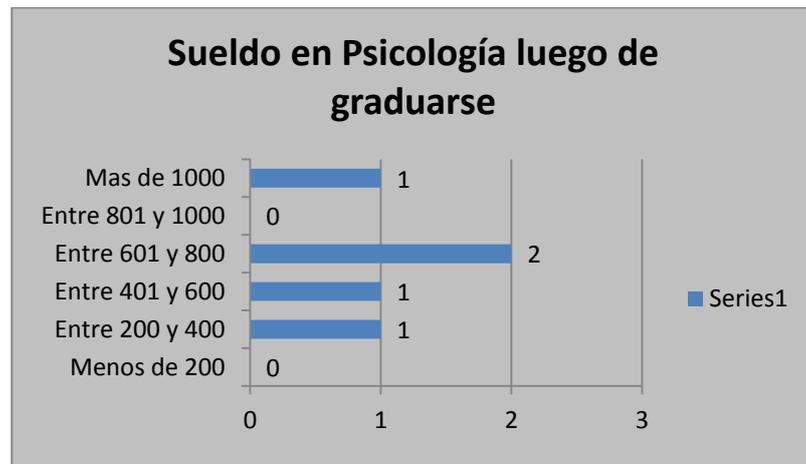
GRAFICO N° 24



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

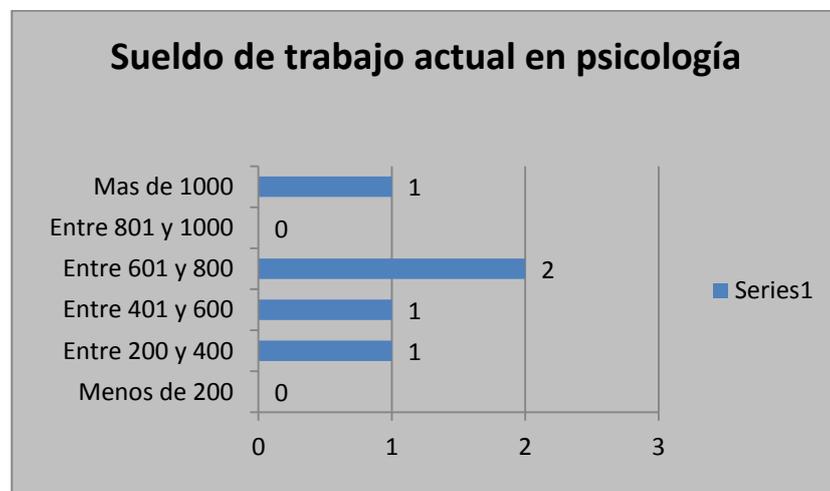
Se observa que el 75% de los egresados antes de graduarse fueron bien remuneración, mientras el 25% estuvieron mal remunerados.

