



# 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 PSICOLOGIA DE LA  
UTPL”

Investigación previa a la  
obtención del título de  
Licenciado en Psicología.

**Autora: María Adriana Chávez Suarez**

**Director del proyecto: Lcdo. Julio Alvarado Chamba**

**Directora de Tesis: Lcda. María Elizabeth Vivanco**

**CENTRO UNIVERSITARIO: Azogues**

**Noviembre 2010 – mayo 2011**



## **CERTIFICACION**

Lic. María Elizabeth Vivanco Vivanco

TUTOR DEL TRABAJO DE GRADO

### **CERTIFICA:**

Haber recibido 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.

---

Loja, 5 de mayo del 2011

# ACTA DE DECLARACION Y CESION DE DERECHOS

“Yo María Adriana Chávez Suarez declaro ser autor 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”

---

Adriana Chávez Suarez

CI. 0301574059

# AUTORIA

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

---

M. Adriana Chávez Suarez

CI. 0301574059

# ***Agradecimiento***

*Agradezco a nuestro Dios por su protección y benevolencia, a todos mis profesores y a mi tutora por su apoyo y paciencia durante mi vida estudiantil.*

*A mi familia y especialmente a mi esposo, gracias a él logre alcanzar la ambición más grande de mi vida y realizarme aun mas como mujer alcanzando a tener una carrera universitaria. A mis hijos quienes con sacrificio, paciencia y amor supieron esperar hasta culminar con mis estudios.*

*Gracias, que Dios les Bendiga.*

M. Adriana Chávez S.

# **DEDICATORIA**

*A Dios por darme la sabiduría y el don del entendimiento para prepararme como su instrumento de ayuda a las personas.*

*A Juan, Juan José, Francisco, Paulette y Betzy; por sus consejos y orientación en los momentos de incertidumbre durante mi caminar por los difíciles caminos de la vida.*

*A ellos va mi especial reconocimiento por su invaluable apoyo durante estos 5 años que juntos hemos recorrido hasta conseguir culminar con éxito la carrea universitaria.*

M. Adriana Chávez Suarez

# INDICE GENERAL

	<b>PÁGINA</b>
Certificación.....	ii
Acta de declaración de sucesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Agradecimientos.....	v
Dedicatoria.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	1
Introducción.....	2
Marco Teórico.....	7
<b>CAPÍTULO I. LA INSERCIÓN LABORAL</b>	
1. Inserción laboral	
1.1. Antecedentes.....	7
1.2. Justificación.....	11
1.3. Proceso de inserción.....	14
1.3.1. Auto diagnóstico.....	14
1.3.2. Estrategias de búsqueda.....	15
1.3.3. Proceso de inserción.....	16
1.4 Nichos Laborables para el psicólogo.....	18
<b>CAPÍTULO II. FORMACIÓN DEL PSICÓLOGO</b>	
2. Formación del psicólogo	
2.1 Tendencia Europea.....	25
2.1.1 Postgrados.....	25
2.1.2 Diploma europeo en psicología (EUROPSY).....	27
2.2 Tendencia anglosajona.....	28
2.2.1 Otorgamiento de licencias.....	30
2.2.2 Otras titulaciones.....	31
2.2.3 Certificación y promoción.....	32

2.2.4 Empleo.....	32
2.2.5 Perspectivas de empleo.....	33
2.2.6 Cambio de empleo.....	33
2.3 Tendencia latinoamericana.....	34
2.4 Formación del psicólogo en Ecuador.....	36

### CAPITULO III. CAMPO LABORAL DEL PSICOLOGO

3 Campo laboral del psicólogo	
3.1 Campo de trabajo y de las organizaciones.....	40
3.2 Campo de intervención social.....	40
3.3 Campo clínico y de la salud.....	40
3.4 Campo jurídico.....	41
3.5 Campo del tráfico y de la seguridad vial.....	41
3.6 Campo de la actividad física.....	41
3.7 Campo de la investigación y de la docencia.....	41
3.8 Opciones de futuro para los psicólogos.....	41
3.8.1 Psicología escolar.....	42
3.8.2 Psicología forense.....	42
3.8.3 Psicólogo de la ingeniería.....	42
3.8.4 Psicólogo clínico.....	43
3.8.5 Psicólogo del deporte.....	43
3.8.6 Psicólogo de empresa.....	43
3.8.7 Especialista en educación especial.....	44

### CAPITULO IV. METODOLOGIA

4 Metodología.....	46
4.1 No experimental.....	47
4.2 Transaccional.....	47
4.3 Exploratorio.....	47
4.4 Descriptivo.....	47
4.5 Cualitativo y cuantitativo.....	47
4.6 Preguntas de investigación.....	48
4.7 Curriculum vitae.....	48



## CAPITULO V. RESULTADOS

5	Resultados	
5.1	Datos informativos de los graduados.....	49
5.2	Acerca de sus estudios.....	50
5.2.1	Sobre la UTPL.....	51
5.3	Otros estudios.....	72
5.3.1	Cursos de especialización.....	73
5.4	Inserción laboral.....	73
5.4.1	Empleos antes de graduarse.....	73
5.4.2	Empleos después de graduarse.....	74
5.5	Evaluación de los empleos.....	76
5.6	Situación laboral actual.....	77
5.7	Necesidades de capacitación.....	80

## CAPITULO VI. DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6	Discusión.....	82
7	Conclusiones.....	88
8	Recomendaciones.....	90

## BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS

## **RESUMEN**

En el presente informe se ha analizado la situación actual de los titulados universitarios de la UTPL a la hora de enfrentar los procesos de inserción laboral. La base para el análisis han sido los instrumentos como el cuestionario para las entrevistas personales celebradas para abordar el tema de la inserción laboral, en diferentes estamentos de las instituciones en donde trabajan los ex alumnos de la escuela de psicología.

Se ha prestado especial atención a los factores presentes en el proceso de inserción laboral, antes, durante y después de haber obtenido el título de psicólogo(a) y conocer si este ha servido para lograr acceder al mercado laboral y/o para mejorar su estatus dentro de los trabajos que estaban desempeñando. Como resultado se ha mostrado algunos aspectos relevantes sobre sus experiencias, expectativas y aspiraciones que tienen los profesionales de la UTPL; nos permiten conocer situaciones y factores que posibilitan una mejor vivencia del proceso de inserción laboral y de los problemas que tienen en dicho proceso.

El Centro de Educación y Psicología (CEP) ha desarrollado el proyecto Nacional de investigación denominado "INSERCIÓN LABORAL Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS EX ALUMNOS DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE LA UTPL"; el cual ha surgido de la necesidad que tiene la universidad de monitorear el impacto que tienen los profesionales de la Psicología de la UTPL, en nuestra sociedad. Los resultados que se obtengan serán utilizados para procesos de acreditación nacional e internacional de la escuela de Psicología, así como para la generación de programas de formación de cuarto nivel y de educación continua para atender constantemente las necesidades de los ex alumnos de la UTPL y de la sociedad en general.

La UTPL como institución educativa se ha propuesto desarrollar una investigación sistemática, confiable y objetiva, cuyo aporte servirá como evaluación del trabajo que la escuela de psicología viene realizando desde 1998 y también para la implementación de propuestas que contribuyan a mejorar los planes de estudio en pregrado, así como para identificar las necesidades de formación de postgrado y capacitación continua de los profesionales en psicología.

# **INTRODUCCIÓN**

## **Tema**

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

El objetivo del proyecto es caracterizar las trayectorias formativas y laborales de los estudiantes egresados de la escuela de Psicología de la UTPL, teniendo en cuenta aspectos referidos al nivel socioeconómico, experiencia laboral, relaciones entre estudio y trabajo, expectativas sobre la vida profesional y posibles estrategias de inserción laboral.

La incidencia que tiene la actividad laboral de los estudiantes, en sus expectativas de inserción profesional futura. Se analiza puntualmente su perspectiva acerca de si el título de Psicólogo obtenido en la universidad valorado como un facilitador de la inserción, la dificultad esperada respecto a ese proceso y la ponderación de tipos de trabajos en los cuales se proyectan con mayores posibilidades.

Las técnicas utilizadas (encuesta, entrevista semiestructurada), han posibilitado la obtención de valiosa información sobre las trayectorias académicas y laborales, así como su articulación en los estudiantes graduados en la UTPL. Se enfatizó puntualmente en las expectativas de inserción profesional futura y la incidencia que tiene en éstas la experiencia laboral. Se observa que los alumnos encuentran en el trabajo que realizan –aunque este no este relacionado con su futuro profesional- una aproximación al conocimiento del mundo del trabajo.

¿Se puede decir, entonces, que la experiencia en el mercado de trabajo influye en las expectativas? La respuesta es afirmativa y ressignifica la experiencia laboral como proveedora de un “saber hacer en el mercado de trabajo” que facilitaría la inserción profesional una vez producido el egreso de la carrera universitaria. Este “saber hacer en el mercado de trabajo” se referiría a las “competencias genéricas” que aparentemente brindan cierta sensación de seguridad a los estudiantes, en tanto sienten que pueden desenvolverse eficazmente en una entrevista y en las relaciones de trabajo, pueden aprender los procedimientos específicos de un puesto, tienen

entrenamiento en asumir ciertas responsabilidades y hasta puede facilitar competencias que favorezcan la iniciativa hacia nuevos y propios emprendimientos, sobre todo en aquellos casos que tendrán profesiones liberales. Al mismo tiempo, esta valoración de ese “saber hacer en el mercado” reactiva el debate acerca del tipo de conocimiento que debe enseñar la universidad, el tipo de formación que debe proveer y, en última instancia, la misión social de la misma. (Pacenza, M. I.; Más, F. (2009).

La población de alumnos universitarios encuestados, expresaron que el aprendizaje en el aula a través de las interacciones de los estudiantes, los contenidos y el profesor, es solo una parte de la enseñanza universitaria. Surge entonces como significativa la necesidad de crear situaciones educativas pensadas para la tarea de aprender una práctica, situaciones que simulen la experiencia del futuro rol profesional y que sitúen a los estudiantes en una posición intermedia entre el mundo del trabajo y el mundo de la universidad. (Pacenza, M. I.; Más, F. (2009).

En el año 2008 la OMS y la OPS, presentaron el *Informe de la Evaluación del Sistema de Salud Mental en El Ecuador utilizando el Instrumento de Evaluación para Sistemas de Salud Mental de la OMS (IESM-OMS)*, Como sustento básico para el trabajo se utilizó el Instrumento de Evaluación para Sistemas de Salud Mental de la Organización Mundial de la Salud (IESM-OMS), en base al cual se realizó la recopilación de información, el procesamiento de los datos y la elaboración del informe. El objetivo es contar con el diagnóstico de situación o línea de base a partir del cual se diseñen los planes y programas específicos que contribuyan a mejorar el sistema de atención y consecuentemente las condiciones de salud mental de los ecuatorianos. También resultará beneficioso para monitorear el progreso en la aplicación de políticas de reforma que permitan el desarrollo de servicios desde el nivel comunitario hasta los de más alta complejidad, en los que se involucre a los usuarios, familias y otras organizaciones interesadas en la promoción, prevención, atención y rehabilitación de la salud mental.

Una falencia crítica es la de servicios especializados y personal capacitado para atender a los niños y adolescentes con problemas de salud mental. De los pacientes ingresados a los hospitales psiquiátricos apenas el 35% son menores de 17 años. El número total de profesionales que trabajan en los establecimientos de salud mental es

de 8 por cada 100.000 habitantes. La proporción mayoritaria es la de los psicólogos, en tanto que se aprecian tasas muy bajas de trabajadoras sociales y de terapistas ocupacionales. OMS-OPS 2008.

En menos del 5% de las escuelas primarias se dispone de profesionales que atiendan la salud mental de los niños. El porcentaje de establecimientos de educación secundaria que cuenta con profesionales del área de la salud mental supera el 20%. Durante el período en estudio se han cumplido varias acciones de educación y promoción de la salud mental tanto para grupos de riesgo como para la población general, con la participación de entidades públicas y privadas.

El acceso a formación de psiquiatras y psicólogos en los centros universitarios es permanente, pero el número de egresados es relativamente bajo, de ahí que en el país existan 3 psiquiatras por cada 100.000 habitantes. La educación continua de los profesionales que trabajan en salud mental se cumple tanto por iniciativa de las propias instituciones como de las sociedades científicas. OMS y la OPS-2008

### ***Instrumentos***

La metodología de la investigación ha sido diseñada para obtener valiosa información a través de las entrevistas a los ex alumnos graduados, este cuestionario nos ha permitido conocer de primera mano la situación laboral actual de ellos y ellas en su trabajo y su vida cotidiana.

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

#### **Curriculum Vitae**

Este instrumento servirá para alimentar la base de datos de la bolsa de trabajo que se implementará en la escuela de psicología, por eso al momento de efectuar la entrevista informamos sobre este particular a las ex alumnas con la finalidad de que lo devuelvan, lo cual es opcional.

Es importante que el entrevistado conozca cual es la naturaleza y el objetivo de la investigación; y se tome su tiempo para completar este instrumento. Luego de haber recibido este documento, enviar la UTPL a través del EVA con el objeto de que sean ingresados esos datos a la bolsa de empleo.

### **Instrumento sobre inserción laboral**

Este cuestionario representa el principal instrumento para la consecución de los objetivos del estudio, es importante que la información obtenida sea fiable y válida para el estudio. La aplicación es totalmente personal porque es importante que expliquemos y facilitemos las necesidades que los ex alumnos tengan durante el proceso de aplicación.

Este instrumento está compuesto de cinco apartados: datos de identificación, sobre la carrera, inserción laboral y necesidades de capacitación. Ha sido 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.

El 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 finalmente sus necesidades de formación de postgrado y educación continua. (J. Alvarado-B.Bustamante/2011).

Para desarrollar este cuestionario, tenemos que concertar una cita con los ex alumnos para reunirnos y proceder a la aplicación, es importante que lo hagamos personalmente ya que de esta manera podemos juntos ir resolviendo cualquier duda que se suscite en ese momento. Este instrumento está diseñado para recolectar la información de la investigación, la forma de respuesta es sencilla.

### ***Población***

La población objeto de estudio son todos los ex alumnos graduados de la escuela de Psicología en la modalidad abierta ya distancia de la universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), los cuales estarán divididos entre los egresados participantes en el programa; el equipo planificador en base a los datos que disponen, designaran a cada uno de los estudiantes un grupo de ex alumnos a entrevistar para el proyecto.

Se puede concluir que la formación de los profesionales comienza desde la universidad, en donde adquirimos los conocimientos básicos que permiten desarrollarnos en nuestra área de competencia, la psicología. Una vez concluidos los estudios obtenemos el título, estamos habilitados para ejercer la profesión. La etapa estudiantil ha terminado, como nuevos profesionales buscar un trabajo o iniciar con la atención particular son nuestras aspiraciones personales.

Cuando los nuevos psicólogos salen al mercado laboral lo hacen con cierta incertidumbre y temor de que si estará bien capacitado para brindar una atención de calidad y conforme los requerimientos y reglamentos que rigen al psicólogo. Todos los graduados en la UTPL han recibido una formación académica que les ha permitido insertarse ágilmente en el campo laboral.

Una de las características principales de los psicólogos es que puede trabajar en otras áreas, la psicología clínica, la psicología organizacional o la psicología educativa; siendo en esta última área es en donde trabajan la mayoría de los entrevistados.

# Capítulo I

## MARCO TEORICO:

### 1. LA INSERCIÓN LABORAL

#### 1.1 Antecedentes

La inserción laboral se considera un hecho relevante para el individuo, ya que supone el encuentro con el trabajo y el desafío de un nuevo rol social. Constituye una de las transiciones más importantes en la vida de una persona. (Peiró 1991, Benatuil D y Laurito J. 2009).

En la actualidad la educación superior no es una garantía para la inserción de los graduados al mercado laboral como lo era en épocas pasadas, enfrenta hoy un fuerte desafío y está fuertemente cuestionada, según los estamentos que regulan los planes y programas de estudios de la gran cantidad de universidades existentes en nuestro país.

Todos los países desde hace años se ha estado trabajando y realizando procesos de cambios en cuanto tiene que ver con la metodología, mallas curriculares, títulos que se otorgan; ya que según los estándares de calidad de la enseñanza-aprendizaje es necesario que se reformulen con el fin de mejorar el nivel académico, nuestro país también está procurando elevar la educación no solo de las universidades sino de todo los niveles educativos para garantizar la calidad de la formación de los futuros profesionales lo cual contribuirá al desarrollo de nuestro país.

Hoy en día el problema del empleo es precario afecta a muchos jóvenes graduados en las universidades y politécnicas de la región y país, los que durante meses buscan ingresar al mercado laboral a través de concursos sin conseguirlo con éxito; no obstante con estas investigaciones se determinan las tendencias de formación de los profesionales y cuáles son sus necesidades de especialización para aumentar sus oportunidades dentro del mercado laboral.



Ciertamente que para encontrar un trabajo debemos de a más de estar bien preparados académicamente, contar con mucha suerte por la gran cantidad de aspirantes que se presentan para uno.

El trabajo como actividad humana ocupa un papel fundamental en nuestra vida por cuanto nos permite generar recursos económicos para nuestro sostén y bienestar, pero para lograr esa estabilidad económica es importante que vayamos actualizándonos con las innovaciones en el nuevo contexto socio-político, con las nuevas metodologías de trabajo, lo cual ayudara para que nuestro conocimiento sea la principal herramienta y recurso para cumplir a cabalidad con nuestro rol. (ANECA 2007)

Generalmente se habla de inserción laboral para cuando queremos decir que una persona ha conseguido un trabajo, estudiosos e investigadores manifiestan que es un proceso mediante el cual se logra efectivamente la inserción laboral; obtener un trabajo en si es muy importante para los individuos, esto permite a las personas alcanzar cierta estabilidad económica y laboral, pero para llegar a conseguirlo hay que empezar a adquirir las habilidades y experiencias necesarias para lograr ubicarse en donde queremos estar como profesionales o como trabajadores capacitados en uno u otro tipo de actividad económica. (Soraya Santana C. 2002)

Cuando tratamos de encontrar un trabajo buscamos aquel en el cual podamos desenvolvemos bien, oportunidades que la buscamos y lo hacemos desde que nos graduamos en el colegio y con la finalidad de conseguir dinero que nos ayude a financiar nuestro estudio y en otros casos buscar el sustento diario para la familia. En nuestra región y país la oferta de puestos de trabajo es reducido lo que dificulta que profesionales recién graduados logremos “ingresar al mercado laboral”, al respecto existe poca información sobre las causas y los factores de esta situación; es por tal motivo que la UTPL promovió este trabajo de investigación para tratar de encontrar respuesta a ciertas interrogantes sobre la inserción laboral de los profesionales de la psicología.