GRAFICO N° 25



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

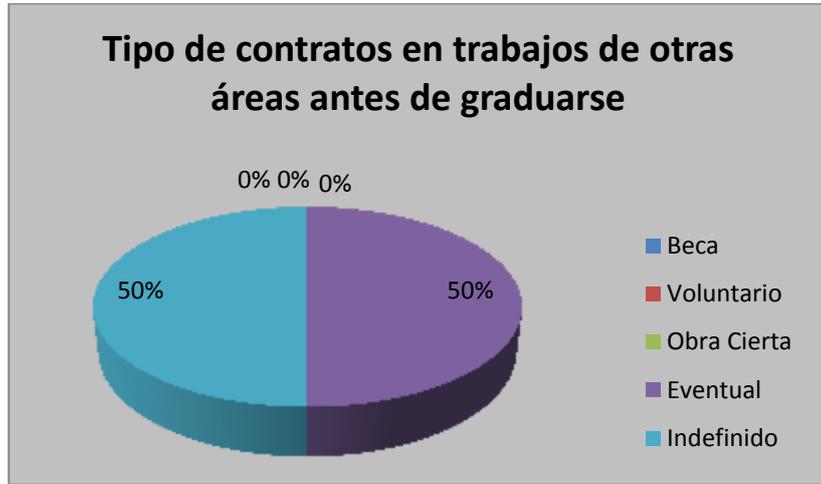
GRAFICO N° 26



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

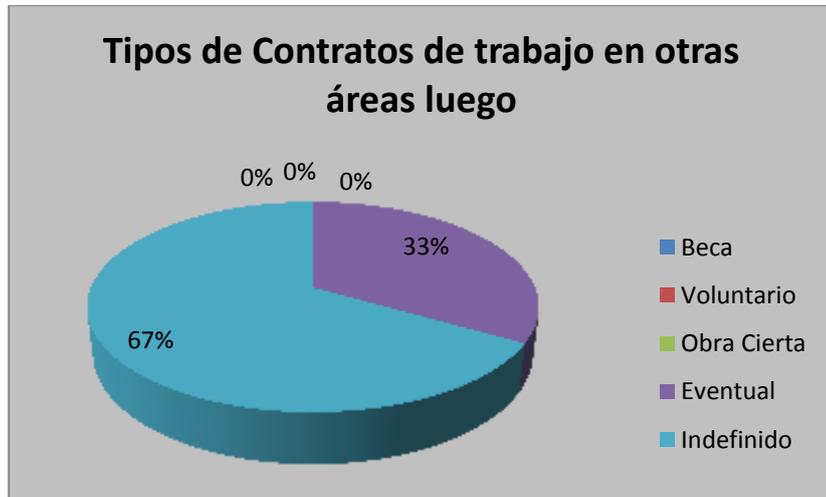
Referente al sueldo en psicología luego de graduarse y actualmente el promedio se encuentra entre 601 y 800.

GRAFICO N° 27



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa

GRAFICO N° 28



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

GRAFICO N° 29



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

En cuanto al tipo de contrato en otras áreas antes de graduarse el 50% de los encuestados tuvieron un contrato indefinido, luego de graduarse el 67% conservan un contrato indefinido y actualmente el 100% mantienen contratos de trabajos indefinidos.

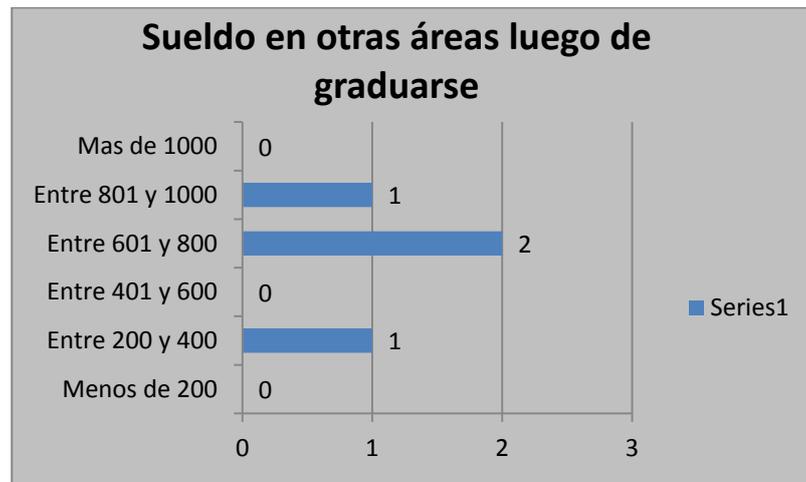
GRAFICO N° 30



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

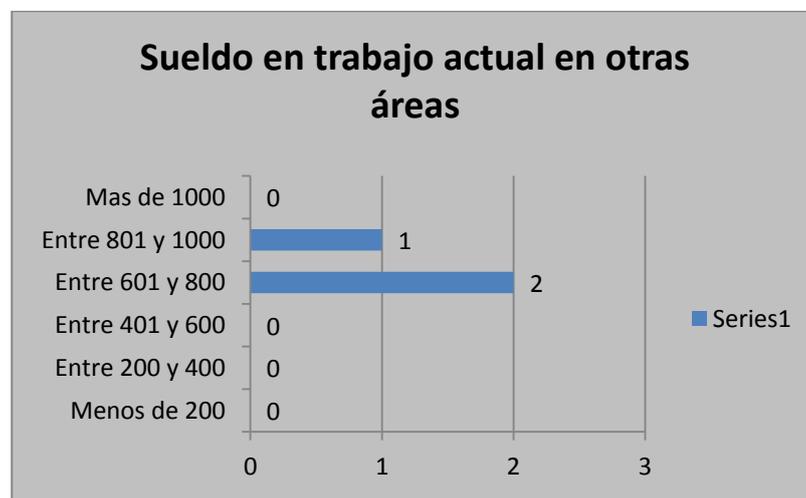
El 100% de los encuestados fueron bien remunerados en otras áreas antes de graduarse.