Sobre este importante tema de la inserción laboral, podemos decir que desde las instituciones educativas, colegios y universidades, se debe iniciar una verdadera orientación vocacional de los jóvenes que están preparándose para acudir a las universidades, este fundamental trabajo ayudaría para que los estudiantes sepan de

sus potencialidades y cuáles son sus vocaciones y aptitudes que podrían desarrollarlas en la universidad. Es oportuno que como futuras psicólogas contribuyamos a mejorar esta situación dentro de nuestra comunidad educativa ya que hemos podido observar durante nuestras prácticas educativas la poca importancia a esta actividad. (Soraya Santana C. 2002)

La alta tasa de desocupación de los jóvenes no solo en nuestro país sino en todo el mundo ha motivado a los gobiernos, instituciones educativas, empresas públicas y privadas, y al banco mundial y a la organización internacional del trabajo a estudiar las causas que la originan y a proponer alternativas de solución. Este hecho está afectando también a los jóvenes profesionales universitarios de nuestro país y región, el mercado laboral para ellos está funcionando lentamente ya que no permite una pronta inserción a un puesto de trabajo, (Pablo González B. 2007).

Muchas universidades de nuestro país, están formando profesionales sin previamente haber hecho un estudio de mercado que permita conocer cuáles son las reales necesidades de tal o cual profesión dentro del ámbito local y regional, una vez que han logrado obtener su título inician la búsqueda de un empleo, en otros casos emprenden su propio negocio o trabajo independiente con la expectativa e incertidumbre de tener el éxito deseado. De ahí que Entonces, un profesional recién titulado que por definición no tiene experiencia, no encuentra empleo por el mismo atributo que lo caracteriza, esto es, ser un profesional de reciente titulación.

En nuestro país la FLACSO, en su estudio sobre Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador, presenta los siguientes resultados: El 27.7% de la población ecuatoriana es joven, con una edad comprendida entre 18 y 29 años de edad. Es decir, un poco más de uno de cada cuatro ecuatorianos es joven. La importancia demográfica de la juventud en el país demanda una mayor voluntad política para la construcción de políticas públicas dirigidas a este grupo. Un ámbito de particular importancia para los y las jóvenes está relacionado con el mercado laboral. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa o inadecuada educación y calificación, así como por su falta de experiencia laboral.

En los diagnósticos cuantitativos y cualitativos realizados por la FLACSO y la Universidad Politécnica Salesiana sobre la problemática de la inserción laboral de los y las jóvenes en Quito y Guayaquil se destacan los siguientes aspectos (Chávez y

Bernal 2005; Espinoza y Estévez, 2005; FLACSO 2005; Martínez 2005; Vascones 2004), auspiciado por la CEPAL Y GTZ:

- Los y las jóvenes entre 18 y 29 años de edad presentan las tasas de desempleo más altas de entre todos los grupos etarios. Si bien este es un problema de carácter estructural, se ve agravado por un contexto de altas tasas generales de desempleo presentes en los últimos años en el país.
- Las mujeres jóvenes son especialmente afectadas por el desempleo.
- Una buena parte de los y las jóvenes que se encuentra ocupada está subempleada.
- La educación de los y las jóvenes está desvinculada o no se ajusta a las demandas de los empresarios en el mercado.
- La ausencia o poca experiencia laboral de los y las jóvenes dificulta su inserción en el mercado laboral.
- Escasa calificación para el trabajo de los y las jóvenes.
- Las demandas de calificación y experiencia que realizan los empresarios a los y las jóvenes son exigentes.
- Los y las jóvenes valoran la educación como medio de movilidad social y tienen presente que deben actualizarse permanentemente.
- Los y las jóvenes valoran el trabajo independiente o por cuenta propia.
- Los y las jóvenes tienen pocas oportunidades para ganar experiencia laboral.
- Hay poco crédito dirigido a apoyar los micros emprendimientos juveniles.
- En la búsqueda de empleo priman los contactos o “palancas”.
- Los y las jóvenes tienen predisposición a adaptarse a la mayor flexibilidad del mercado de trabajo actual.
- Existen prácticas discriminatorias en el mercado laboral, particularmente en contra de jóvenes mujeres, indígenas, afrodescendientes, discapacitados, pobres y de minorías sexuales.

- Los y las jóvenes provenientes de hogares pobres tienen menos oportunidades de inserción laboral.
- Ausencia o poca presencia de políticas activas nacionales y locales de mercado de trabajos dirigidos a la juventud.
- Hay una gran debilidad institucional de las entidades gubernamentales encargadas de los temas de juventud.
- Falta de coordinación interinstitucional en el gobierno, especialmente entre la ex Dirección Nacional de la Juventud y el ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. (Flacso 2005).

Uno de los aspectos más sobresalientes encontrados en el diagnóstico realizado por FLACSO sobre la inserción de los y las jóvenes en el mercado laboral se refiere a que éstos tienen dificultades de acceder a un empleo, debido fundamentalmente a que carecen de las calificaciones que demanda el mercado y de experiencia laboral.

## **1.2 Justificación**

Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes en dos aspectos. En primer lugar, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir “conocimiento”, “habilidades” o “competencias” potencialmente importantes para su uso en el trabajo. A diferencia de los niveles educativos inferiores, se supone que la educación superior prepara a los graduados para tareas indeterminadas; además, no sólo tiene que proporcionar el conocimiento de “herramientas” y “normas”, sino que tiene que preparar a los estudiantes para cuestionarse constantemente las “herramientas” y “normas” establecidas. En segundo lugar, los vínculos entre la educación superior y el empleo pueden describirse como parte de una meritocracia educacional. Lo ideal es que los estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito, desde el punto de vista educativo, sea cual sea su procedencia socio-biográfica; cuanto mayor es el nivel alcanzado por la persona al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrá de éxito en el mundo laboral, aceptando las dimensiones de lo que generalmente se considera un trabajo o situación en la sociedad deseable, es decir, un buen sueldo, estatus, poder e influencia social. (Vidal G. Javier, 2003)

La función principal de la educación consiste en preparar a la gente para desempeñar un papel en la sociedad y, más en concreto, en el mercado laboral. Por tanto, se ha prestado mucha atención a la determinación de los llamados resultados externos de varios estudios superiores. Sin embargo, tal como se ha indicado en la sección anteriormente, en nuestro país hay escasos estudios sobre la situación laboral de los titulados universitarios y sobre el papel que al respecto desempeña la educación. Esto dificulta la determinación de la medida en que los distintos indicadores de los resultados externos de la educación –tales como la oportunidad de encontrar trabajo, la correspondencia entre la educación y el trabajo y el sueldo– reflejan realmente la calidad de los estudios en los que se titula la gente. (Vidal G. Javier, 2003)

La formación profesional posee la capacidad de aportar significativamente al logro de objetivos diversos, que representan en buena medida intereses también diversos. La formación profesional es simultáneamente un instrumento de política productiva y de política social. Ella contribuye tanto al incremento de la productividad y la mejora de calidad y competitividad, como a la integración y cohesión sociales, y a la igualdad de oportunidades.

La formación profesional no solo es un tema laboral en sí mismo, sino que guarda estrecha relación con todos aquellos temas relevantes que son objeto de negociación dentro de los sistemas laborales. Ella se vincula con el empleo, porque es una de las vías principales para asegurar el acceso a las competencias que hoy son requeridas en el mercado de trabajo.

Por varias razones, una gran parte del desarrollo de las competencias reales no tiene lugar en el transcurso de los estudios, sino durante la trayectoria profesional. Una razón que explica esto es la incertidumbre relativa a la aplicación futura de las competencias específicas. En algunos casos, las competencias en cuestión son difíciles, si no imposibles, de aprender en el aula y deben aprenderse con la práctica. Algunas habilidades sólo pueden aprenderse después de haber conseguido una base suficiente de competencias más básicas y muchos ven que ésta es la auténtica función de la educación superior (Bartel & Sicherman, 1998, Vidal G. Javier, 2003)

Como consecuencia de todo lo anterior, en la valoración de los diferentes factores y estrategias que intervienen en la consecución de un empleo, los factores personales y actitudinales aparecen en primer lugar en importancia: no sólo los contactos de los que

se dispone –familiares, amistades, conocidos- sino también la actitud con la que se busca empleo y el carácter y personalidad que se poseen. De acuerdo con ello, se sobrevalora la entrevista de trabajo frente a la consideración de otros elementos (currículum, expediente, idiomas, etc.) que en el mejor de los casos actuarían simplemente como filtro previo a la selección. Al ser la entrevista el momento del proceso selectivo en el que se puede demostrar la actitud personal, es considerada la fase crucial de este proceso. (ANECA 2008)

La aparición de la sociedad del conocimiento y la necesidad de un aprendizaje permanente obligan a que los trabajadores y trabajadoras, o aquellas personas que queremos incorporarnos al mundo laboral requiriéramos una orientación a lo largo de la vida activa. El gobierno nacional y los gobiernos locales, a través de proyectos y programas de inserción laboral; así como el resto de instituciones públicas y privadas relacionada con el empleo, son conscientes de la importancia que tienen los servicios de orientación e inserción laboral para permitir a los ciudadanos a desarrollar y mejorar sus cualificaciones y competencias durante toda su vida de acuerdo con los cambios que se producen en el mercado laboral.

Por este motivo, en las últimas décadas han surgido un importante número de acciones y dispositivos especializados en proporcionar orientación e inserción a diversos colectivos sociales. Los perfiles profesionales relacionados con la gestión del empleo, la prospección de oportunidades de inserción, la intermediación en diversos ámbitos y sectores, la dinamización socio laboral de personas con especiales dificultades para insertarse en el mercado laboral.

En la actualidad la educación superior no es una garantía para la inserción de los graduados al mercado laboral como lo era en épocas pasadas, enfrenta hoy un fuerte desafío y está fuertemente cuestionada, según los estamentos que regulan los planes y programas de estudios de la gran cantidad de universidades existentes en nuestro país.

En este sentido, el CONESUP y el estado están tratando de mejorar la calidad de la educación superior y a también promover los estudios en carreras técnicas, con la finalidad de relacionar la formación universitaria y mercado productivo; la preocupación actualmente es aquella de que las instituciones educativas de estudios superiores y el mercado laboral deben tener iguales tiempos y objetivos.

El problema del empleo es preocupante para los recién graduados en las universidades de nuestra ciudad y país, durante meses buscan ingresar al mercado laboral a través de concursos sin conseguirlo con éxito; muchos de los profesionales jóvenes emigran a otras ciudades más grandes y/o fuera del país en busca de la oportunidad que no hallan en la región. “Los egresados, al salir al mercado laboral, ponen a prueba su formación, evaluando si esta se adecua y si está a la altura o no de las demandas del mercado” (Pedroza Flores, Villalobos Monroy & Morales Euzarraga, 2007; Benatuil D y Laurito J. 2009).

La Organización Internacional del trabajo recientemente reunida en Perú, hizo un llamado a los países andinos a tomar medidas para promover el trabajo decente de los jóvenes, quienes deben lidiar con un mercado laboral caracterizado por una elevada tasa de desempleo que actualmente llega al 14,5 % lo cual condiciona su trayectoria laboral.

### **1.3 Proceso de inserción**

#### **1.3.1 Auto diagnóstico.**

Es fundamental hacernos un auto diagnóstico para poder determinar cuál es nuestro objetivo laboral, conocer cuáles son las habilidades y características que tenemos (o debemos desarrollar) para alcanzarlo, basados en un análisis de nuestra historia vital y de trabajo.

Luego de que hemos culminado nuestros estudios universitarios para nosotros es muy importante conseguir trabajo, tenemos la ilusión de que con nuestro título seguramente podremos iniciar un nuevo rol dentro de la sociedad, si bien es cierto constituye una etapa de transición muy importante para nuestra realización personal y familiar. Como profesionales aspiramos a que en el menor tiempo posible podamos iniciar con nuestro propio consultorio o la posibilidad de ingresar a una institución pública o privada, este anhelo es compartido por todos los que nos hemos graduado, como seres humanos permanentemente estamos aprendiendo, enriqueciéndonos a través del contacto con otras personas.

### 1.3.2 Estrategias de búsqueda.

La búsqueda de empleo implica actividades por medio de las cuales los jóvenes buscan valorarse a sí mismos y adquieren información del medio exterior para facilitar la toma de decisiones, la entrada al mundo laboral. Conlleva un conjunto de conductas orientadas hacia la consecución de un empleo; comprende la búsqueda de información sobre las características del mercado laboral, rastreo, sondeo de las ofertas de trabajo acordes con las expectativas laborales, envío de información personal-laboral (curriculum) a las empresas candidatas, participación en los procesos de selección, etc. Aneca 2007.

De una efectiva búsqueda de empleo, se deriva un efectivo puesto de trabajo, pero tal búsqueda no se presenta de manera aleatoria. García Montalvo y otros (1997) señalan cuatro componentes básicos en torno al proceso de búsqueda: dónde se busca, cómo se busca, cuánto se busca y qué se busca. La adquisición de la información puede obtenerse a través de canales formales y canales informales. Los primeros serían los oficiales o impersonales que están a la mano de cualquier persona: oficina de empleo, anuncios, convocatorias públicas, etc.

Aquí desarrollaremos diferentes técnicas para conseguir una entrevista. En la búsqueda de un empleo lo iniciamos a través de las personas que conocemos, pudiendo ser amigos, familiares, o personas que conocen de nuestra trayectoria dentro del círculo social en el que nos desenvolvemos. (Requena .1991, 1995/Soraya Santana C. Memoria previa a la obtención del título de doctor. Universidad de Alcalá). La utilización de estos canales de búsqueda que es utilizada por todas las persona que requieren de un trabajo, con la presentación de nuestro curriculum esperamos ser considerados como aspirantes al cargo que está disponible; entre otros requisitos el entrevistador suele pedir características relevantes como las personales y conocimientos técnicos y experiencia.

El proceso de inserción en el mercado de trabajo es un tema de enorme trascendencia en la actualidad y dentro de la sociedad, en consecuencia ha concitado la atención de diversas disciplinas de los campos económico, educativo y de las ciencias del comportamiento, tratando de intentar identificar los factores implicados en la inserción laboral de los nuevos profesionales que egresan de las universidades. Los procesos



que siguen las personas para conseguir un empleo estable comienza desde cuando en nuestro caso, iniciamos las practicas pre-profesionales en los colegios, empresa privada y ong's que nos han permitido hacerlo.

### 1.3.3 Proceso de inserción.

La inserción laboral esta determinada por las competencias que se adquieren en la formación de grado, es decir, el nivel de ajustes entre los saberes enseñados en la universidad y lo requerido en el mercado laboral va a ser sumamente influenciado en la inserción del joven profesional. El comienzo de la vida laboral y el traspaso de la vida estudiantil a la profesional son a través de pequeños acercamientos, comenzando por puestos laborales poco estables. (Pedroza Flores, Villalobos Monroy & Morales Euzarraga, 2007; Benatuil D y Laurito J. 2009)

La entrada en el mercado de empleo se caracteriza por la necesidad imperiosa que tienen las personas demandantes de empleo de disponer de información para saber a dónde dirigirse dentro de la dispersión de salarios existente para cubrir sus aspiraciones acordes a su formación. La búsqueda de información implica costes; sin embargo, la inversión en información sobre oportunidades laborales aumenta las expectativas de empleo, por lo que las personas que necesitan un trabajo deben invertir tiempo y dinero, por cuanto debe acudir a diferentes instituciones y empresas en la búsqueda de empleo hasta en una de estas encontrar algún trabajo que considere rentable de acuerdo a su profesión, por lo tanto debe decidirse en qué condiciones se accede al mercado laboral. (ANECA 2007)

Una vez que se ingresa en la actividad laboral, dentro de la institución o empresa es necesario conocer en qué consiste el trabajo para el cual ha sido contratado, muchas veces por trabajar tomamos una decisión equivocada con respecto al puesto de trabajo que se accede; este aspecto es importante porque directamente influirá en nuestro crecimiento laboral y para el desarrollo de la carrera profesional. Al decidirse por un trabajo considerar el salario, la imagen de la institución o el status del puesto es esencial, para cumplir con las expectativas que se ajusten a su formación académica; o puede suceder que el empleador juzgue que el contratado no tiene la formación que requiere. (Aneca 2008)

Otro componente de esa dificultad percibida es la competencia, en la actualidad ha pasado a ocupar un papel preponderante en la lucha por la inserción laboral. Si antes existía competencia se producía entre las empresas, que luchaban entre sí por

conseguir a los estudiantes. En la actualidad el altísimo número de universitarios fuerza la competencia; y el hecho de que exista competencia, de que la inserción laboral sea un proceso que fuerza la selección de diferentes candidatos que compiten entre sí, no llega a ser asumido por los titulados universitarios. Aneca 2007.

El conjunto de teorías y modelos explicativos del complejo fenómeno de la integración de los jóvenes en el mercado de empleo pone de manifiesto, entre otras, tres conclusiones importantes:

- a. Que la inserción laboral es un fenómeno totalmente dependiente de los contextos (geográficos, sociales, de mercado, políticos, etc.) en que ha de llevarse a cabo dicha inserción.
- b. Que la inserción ocupacional-laboral es dependiente igualmente de un conjunto de factores personales que el sujeto puede en buena medida manipular (formación adquirida, estrategias de búsqueda de empleo a utilizar, tiempo a invertir en la búsqueda, expectativas profesionales y de salario, etc.).
- c. Que en ese conjunto de factores personales la formación juega un papel destacado en todos los procesos relacionados con el mercado de empleo: inserción, ajuste, movilidad, etc. (ANECA 2007).

Tomado de: Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, Factores de facilitación y de obstaculización, estudio realizado por Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) de España; presentado en el año 2007.

Una vez que logramos insertarnos una plaza de trabajo, se podrían realizar trabajos transitorios como becas, contratos de servicios profesionales que son relevantes porque aportan una formación y experiencia en nuestro rol profesional, pero también genera una inestabilidad laboral.

El trabajo como actividad humana ocupa un papel fundamental en nuestra vida por cuanto nos permite generar recursos económicos para nuestro sostén y bienestar, pero para lograr esa estabilidad económica es fundamental que vayamos actualizándonos con las innovaciones en productos y servicios, nueva metodología de trabajo, lo cual ayudara para que nuestro conocimiento sea la principal herramienta y recurso para cumplir a cabalidad con nuestro rol.

Por lo expuesto anteriormente, creo que para lograr consolidarnos en una institución o empresa, pública o privada, es relevante nuestra capacidad para trabajar en situaciones difíciles y estresantes, estar preparados para la movilidad y la rotación de los puestos; ser flexibles.