GRAFICO N° 31



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

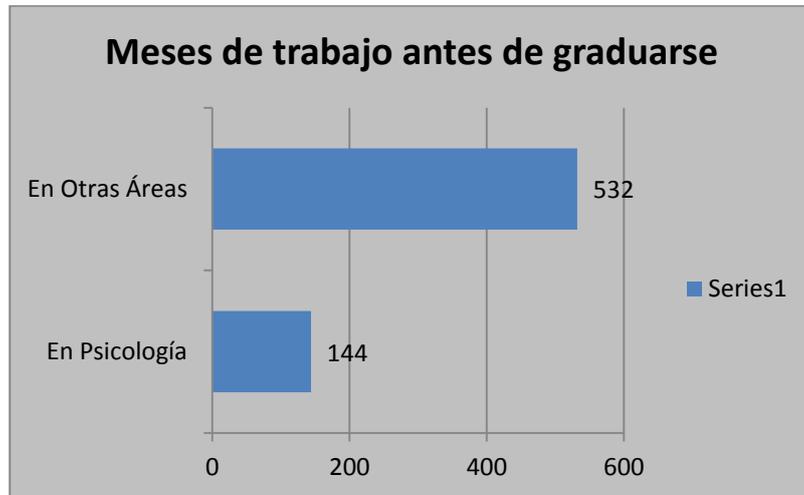
GRAFICO N° 32



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

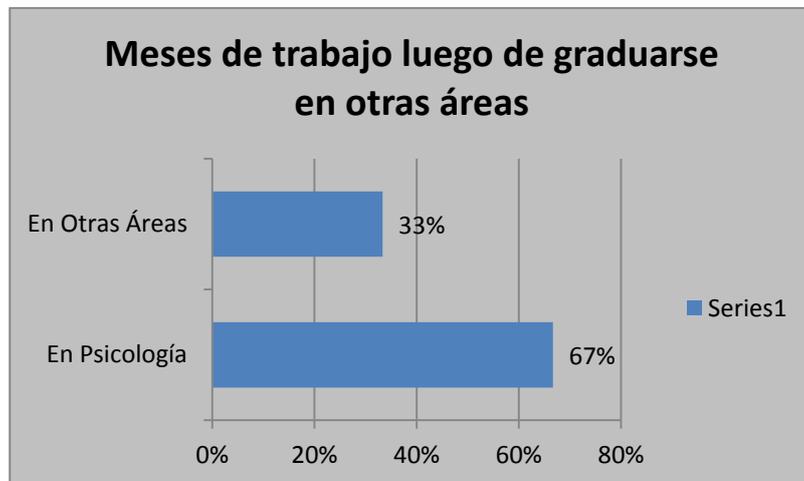
Se observa en el grafico 31 y 32 que el sueldo luego y el actual en otras áreas se ubica entre los 601 y 800.

GRAFICO N° 33



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

GRAFICO N° 34



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

EVALUACION DE EMPLEOS

En 9 empleos de psicología los entrevistados se sintieron cómodos y en 4 trabajos en otras áreas estuvieron satisfechos, ninguno de los egresados aplico para algún puesto de trabajo.

SITUACION LABORAL ACTUAL

Actualmente todos los ex–alumnos trabajan, de los cuales el 71% laboran en psicología y el 29% se encuentran en otras áreas. Además el 29% trabaja independientemente, el 14% de los egresados tiene consultorio clínico, en cuanto a si realizan consultoría externa el 43% indica que si, ninguno de los entrevistados realizan otra actividad.

NECESIDADES DE CAPACITACION

GRAFICO N° 35



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral

ELABORACION: Marcia Figueroa.