#### **1.4 Nichos laborales para el psicólogo.**

Departamento de trabajo/EE.UU-2010-2011; describe diversos nichos en los cuales los psicólogos podemos laborar: los psicólogos estudian los procesos mentales y el comportamiento humano mediante la observación, interpretación y grabación de cómo la gente y otros animales se relacionan entre sí y el medio ambiente. Para ello, los psicólogos a menudo se buscan patrones que les ayuden a comprender y predecir el comportamiento de uso de métodos científicos, los principios o procedimientos para poner a prueba sus ideas. A través de estudios de este tipo de investigación, los psicólogos han aprendido mucho de lo que puede ayudar a aumentar la comprensión entre los individuos, grupos, organizaciones, instituciones, naciones y culturas.

Al igual que otros científicos sociales, psicólogos formulan teorías o hipótesis, que son posibles explicaciones para lo que observan, pero a diferencia de otras disciplinas de las ciencias sociales, los psicólogos a menudo se concentran en el comportamiento individual y, en concreto, en las creencias y sentimientos que influyen en las acciones de una persona.

Los métodos de investigación varían según el tema que se estudia, pero por lo general, las técnicas principales utilizadas son la observación, evaluación y experimentación. Los Psicólogos reúnen información y evalúan el comportamiento a través de experimentos controlados de laboratorio, la hipnosis, el biofeedback, el psicoanálisis o psicoterapia, o por la personalidad de la administración, el rendimiento, la aptitud, o las pruebas de inteligencia. Otros métodos incluyen entrevistas, cuestionarios, estudios clínicos, encuestas, y mirando de observación para las relaciones de causa-efecto entre los acontecimientos y de los patrones generales de comportamiento.

La investigación en psicología trata de comprender y explicar pensamiento, emoción, sentimientos o comportamiento. Los resultados de las investigaciones de los psicólogos han aumentado considerablemente nuestra comprensión de por qué las personas y los animales se comportan como lo hacen. Por ejemplo, los psicólogos han descubierto cómo se desarrolla la personalidad y la manera de promover un desarrollo saludable.

Ellos han adquirido el conocimiento de cómo diagnosticar y tratar el abuso de alcohol y de sustancias, cómo ayudar a las personas a cambiar los malos hábitos y conducta, y cómo ayudar a los estudiantes a aprender.

Ellos entienden las condiciones que pueden hacer que los trabajadores más productivos, los informes proporcionados por los psicólogos pueden ayudar a funcionar mejor como individuos, amigos, miembros de la familia, y los trabajadores.

Los psicólogos pueden realizar una variedad de funciones en un gran número de industrias. Por ejemplo, los que trabajan en los campos de los servicios de salud podrán establecer la salud mental en los hospitales, clínicas, escuelas o lugares privados.

Los psicólogos trabajan en los ajustes aplicados, tales como negocios, industria, gobierno u organizaciones sin fines de lucro, pueden proporcionar formación, investigación, diseño de sistemas de organización, y actuar como defensores de la psicología. Los psicólogos aplican sus conocimientos a una amplia gama de iniciativas, incluida la salud y servicios humanos, gestión, educación, derecho, y el deporte, por lo general, se especializan en una de las muchas áreas diferentes.

Los psicólogos clínicos-que constituyen la mayor especialidad-se refieren a la evaluación, diagnóstico, tratamiento y prevención de los trastornos mentales, mientras que algunos psicólogos clínicos se especializan en el tratamiento de graves trastornos psicológicos, como la esquizofrenia y la depresión, muchos otros pueden ayudar a las personas con problemas personales, tales como el divorcio o la muerte de un ser querido. Muchas veces, los psicólogos clínicos dan la oportunidad de hablar y pensar en cosas que son confusas o preocupantes, que ofrece diferentes maneras de interpretar y comprender los problemas y situaciones. Ellos están capacitados para

utilizar una variedad de enfoques destinados a ayudar a los individuos, y las estrategias utilizadas son generalmente determinadas por la especialidad que trabajan.

Los psicólogos clínicos a menudo los pacientes entrevista y dar pruebas de diagnóstico en sus oficinas privado. Pueden proporcionar individual, familiar, o la psicoterapia de grupo y puede diseñar e implementar programas de modificación de conducta. Algunos psicólogos clínicos trabajan en hospitales en los que colaboran con los médicos y otros especialistas para desarrollar y aplicar programas de tratamiento e intervención que los pacientes puedan entender y cumplir. Departamento de trabajo/EE.UU-2010-2011.

Otros psicólogos clínicos trabajan en universidades y escuelas de medicina, donde entrenan a los estudiantes de posgrado en la prestación de servicios de salud mental y de comportamiento medicina. Una obra en la configuración de algunas de rehabilitación física, el tratamiento de pacientes con lesiones de la médula espinal, dolor crónico o enfermedad, accidente cerebrovascular, artritis o enfermedades neurológicas. Otros pueden trabajar en centros comunitarios de salud mental, servicios de consejería de crisis, o centros de rehabilitación de drogas, propuesta de evaluación, tratamiento, rehabilitación, y la consulta.

Las áreas de especialización dentro de la psicología clínica incluyen psicología de la salud, neuropsicología, geropsychology y psicología infantil. Psicólogos de la Salud estudiar cómo los factores biológicos, psicológicos y sociales afectan a la salud y la enfermedad. Ellos promueven una vida saludable y prevención de enfermedades a través de consejería, y se centran en cómo los pacientes se adaptan a las enfermedades y los tratamientos y ver su calidad de vida. Neuropsicólogos estudiar la relación entre el cerebro y el comportamiento. A menudo trabajan en programas de lesiones movimiento y la cabeza. Geropsychologists hacer frente a los problemas especiales que enfrentan los adultos mayores.

El trabajo puede incluir la ayuda a las personas de edad frente a tensiones que son comunes en la vejez, como la pérdida de seres queridos, el traslado, condiciones médicas, y el aumento de la atención de entrega de las demandas. Los psicólogos clínicos pueden especializarse aún más en estos ámbitos, centrandos su trabajo en una

serie de áreas específicas como la salud mental, discapacidades de aprendizaje, trastornos emocionales o de abuso de sustancias. La aparición y crecimiento de estas, y otras especialidades, refleja la creciente participación de psicólogos en los servicios directos a las poblaciones de pacientes especiales.

Nicho laboral significa una nueva alternativa de trabajo independiente, que se crea para satisfacer una necesidad que surge en una comunidad y que tiene una buena perspectiva de mercado. Psicología-La guía 2000, 2007.

Los nuevos escenarios en los que se incorporan los egresados/as de psicología demandan una sólida formación profesional adecuada a las exigencias de mercados cada vez más competitivos lo que requiere que el profesional involucre un despliegue inteligente de sus capacidades para poder insertarse de manera competitiva al mercado laboral. El psicólogo está sujeto también a un código deontológico que le obliga, entre otros, a mantener el secreto profesional.

En la continua expansión de los psicólogos por los diferentes estamentos de la sociedad, se ha llegado hasta el área de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), principalmente prestando servicio en la especialidad de Psicología Aplicada (PSA). Campo que ha permitido el desarrollo de conocimientos contenidos en las áreas de la Psicología Laboral, de Organizaciones, Social y Grupal.

Si bien muchos psicólogos son psicoterapeutas, otros siguen una carrera de orientación totalmente distinta. Encontramos así psicólogos que trabajan en empresas, para la gestión de los recursos humanos o la selección de personal. Otros trabajan en medios hospitalarios, para garantizar que se tengan en cuenta los factores psicológicos vinculados a la hospitalización. Otros trabajan en marketing, elaborando campañas publicitarias o realizando estudios comerciales.

Otros aún se dedican a la investigación, al estudio del funcionamiento psicológico del ser humano. Muchos trabajan también como psicopedagogos, en la enseñanza, la educación y el desarrollo del niño. Otros estudian la conducta animal.

Consejería, psicólogos aconsejan a las personas sobre cómo tratar con los problemas de la vida cotidiana, incluyendo problemas en el hogar, lugar de trabajo, o de la

comunidad, para ayudar a mejorar su calidad de vida, fomentan el bienestar mediante la promoción de una buena salud mental y prevención de los trastornos mentales, físicas y sociales, trabajan en lugares tales como centros de orientación universitaria o de crisis, los hospitales, centros de rehabilitación, y las prácticas individuales o en grupo.

Los psicólogos escolares trabajan con los estudiantes en la primera infancia y escuelas primarias y secundarias. Ellos colaboran con los profesores, padres y personal de la escuela para crear ambientes seguros, saludables y ambientes solidarios de aprendizaje para todos los estudiantes. Coadyuvan con la dirección de la escuela de aprendizaje de los estudiantes y los problemas de conducta, proponen mejoras a las estrategias de manejo de la clase o las técnicas de crianza de los hijos, y evaluar a los estudiantes con discapacidad y los estudiantes dotados y talentosos para ayudar a determinar la mejor manera de educarlos.

Contribuir a mejorar la enseñanza, el aprendizaje y las estrategias de socialización sobre la base de su comprensión de la psicología de los ambientes de aprendizaje. También puede evaluar la eficacia de los programas académicos, programas de prevención, procedimientos de manejo de conducta, y otros servicios prestados en el ámbito escolar.

Psicólogos industriales-organizacionales aplican los principios psicológicos y métodos de investigación para el lugar de trabajo en interés de mejorar la calidad de vida laboral. Ellos también están involucrados en la investigación sobre los problemas de gestión y comercialización. Pueden ayudar a detectar, formar y aconsejar a los solicitantes de puestos de trabajo, así como realizar el desarrollo organizacional y el análisis. Un psicólogo industrial puede funcionar con la administración para reorganizar la labor de establecimiento con el fin de mejorar la productividad. Psicólogos industriales con frecuencia actúan como consultores, trabajan con la administración para resolver un problema particular.