GRAFICO N° 36

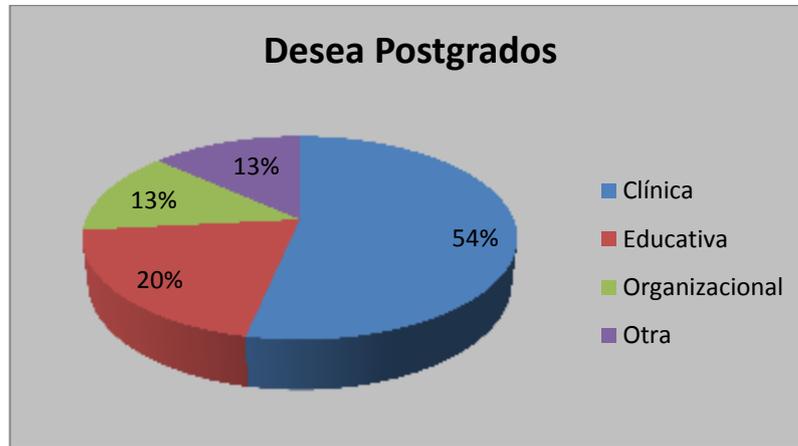


FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral

ELABORACION: Marcia Figueroa.

Todos los egresados luego de estudiar psicología piensan en seguir un postgrado, además todos desean especializarse en psicología.

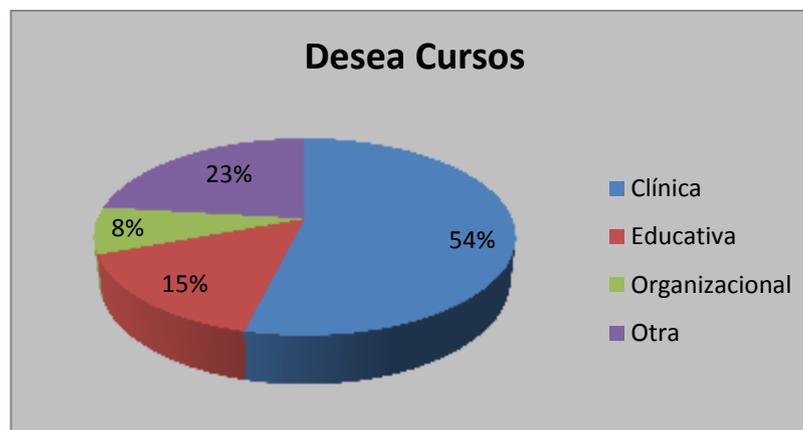
GRAFICO N° 37



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

Como se observa el 54% de los encuestados tiene interés en postgrados en el área clínica, seguido por el 20% en el campo educativo, el 13% en lo organizacional y el 13% en otras áreas

GRAFICO N° 38



FUENTE: Cuestionario Instrumento Sobre Inserción Laboral
ELABORACION: Marcia Figueroa.

El 54% de los egresados desea cursos especializantes en psicología clínica, el 15% en el campo educativo, el 8% en el área organizacional mientras el 23% en otras áreas.

6. DISCUSION

Se investigó y recopiló datos de información que ayude a esclarecer la perspectiva acerca de la situación actual tanto en el ámbito laboral como de formación como también de sus necesidades de capacitación de los ex-alumnos de la escuela de Psicología de la UTPL.

La situación de formación académica de los encuestados refleja un elevado porcentaje de aceptación con el plan de estudios que ofreció la UTPL (ver grafico N° 1), esto incluye el asesoramiento de profesores fue adecuado, el material recibido en especial los libros manifiestan que fue de gran apoyo no solo en su formación sino también para ser utilizado posteriormente en el campo profesional que ejercen, sin embargo las video conferencias no fueron lo suficientemente satisfactorias, debido a fallas técnicas al momento de ser transmitidas razón por la cual no fue de ayuda para los ex-alumnos.