Los psicólogos del desarrollo, del estudio del desarrollo fisiológico, cognitivo y social que tiene lugar durante toda la vida. Algunos se especializan en el comportamiento durante la infancia, la niñez y la adolescencia, o los cambios que se producen durante

la madurez o la vejez. Los psicólogos del desarrollo también pueden estudiar discapacidades del desarrollo y sus efectos.

Los psicólogos sociales examinan las interacciones de las personas con los demás y con el entorno social. Ellos trabajan en consulta organizacional, investigación de mercados, diseño de sistemas, u otros campos de la psicología aplicada. Muchos psicólogos sociales se especializan en un área específica, tales como el comportamiento del grupo, el liderazgo, las actitudes y la percepción.

Psicólogos experimentales o trabajo de investigación en centros de investigación universitarios y privados y en las organizaciones, sin fines de lucro y gubernamentales. Ellos estudian el comportamiento de los seres humanos y animales, como ratas, monos y palomas. Áreas prominentes de estudio en la investigación experimental incluyen la motivación, el pensamiento, la atención, el aprendizaje y los procesos de memoria, sensoriales y perceptivos, los efectos del abuso de sustancias, y los factores genéticos y neurológicos que afectan el comportamiento.

Psicólogos forenses utilizan principios psicológicos en el sistema de justicia legal y criminal para ayudar a los jueces, abogados y otros profesionales del derecho entienden los hallazgos psicológicos de un caso particular. Suelen ser designado como testigo experto y por lo general se especializan en una de las tres áreas: la Corte de Familia, los tribunales civiles, y el tribunal penal. Psicólogos forenses que trabajan en el tribunal de familia puede ofrecer servicios de psicoterapia, realizar evaluaciones de custodia de menores, o investigar las denuncias de abuso infantil. Los que trabajan en los tribunales civiles pueden evaluar la competencia, ofrecer una segunda opinión, y proporcionar psicoterapia a las víctimas de delitos. (Departamento de trabajo/EE.UU-2010)

Psicólogos forenses del tribunal penal suelen llevar a cabo las evaluaciones de aptitud mental, el trabajo con testigos menores de edad, y proporcionan la evaluación de los delincuentes juveniles o adultos.

Ambiente de trabajo, entornos de los psicólogos de trabajo varían según el subcampo y el lugar de empleo. Por ejemplo, la escuela, clínicas particular, psicólogos que brindan asesoramiento en la práctica privada con frecuencia tienen sus propias



oficinas y establecer sus propios horarios. Sin embargo, por lo general ofrecen horas de la noche y fines de semana para acomodar a sus clientes. Los que trabajan en hospitales, hogares de ancianos y otras instalaciones de salud pueden trabajar en turnos que incluyen noches y fines de semana, y los que trabajan en las escuelas y las clínicas generalmente trabajan horas regulares durante el día. La mayoría de los psicólogos en el gobierno y la industria han estructurado los horarios. (Departamento de trabajo EE.UU-2010)

Los psicólogos trabajan como profesores de colegios y universidades dividen su tiempo entre la docencia y la investigación y también pueden tener responsabilidades administrativas, y muchos tienen prácticas a tiempo parcial de consultoría.

Cada vez más, un buen número de psicólogos de trabajo como parte de un equipo, consultar con otros psicólogos y profesionales de la medicina. Muchas presiones experiencia, porque de los plazos, horarios apretados, y las horas extraordinarias.

# Capítulo II

## 2. FORMACION DEL PSICOLOGO

### 2.1 Tendencia Europea

El desarrollo profesional es un aspecto del desarrollo integral y total que tiene lugar en la vida de hombres y mujeres. En ese trayecto, pueden producirse varias transiciones. Entre las más comunes: la transición del ámbito educativo al ámbito laboral, la transición de un puesto a otro, o de una a otra organización, la transición del trabajo al desempleo o la propia jubilación.

En los últimos años los países europeos han experimentado la necesidad de introducir cambios en sus sistemas educativos, ya que el mercado laboral no sólo exige de los graduados conocimientos y destrezas a nivel profesional, sino también la capacidad de adaptarse a nuevos ámbitos de desarrollo profesional no necesariamente relacionados con su campo específico de estudio. Informe Réflex, graduados, 2008; Aneca.

**2.1.1. Postgrados.** En Europa el Master está organizado por un consorcio de cinco Universidades: las de Barcelona; Bolonia; Coímbra; Paris V; y Valencia, bajo la coordinación de esta última. Se trata de un master europeo impartido por el consorcio de esas cinco universidades y, para obtener la doble titulación, es necesario estudiar al menos en dos universidades de países diferentes. Además, tiene un enfoque claramente Europeo, participando en su cuadro de profesorado docentes de un buen número de Universidades de toda Europa, que son miembros de la Red Europea de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (ENOP). Además, en su diseño se han tenido en cuenta las demandas europeas en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. (ANECA 2008)

Prof. José M. Peiró. 2006 ; "Su carga de trabajo es de 120 créditos, porque la formación de post-grado se ha tomado en consideración las competencias necesarias para el desempeño profesional como psicólogo del trabajo y de las organizaciones, para ello también deben de incluir una tesis de máster y una pasantía en prácticas, en una empresa, según lo que requiere el Diploma Europeo de Psicología, que exige una formación de dos años a tiempo completo".

El máster tiene una orientación investigadora y profesional, lo cual le da la cualificación para el ejercicio profesional competente. Además, quienes opten por seguir cursos que intensifican esa formación investigadora, podrán después acceder a los estudios de Doctorado incluidos en el Programa de Postgrado en el que se incluye también el Master, en las diferentes universidades en las que se imparte. Se trata de un Master que se prepara para el ejercicio profesional como Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones, por ello requiere un título de grado en Psicología. (ANECA 2008)

Prof. José M. Peiró. Coordinador del Master Europeo Erasmus WOP-P, 2006; “ la unión Europea plantea por medio del programa “Erasmus Mundus”, un perfil claro para el ejercicio profesional como psicólogo, en lugar de ofrecer una formación en todas las posibles especialidades o basada en múltiples disciplinas que consideran debilita la profesión de los psicólogos. Además, resaltan lo importante de ofrecer una formación en uno de los ámbitos o especialidades de la Psicología con más tradición, la Psicología del trabajo y de las Organizaciones, de tal forma que las competencias que se desarrollen durante la formación sean adecuadas y suficientes para la práctica profesional en dicho ámbito profesional”.

Los estudios para otorgar la especialidad en psicología del trabajo y de las organizaciones están basados en el modelo “scientist-practitioner” en psicología, (científico-profesional en psicología); que ha sido planteado varias décadas atrás y que consiste en preparar a los estudiantes en el ejercicio profesional fundamentado en conocimientos rigurosos a través de la investigación científica. José M. Peiró. Coordinador del Master Europeo Erasmus WOP-P, (2006); “El profesional no sólo ha de conocer técnicas de intervención, sino el grado de rigor científico que las respalda y los modelos teóricos en los que se ha inspirado su diseño. Por otra parte, el profesional ha de tener suficientes competencias en investigación y en desarrollo para llevar adelante actuaciones que permitan adaptar y poner a punto nuevas técnicas de intervención, y analizar críticamente los resultados de investigaciones y su relevancia para la práctica profesional”.

José M. Peiró. Coordinador del Master Europeo Erasmus WOP-P, (2006); manifiesta que “Europa ha considerado también las directrices del Diploma Europeo de

Psicología que se ha desarrollado por el equipo de investigación Europsych (1998-2005) y que ha sido respaldado y adoptado por la Federación Europea de Asociaciones de Psicología (EFPA). Para optar para el diplomado se requiere completar con lo correspondiente al masterado y haber sido master durante 2 años; la inclusión de una tesis de master y de unas prácticas en empresa con una duración que cumple las exigencias del Diplomado; y, sobre todo, el modelo de competencias que plantea el Diploma para poder conceder el reconocimiento de una buena cualificación en el ejercicio profesional”. (INFOCOPONLINE 2006, entrevista a J. Ma. Peiro).

**2.1.2 Diploma Europeo en Psicología-EuroPsy.** EuroPsy es un estándar europeo de educación y entrenamiento que permite que un psicólogo sea reconocido como poseedor de una “Cualificación en Psicología de nivel Europeo”. Se basa en una educación y entrenamiento en psicología de 6 años. Europsy 2007.

EuroPsy sólo tiene en cuenta la formación académica a nivel de grado (licenciatura) y práctica supervisada (además de las competencias profesionales, roles y contextos en los que los solicitantes han trabajado para obtener su cualificación). Así, aquella persona que esté en posesión del título 'Registered EuroPsy Psychologist' se considera competente para trabajar dentro del contexto en el que dicho certificado se ha expedido dentro de los países de la Unión Europea o en cualquier otro que haya aceptado el EuroPsy.

Los psicólogos poseedores del EuroPsy estarán inscritos en el Registro de Psicólogos Europeos, que distingue 4 amplios contextos profesionales: educación, clínica y salud, organización y trabajo y “otros” (una cuarta categoría para aquellos que no encajan en ninguno de los anteriores). Europsy 2007; El Registro contendrá información sobre la educación universitaria, la práctica supervisada, las competencias profesionales, los roles y los contextos en los que los psicólogos/as registrados trabajaron para obtener su cualificación.