Con respecto a la distribución de materias por ejes el 57% de los ex-alumnos reconocen que fue equitativa, esto también se refleja al momento de contestar la pregunta acerca del nivel de asimilación que recibieron en las materias genéricas, en lo clínico, educacional y organizacional, valoran los contenidos de carácter clínico en psicodiagnóstico, psicopatología y psicoterapia, mencionan como importantes la materias genéricas los contenidos de psicología social, metodología de investigación como se puede observar en los gráficos (6,7,8,9).

Como parte de su formación los egresados realizaron prácticas preprofesionales en cada uno de los ejes a lo cual ellos la califican como buena en el área clínica, más no en el ámbito organizacional, según gráficos (10,11), esto se debió a que en el lugar donde realizaron la intervención no tuvieron la apertura necesaria para cumplir con el trabajo solicitado por la UTPL.

Respecto si la carrera en general fue fácil para su aprobación, centrándonos en las expectativas que otorga la carrera se evidencia un compromiso con la formación recibida y se trasluce cuando el 57% de los encuestados consideran estar de acuerdo, manifiestan estar capacitados para transferir los conocimientos adquiridos en el plan

de estudios, con la guía de tutores, el material recibido, el nivel de asimilación de materias por ejes (clínico, educacional y organizacional) como también con la realización de las practicas preprofesionaes los ex–alumnos la califica como buena.

Referente a si tuvieran que elegir nuevamente la carrera optarían por psicología el 43% de los egresados se muestran estar totalmente de acuerdo con la titulación elegida, respecto si estudiarían de nuevo psicología en la UTPL un 57% de los encuestados menciona que si, aunque el 29% manifiestan estar en desacuerdo por el titulo que otorga la universidad, señalan que en nuestro medio laboral solicitan psicólogos con una especialidad mas psicólogos generales, otro factor que influye es la atención y solución a sus problemas que recibieron de parte del personal administrativo en la sede Loja (ver grafico 14), aunque manifiestan estar de acuerdo con la atención recibida en el centro asociado al que pertenecieron (ver grafico 13).

Mirando hacia atrás, en el caso de que pudieran elegir de nuevo, el 57% de los licenciados responde que está de acuerdo en estudiar la misma carrera en otra universidad y un 43% lo haría en otra modalidad, esto se debe al título que otorga la Universidad, falta de comunicación profesores-alumnos, tutorías personalizadas para materias de especialización, validar la elaboración de guías.

Con relación a las actividades que cumplieron los ex–alumnos en los últimos niveles, primeramente realizan la sustentación de las prácticas cabe señalar que el 43% está de acuerdo que fue sencillo defender los trabajos prácticos en el ámbito clínico, organizacional y educativo, mencionan que ayudo a poner en práctica los conocimientos adquiridos, mientras para el 43% fue normal y apenas un 14% no está de acuerdo que fue fácil porque no tuvo la apertura necesaria para realizar el trabajo, referente a la satisfacción del programa del seminario de fin de carrera en el que participaron los egresados el 43% está totalmente de acuerdo esto les permitió conocer personalmente a sus profesores, compartir experiencias con compañeros, luego viene el proceso de elaboración de tesis en el cual el 43% de los encuestados manifiestan que fue fácil debido a que la universidad realiza el estudio del tema, plantea los objetivos que se deberán cumplir los egresados en la realización de la tesis, otro factor importante es la tutoría por parte de profesor asignado, finalmente viene la defensa de la tesis, el 57% de los ex–alumnos menciona que fue sencillo aquí se refleja el conocimiento del tema investigado.

Respecto a los empleos en psicología antes de graduarse los egresados señalaron que el 50% de los contratos que tuvieron fueron indefinidos, un eventual y otro a obra cierta, el 75% mencionan que estuvieron bien remunerados, relacionado a los tipos de contratos en otras áreas el 50% fue indefinido mientras el otro 50% fue eventual además todos los trabajos en otras áreas fueron bien remunerados, referente al tiempo trabajo antes de graduarse el 79% fue en otras áreas y el 21% en psicología como se ve los egresados mantenían empleos antes de titularse, lo que les motivo a prepararse para poder mantener y mejorar su empleo, lo cual también les permitió pagar sus estudios.

Con respecto al tipo de contrato luego de graduarse la mayoría de los egresados indican que fue de tipo indefinido (83%), un (17%) voluntario, el salario se ubico entre \$601 más de \$1000, en cuanto a los contratos en otras áreas el 67% mencionan que fue indefinido y el 33% de tipo eventual con un salario fue entre \$601 hasta de \$1000.

Como podemos ver el tipo de contrato al que estaban sujetos los profesionales fue de tipo indefinido antes y luego de graduarse en psicología, la modalidad abierta ha influido en que los ex-alumnos previamente trabajen y puedan costear sus estudios a distancia, sin embargo se aprecia que luego de obtener el título continúan con contratos indefinidos esto se debe a que mantiene su trabajo antes de graduarse cabe señalar que mejoro el sueldo, como también el mantener su empleo.

Referente a la evaluación de los empleos los egresados manifiestan que en 9 empleos en psicología sintieron que pudieron aplicar los conocimientos adquiridos en la formación académica por lo tanto estuvieron cómodos, mientras en 4 empleos en otras áreas señalan están satisfechos debido a que sus trabajos son estables este factor también fue relevante para que no apliquen para otros empleos y participen en concursos, sin embargo recomiendan dar mayor atención al campo clínico y organizacional perciben que dan mayor importancia al área educativa.

La situación laboral actual de los ex-alumnos encuestados es favorable todos se encuentran trabajando, 3 en el área clínica, 2 en el ámbito educativo y 2 en otras plazas de trabajo, el grado de satisfacción en el trabajo actual, la utilización laboral de los conocimientos y habilidades adquiridas durante la carrera, y la satisfacción con el salario, registran valoraciones aceptables, cabe señalar que a mas de ejercer su profesión el 29% trabaja independientemente, mientras 2 egresados cuentan con su consultorio clínico, también realizan consultoría externa.

En cuanto al estado de estudios realizados antes de obtener el título en psicología los ex–alumnos mencionan 2 tenían título en licenciatura, y 2 en pregrado, durante la carrera uno un postgrado en otra área y después de titularse 2 postgrados en psicología (ver grafico 16) , como se observa los egresados tuvieron estudios previos en psicología como también en otras áreas (ver grafico 15), además luego de titularse continuaron con sus estudios en psicología, cabe indicar que la mayoría realizaron estudios nacionales, aunque también lo realizaron en el extranjero (ver grafico 17), referente a los cursos especializantes 7 de ellos fueron en psicología y 4 en otras áreas.

Todos los ex–alumnos encuestados desean continuar con su formación de cuarto nivel surgen las siguientes necesidades de capacitación dando mucha importancia en el ámbito clínico postgrados en Neurociencia, Terapia sistémica familiar, Psicoterapia de la Gestalt, Psicología de la salud, Neurología, entre otras, sin embargo también solicitan en el área educacional como también en lo organizacional con respecto a los cursos igualmente desean mayoritariamente en lo clínico, seguido del ámbito educacional sin dejar a un lado el área organizacional, como puede apreciar los ex–alumnos por su situación laboral actual valoran más el ámbito clínico, señalan que la universidad a priorizado la formación continua en el área educacional.

Finalmente, si bien los resultados aquí presentados pueden proveer con información requerida y guiar otros próximos estudios, es necesario considerar problemas metodológicos que se presentaron en el desarrollo de la investigación aquí presentada. El objetivo del estudio fue describir el estado de la inserción laboral que tienen los ex–alumnos de la escuela de psicología de la UTP, por lo que se utilizó un diseño transversal. Si bien se han presentado relaciones entre variables, éstas sólo pueden ser confirmadas en posteriores estudios que tomen una perspectiva longitudinal. De especial interés serían estudios acerca de competencias requeridas para un buen desempeño de los psicólogos en los distintos ámbitos en que se desempeñan.