El psicólogo/a registrado es considerado competente para la práctica como psicólogo en el contexto profesional mencionado en el Registro, en todos los países de la Unión Europea y en cualquier otro país que haya aceptado el Europsy, mientras no haya restricciones de normativas nacionales o de diplomas avanzados.

EuroPsy se ha desarrollado principalmente para establecer un referente de calidad para la educación y la práctica en psicología, y por tanto para mejorar el servicio a los usuarios, y mejorar la movilidad de los psicólogos entre países europeos.

Como estudiante: reconocimiento internacional de cualificación y un mecanismo que permite moverse a través de las fronteras en Europa para estudiar o trabajar en otros países después de completar sus estudios. Como psicólogo cualificado: una señal o estándar de calidad que también le permitirá trabajar en un país diferente si así lo desea; como empleador: un estándar de calidad a través de Europa y un medio transparente para comprender las competencias de los psicólogos y comparar las cualificaciones en diferentes países; como cliente y público: protección a través de la existencia del Registro de psicólogos cualificados que confirma la calidad profesional y un estándar garantizado y ofrece a las asociaciones de psicólogos un referente de Calidad de sus miembros. , Siempre y cuando no existan restricciones de normativas nacionales o de diplomas avanzados. (Europsy 2007).

El principal objetivo de este certificado es constituirse como un estándar de calidad para la Psicología europea, que ofrezca al público, de manera transparente, información sobre el nivel que tiene cada psicólogo y su campo de especialización. La implantación y alcance del *EuroPsy* se ha probado en seis países europeos. (Europsy 2007)

## **2.2 Tendencia Anglosajona**

Según el Departamento de trabajo de los EE.UU, el título de doctor por lo general se requiere para la práctica independiente como psicólogo. Psicólogos con un doctorado o Doctor en Psicología (Psy.D.) califican para una amplia gama de docencia, investigación, clínicas y puestos de orientación en las universidades, los servicios de salud, escuelas primarias y secundarias, la industria privada y el gobierno.

Psicólogos con título de doctor a menudo trabajan en cargos clínicos o en consultorios privados, pero también enseñar a veces, llevar a cabo la investigación, o llevar a cabo las responsabilidades administrativas.

United States Department of labor (2010-11); Un doctorado en general, se requerirá unos 5 años de estudios de postgrado a tiempo completo, que culminaron en una tesis

basada en la investigación original; cursos en términos cuantitativos, los métodos experimentales y diseño de la investigación, que incluyen el uso de análisis por ordenador, son una parte integral de estudios de posgrado y que son necesarios para completar la tesis. Para obtener el doctorado en Psicología, el grado se puede basar en los trabajos prácticos y exámenes en lugar de una tesina; los requisitos para el título de doctor por lo general incluyen un año adicional de experiencia supervisada post-doctoral.

El título de especialista o su equivalente se requiere en la mayoría de los Estados para que una persona pueda trabajar como psicólogo de la escuela, aunque algunos psicólogos escolares tienen credencial con grados de maestría. Un especialista (Ed.S.) licenciado en psicología escolar requiere un mínimo de 2 años de estudios de postgrado a tiempo completo (al menos 60 horas semestrales de posgrado) y una de prácticas a tiempo completo de 1 año durante el tercer año. Su práctica profesional pueden realizarla en direcciones de los componentes educativos y de salud mental de los estudiantes. United States Department of labor (2010-11).

Las personas con un grado de maestría en psicología pueden trabajar como psicólogos industriales-organizacionales. También pueden trabajar como asistentes psicológicos llevar a cabo investigaciones bajo la supervisión directa de los psicólogos a nivel doctoral. Una maestría en psicología requiere por lo menos 2 años de estudios de postgrado a tiempo completo. Requisitos por lo general incluyen la experiencia práctica en un entorno aplicada y una tesis de maestría sobre la base de un proyecto de investigación original.

La competencia para la admisión a los programas de postgrado en psicología tiene mucho interés, algunas universidades exigen que los solicitantes tengan una licenciatura en psicología, otros prefieren sólo los cursos de psicología básica, con cursos adicionales en las ciencias biológicas, físicas y sociales, y en las estadísticas y las matemáticas.

Una licenciatura en psicología califica a una persona para ayudar a los psicólogos y otros profesionales en los centros comunitarios de salud mental, las oficinas de rehabilitación vocacional y los programas correccionales. Sostenedores de la licenciatura también pueden trabajar como auxiliares administrativos para los

psicólogos. Muchos, sin embargo, pueden encontrar empleo en otras áreas, tales como ventas, servicio, o la gestión empresarial. United States Department of labor (2010-11).

En el gobierno federal, los candidatos deben tener un título de licenciatura con un mínimo de 24 horas en cada semestre en psicología, o una combinación de educación y experiencia para optar a un puesto de nivel de entrada. Sin embargo, la competencia por estos puestos de trabajo tiene mucho interés porque se trata de una de las pocas formas en las que se puede trabajar como psicólogo sin un grado avanzado.

La American Psychological Association (APA) actualmente acredita los programas de doctorado de capacitación en consejería clínica, y la psicología escolar, así como las instituciones que ofrecen pasantías para estudiantes de doctorado en la escuela, la psicología clínica, asesoramiento y la Asociación Nacional de Psicólogos Escolares, con la ayuda del Consejo Nacional para la Acreditación de la Formación Docente, ayuda a aprobar los programas avanzados de licenciatura en psicología escolar.

Los psicólogos clínicos en Louisiana y Nuevo México que prescriben los medicamentos necesitan completar una maestría postdoctoral en psicofarmacología clínica y pasar un examen nacional aprobado por la Junta Estatal de Examinadores de los psicólogos.

**2.2.1. Otorgamiento de licencias.** Psicólogos en una práctica individual o de grupo o los que ofrecen cualquier tipo de cuidado del paciente, incluyendo consejería clínica, y los psicólogos escolares, deben cumplir con los requisitos de certificación o licencia en todos los Estados y el Distrito de Columbia, las leyes de concesión de licencias varían por estado y por tipo de posición y requieren psicólogos con licencia o certificación para limitar su práctica a las áreas en las que han adquirido una competencia profesional mediante la formación y experiencia. United States Department of labor (2010-11).

Los psicólogos clínicos y el asesoramiento por lo general necesitan un doctorado en psicología, una oferta de prácticas aprobadas, y de 1 a 2 años de experiencia profesional. Además, todos los estados requieren que los candidatos aprueben un

examen. La mayoría de las juntas de concesión de licencias estatales administran una prueba estandarizada, y completar muchas con otras preguntas orales o ensayo.

La Asociación Nacional de Psicólogos Escolares (NASP) otorga el Certificado de psicólogo a nivel escolar (PACN), cuya designación reconoce la competencia profesional en psicología educativa de ámbito nacional, más que al Estado. En la actualidad, 31 Estados reconocen el programa de apoyo y permite que los que tengan la certificación para la transferencia de poderes de un Estado a otro lo hagan sin tener un examen de certificación.

En los Estados que reconocen el Programa de apoyo, los requisitos para la certificación o licencia y las del Programa de apoyo a menudo son los mismos o similares. Requisitos para el Programa de apoyo incluyen la realización de 60 horas en cada semestre de postgrado en psicología escolar, y un internado de 1.200 horas, 600 horas de que debe ser completada en un entorno escolar, y una calificación aprobatoria en el Examen Nacional de Psicología Escolar. United States Department of labor (2010-11)

**2.2.2. Otras titulaciones.** Los aspirantes a psicólogos que estén interesados en la atención directa al paciente deben estar emocionalmente estables, maduros y capaces de tratar efectivamente con la gente. La sensibilidad, la compasión, buenas habilidades de comunicación, y la capacidad para dirigir e inspirar a otras cualidades son particularmente importantes para las personas que desean hacer el trabajo clínico y consejería. Psicólogos de investigación deben ser capaces de realizar un trabajo detallado tanto de forma independiente y como parte de un equipo. United States Department of labor (2010-11) La paciencia y la perseverancia son cualidades vitales, ya que el logro de resultados en el tratamiento psicológico de los pacientes o en la investigación puede tardar mucho tiempo.

**2.2.3. Certificación y promoción.** El Consejo Americano de Psicología Profesional (ABPP) reconoce los logros profesionales mediante la concesión de la certificación de especialidad en 13 áreas diferentes, tales como el psicoanálisis, la rehabilitación, el grupo de forenses, escuela, clínica, de salud y la pareja y la familia. Para obtener la certificación del consejo en una especialidad, los candidatos deben cumplir con los



criterios generales que consisten en tener un doctorado en psicología, así como la licencia del Estado. A cada candidato debe cumplir con criterios adicionales del campo de especialidad, que suele ser una combinación de formación postdoctoral en su especialidad, de varios años de experiencia, y refrendos profesional, según lo determinado por el ABPP.

Los solicitantes, estarán obligados a pasar el examen del consejo de especialidad. Los psicólogos pueden mejorar sus oportunidades de progreso mediante la obtención de un grado avanzado y por la participación en educación continua. Muchos psicólogos optan por iniciar su propia práctica privada después de ganar experiencia trabajando en el campo.

**2.2.4. Empleo:** sobre este importante aspecto, los psicólogos llenaron cerca 170.200 puestos de trabajo en 2008. Las instituciones educativas emplean alrededor de 29 por ciento de los psicólogos en otras posiciones de la enseñanza, tales como asesoramiento, pruebas, investigación y administración. Alrededor del 21 por ciento fueron empleados en la asistencia sanitaria, principalmente en las oficinas de los profesionales de la salud mental, hospitales, consultorios médicos y de salud mental para pacientes ambulatorios y centros de abuso de sustancias. Las agencias gubernamentales a nivel estatal y local trabajan los psicólogos en los centros penitenciarios, la policía, y otras instituciones.