7. CONCLUSIONES

1. La presente investigación de campo demuestra que los ex–alumnos se encuentran satisfechos con la oferta académica recibida en la UTPL, perciben que hubo compromiso de parte de la institución en proceso de formación.
2. Con respecto a la experiencia laboral se encontró que cuentan con empleos antes de graduarse, como también después de graduarse, la mayoría de los entrevistados mencionan que esto motivó continuar preparándose y costear sus estudios en la modalidad abierta y a distancia.
3. La Situación laboral actual de los ex–alumnos es favorable todos se encuentran trabajando, entre los hallazgos del estudio, destacamos el ejercicio principal en la actividad clínica y educacional, cabe destacar que los egresados cuentan con consultorios clínicos, si bien es cierto unos pocos se encuentran en otras áreas esto se debe al tiempo y la estabilidad que cuentan en sus empleos.
4. Se identificó necesidades de estudios en pregrado y postgrado como también en cursos especializantes prioritariamente en el ámbito clínico al igual que organizacional, señalan que la universidad ha priorizado el área educacional, esperan a corto plazo se oferten formación en todas las áreas.

8. RECOMENDACIONES

1. Es necesario mejorar las tutorías personalizadas en materias de especialización, que se cuente con mas convenios para la realización de las practicas preprofesionales como también con seguimiento por parte de profesionales dando que este factor es muy importante para la formación de los profesionales.
2. Será necesario continuar investigando estas u otras dimensiones del fenómeno (inserción laboral) que nos permitan apreciar si los profesionales están brindando respuestas concretas, desde el trabajo interdisciplinario, que les permita hacer frente a las nuevas problemáticas del aprendizaje que los sujetos plantean en los nuevos contextos complejos en los que viven.
3. Consecuentemente, surge la necesidad de incluir la formación de las competencias requeridas para desarrollar el perfil profesional académico, en los currículos de pre y postgrado en las áreas clínica, organizacional y educativa.

8. BIBLIOGRAFIA

- Alvarado J. Bustamante B. (2010) Manual de Trabajo de Investigación “Inserción Laboral y Necesidades de Formación de los exalumnos de la escuela de Psicología de la UTPL” Loja – Ecuador.
- Aneca. (2005 – 2007- 2008). Libro Blanco. Estudios de Grado en Psicología Barcelona España.
- Benesch, H. (2009). Atlas de Psicología I Ediciones Akal S.A. Madrid España. p..43
- Blanco, A. y Fuente, I. (2007). Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Psicología. Veinte años formando profesionales. Madrid España.. p. 44
- Carr, A. (2004). Psicología positiva. La ciencia de la Felicidad. Editorial: Paidós. Barcelona España. p. 133
- Correas, O. (2005). Crítica de la ideología Jurídica. Ediciones Coyoacán. 2ª. Edición. México D.F. México. p.124
- Cox, R. (2007). Psicología del deporte. Editorial: Médica Panamericana. 6ª. Edición. Madrid España. p.345
- Fernández, P. García, N., Iñiguez, L., y otros. (2005) Ventanas en la ciudad Editorial UOC. Barcelona España. p. 135
- HARRSCH, Catalina. (2005) Identidad del Psicólogo Pearson Educación, México p. 130, 149
- Laport, N., De Sarratea, A., Becker, A., Ocampo G. (2010) Vinculacion Laboral Flexible: construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes. Psicoperspectivas Vol. 9, No 1. p. 149
- Ministerio de Educación, política social y deporte. (2008). Academia 2007. Edita: Secretaria General y Técnica. España. p.24
- Myers, D. (2005). Psicología Editorial: Médica Panamericana. Buenos Aires Argentina. p.485
- Pacenza, M. (2001). Tipología de la Inserción laboral de los psicólogos: Campo, estrategias y prácticas laborales. 5º.Congreso Nacional de estudios del Trabajo. Mar del Plata Argentina. p.9

Pedroza, R., Villalobos, G., Morales, M. (2007). Inserción laboral y trayectorias vitales C:\WINDOWS\hinhem.scrdel egresado de Psicología: competencias adquiridas y las requeridas por el trabajo. 1ª. edición. Toluca México. op. cit. p 41,42, 43

Reflex (2007). El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento. Aneca. España. p. 10. Disponible en: ANECA_Jornadas_REFLEX_v.2.0..doc

Santoyo, C. (2005). Análisis y evaluación de habilidades metodológicas conceptuales y profesionales en formación del psicólogo. Editorial UNAM. México D.F. México. p. 271

URRA, Javier (2009) tratado de Psicología Forense Siglo XXI de España Editores. Madrid España. p. 659

Valdano, Juan. (2007). Identidad y formas de lo ecuatoriano Eskeletra Editorial. 6ta. Reimpresión. Quito Ecuador. p. 445

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

Benito, E. (2009). Psiencia. La formación en psicología: revisión y perspectivas. Volumen 1 · Número 2 · Octubre 2009. Buenos Aires. Argentina. p.5. Disponible en: <http://www.psiencia.org>

Formación profesional de los psicólogos en Canadá. Henry P. Edwards. Profesor de la Escuela de Psicología en la Universidad de Ottawa, Canadá. ... Esta es la versión en caché de http://www.anuies.mx/servicios/d_estrategicos/libros/lib53/225.htm

Icfes. (2010). Competencias Disciplinarias y profesionales del Psicólogo en Colombia. Competencias primarias Colombia. p. 29. Disponible en: http://www.ascofapsi.org.co/documentos/2010/Competencias_profesionales_psicologia.pdf

Infocop. (2007) El Consejo informa. Psicólogos clínicos en España. Disponible en : <http://www.cop.es/infocoppdf1737.pdf>

Makrinov, N., Scharager, J., Molina, I. (2005) situación actual de una muestra de Psicólogos Egresados de la P.U.C.C. PSYKHE, Vol. 14, N° 1, Santiago, Chile. 69 – 77. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-2282005000100006&script=sci_arttext

Trabajadores de la enseñanza (2009). Monográfico Proceso de Bolonia. España. Disponible en: <http://pgdc.feteugt.es/imagenes2010/ComunicacionrevistaComRevistaTE87.pdf>.

Silva, Mariela y Cruz, A. (2011). La inserción laboral y su contribución a la formación de competencias laborales en el bachiller técnico de especialidades viales. *Cuadernos de educación y desarrollo. Revista académica semestral*. Vol 3, N°23 [en línea] disponible en <http://www.eumed.net/rev/ced/23/sccc.htm>

9. ANEXOS

9.1 Instrumento Inserción laboral



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

CENTRO DE EDUCACIÓN Y PSICOLOGÍA (CEP)

ESCUELA DE PSICOLOGÍA

INSTRUMENTO SOBRE INSERCIÓN LABORAL

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

1. DATOS INFORMATIVOS

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

2. ACERCA DE SUS ESTUDIOS:

A. SOBRE LA UTP

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

0 (cero) es igual a “no corresponde”

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

2 (dos) es igual a “en desacuerdo”

3 (tres) es igual a “normal”

4 (cuatro) es igual a “de acuerdo”

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

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

15	El proceso de sustentación de prácticas fue sencillo	
16	El proceso de defensa de tesis fue sencillo	
17	Estoy satisfecho con la atención y solución de problemas a través de mi centro asociado:	
18	Estoy satisfecho con la atención y solución de problemas a través del personal administrativo de Psicología de la sede Loja (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.....		
3		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		
4		1. De aprendizaje 2. Voluntario 3. Por obra cierta 4. Eventual 5. Indefinido	1. Bien remunerado 2. Mal remunerado		1..... 2..... 3.....		

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

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

C. Evaluación de los empleos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- i. ¿Cuáles?.....

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?.....

4
.....

D. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

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

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

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

MATRIZ DE ACTUALIZACIÓN DE DATOS

N°				
	Nombres	Apellidos	Teléfono (Trabajo)	Ciudad (Domicilio)
1	CECIBEL ESTEFANIA	ARIAS RODRIGUEZ	(07)2300397	YANTZAZA
2	MARIA SOLEDAD	ATIAGA GALEAS	2405357	QUITO
3	SANTOS MESIAS	JUMBO PINEDA	(07) 2300171	YANTZAZA
4	WASHINGTON MANUEL	LEON TRUJILLO	224-9213	QUITO
5	ARTURO FERNANDO	LOPEZ RIVERA	396-8801	QUITO
6	DIEGO ROBERTO	MERA ORCES	254-5318	QUITO
7	TATIANA ALEXANDRA	NARVAEZ TRUJILLO	239-4141	QUITO