Después de varios años de experiencia, algunos psicólogos-por lo general las personas con grados de doctorado entran en la práctica privada o la creación de investigación o empresas privadas de consultoría. Alrededor del treinta y cuatro por ciento de los psicólogos eran trabajadores por cuenta propia en 2008, principalmente como médicos privados. Además de los puestos de trabajo se ha mencionado anteriormente, muchos psicólogos ocupan cargos docentes en colegios y universidades y como maestros de la escuela de psicología. United States Department of labor (2010-11).

**2.2.5. Perspectivas del Empleo,** Según el departamento del trabajo el empleo de los psicólogos se espera que crezca más rápido que la media. Las perspectivas del trabajo debe ser el mejor para las personas que tienen un grado de doctorado de una universidad líder en una especialidad aplicada, tales como el asesoramiento o la salud, y aquellos con un especialista o grado doctoral en psicología

escolar, los titulados de una maestría en otros campos de la psicología, industrial-organizacional, se enfrentará a una fuerte competencia. Oportunidades se limitará a los titulares de la licenciatura.

**2.2.6. Cambio de empleo.** El empleo de los psicólogos se espera que crezca un 12 por ciento desde 2008 hasta 2018, casi tan rápido como el promedio para todas las ocupaciones. El empleo crecerá debido a la creciente demanda de servicios psicológicos en las escuelas, hospitales, agencias de servicios sociales, centros de salud mental, clínicas de tratamiento de abuso de sustancias, las empresas de consultoría, y empresas privadas. (Departamento del trabajo EE.UU-2010)

La demanda de psicólogos de la escuela será impulsada por una creciente conciencia de cómo la salud mental de los estudiantes y los problemas de comportamiento, tales como la intimidación, influyen en el aprendizaje. Los psicólogos escolares también serán necesarios para el asesoramiento general de estudiantes en una variedad de otros temas, incluyendo el trabajo con estudiantes con discapacidad o con necesidades especiales, la lucha contra el abuso de drogas, y asesoramiento y gestión de crisis personal.

Estimular la demanda para los psicólogos clínicos sigue siendo el aumento de los costes sanitarios asociados con estilos de vida poco saludables, como el tabaquismo, el alcoholismo y la obesidad, que han hecho de la prevención y el tratamiento más crítico. Un aumento en el número de programas de asistencia al empleado, que ayudan a hacer frente los trabajadores con problemas personales, también debería dar lugar al crecimiento del empleo para las especialidades clínicas y de consejería. Más psicólogos clínicos y el asesoramiento necesario para ayudar a las personas con depresión y otros trastornos mentales, problemas matrimoniales y familiares, estrés laboral, y la adicción.

El creciente número de ancianos aumentará la demanda de psicólogos formados en geropsychology, para ayudar a las personas a lidiar con los cambios mentales y físicos que ocurren en las personas envejecen. También habrá una mayor necesidad de los psicólogos para trabajar con los veteranos que regresan. Departamento del trabajo EE.UU-2010.

Psicólogos industriales-organizacionales también estará en la demanda para ayudar a aumentar la productividad de los trabajadores y las tasas de retención en una amplia gama de negocios, los psicólogos industriales-organizacionales ayudará a hacer frente las empresas con cuestiones como la diversidad en el trabajo y las políticas contra la discriminación. Las empresas también se aprovecharán los conocimientos de los psicólogos en el diseño de la encuesta, el análisis y la investigación para desarrollar herramientas de evaluación de marketing y análisis estadístico.

Psicólogos, con amplia formación en métodos de investigación cuantitativa y ciencias de la computación pueden tener una ventaja competitiva frente a los solicitantes sin el antecedente familiar. Departamento del trabajo EE.UU-2010.

### **2.3. Tendencia Latinoamericana**

Un profesional del área de psicología debe responder a un perfil óptimo que lo ubique con ventajas en el mercado laboral. Las demandas ya no se enfocan solo hacia un profesional con sólidos conocimientos científicos y técnicos, se requiere además de una sólida formación en una serie de competencias tanto personales, profesionales, sociales como básicas, consideradas relevantes para su desempeño profesional.

Aunque los pensum de la carrera de psicología describen claramente el perfil de sus egresados/as, no existe ninguna garantía de que el profesional de la conducta que egresa de ella, sea un producto que realmente se le garantice un puesto en el mercado laboral. Por esa razón es conveniente analizar a través de esta investigación la trayectoria laboral de los egresados/as de la psicología general en el mercado o las diferentes empresas de la ciudad y región.

Los nuevos escenarios en los que se incorporan los egresados/as de psicología demandan una sólida formación profesional adecuada a las exigencias de mercados cada vez más competitivos lo que requiere que el profesional involucre un despliegue inteligente de sus capacidades para poder insertarse de manera competitiva al mercado laboral.

En todos los países de la región existen facultades de psicología con una gran cantidad de alumnos y egresados, sin embargo en cuanto a la inserción laboral se dan variaciones en cada país; existen las mismas especialidades tradicionales: psicología clínica; psicología educacional, organizacional y laboral. Se ha podido notar un incremento en psicología: jurídica, ambiental, deportiva y de la salud mostrando variación en desarrollo de estas según la nación. Ardila (2004), (Benatuil D. y Laurito J. 2009).

De igual manera que la UTPL esta realizando esta investigación sobre la inserción laboral de sus graduados, otras universidades a lo largo y ancho de Latinoamérica lo han hecho y siguen haciéndolo con la finalidad de dilucidar diferencias y similitudes entre investigaciones. Por ejemplo en Chile, Miranda Zapata & Sutulov Baez 2007; Linn 2007; Rojas 2007, Benatuil D. y Laurito J. 2009; sintetizan que el perfil de los psicólogos es predominantemente de las mujeres, que están muy satisfechas con su trabajo y cuyo ámbito de trabajo es de preferencia es el área clínica, social y comunitaria; varias de ellas trabajan hasta en dos lugares y muy pocas tienen estudios de postgrado.

En Brasil, Moura 2003, Benatuil D. y Laurito J. 2009, la psicología clínica también es la principal área de inserción profesional de los psicólogos, preferentemente lo realizan en sus consultorios particulares, y muy pocos psicólogos se dedican al campo social.

Algunos autores sostienen que en Colombia identifican al profesional de la psicología que trabaja en un consultorio, Ardila (2004), (Benatuil D. y Laurito J. 2009); la sociedad dicen no conocer otras áreas de inserción laboral como: psicólogos forenses, peritos judiciales, del ambiente, educativos y de las organizaciones. Castro Solano 2004, (Benatuil D. y Laurito J. 2009); sostiene que en la Argentina tienen problemas en cuanto a una pronta y eficaz inserción laboral de los profesionales de la psicología dado por el incremento de profesionales con una alta capacitación, la incertidumbre si continuaran en sus puestos de trabajo, los contratos precarios y en algunos casos ilegales, toda esta problemática apareció a raíz de los problemas económicos y productivos de los últimos años.

El perfil tradicional de los psicólogos argentinos se orienta hacia la psicología clínica y al área general de la salud mental, vazzetti 1996, (Benatuil D. y Laurito J. 2009); habiendo también especialidades en lo organizacional, educativa y forense. De los estudios realizados sobre inserción laboral, los investigadores han observado que la totalidad de la muestra se desempeñaba en el área clínica y con menor frecuencia en lo laboral, orientación vocacional, psicohigiene y psicología institucional; y que un alto porcentaje de ellos trabajaban en más de un área.

En este sentido, en los últimos años se ha dado un cambio en las oportunidades laborales y la respuesta por parte de las universidades ante las demandas sociales, Riquelme & Heger 2002, (Benatuil D. y Laurito J. 2009); en nuestra Latinoamérica los alumnos tenemos más opciones teóricas y técnicas; una apertura a otros modelos de enseñanza-aprendizaje: sistémicos, gestálticos, cognitivos, humanísticos e integrativos.

## **2.4 Formación del Psicólogo en Ecuador**

Nuestra Constitución expresa que el Estado fomentará la ciencia y la tecnología, especialmente en todos los niveles educativos, dirigidas a mejorar la productividad, la competitividad, el manejo sustentable de los recursos naturales, y a satisfacer las necesidades básicas de la población. La misión de las universidades es la búsqueda de la verdad, el desarrollo de la cultura universal, de la ciencia y de la tecnología, mediante la docencia, la investigación y la vinculación con la colectividad. Constitución del Ecuador. 2010.

La facultad de psicología tiene como finalidad la formación profesional, la investigación científica en el desarrollo de la psicología y mejorar la situación de las mujeres y hombres ecuatorianos. Una de las características esenciales de la facultad de Psicología en su proceso histórico, ha sido mantenerse abierta a todas las corrientes del pensamiento humano, sin sectarismo, con nivel académico y rigor científico. Ejemplos de esa apertura es la composición de las diferentes mallas curriculares, los perfiles de las carreras, los sistemas de conocimientos y habilidades. J. Alvarado & B. Bustamante, 2011.

En años anteriores la formación de los psicólogos se hacía en 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.

En nuestro país la mayoría de las universidades ofrecen las carreras tradicionales de psicología: clínica, industrial, educativa y organizacional, mayoritariamente ofertan la carrera de psicología clínica, todas las opciones contemplan un plan de estudios de 10 ciclos, durante 5 años de estudios. Se consideraron diversos elementos de variada naturaleza que intervienen en la formación de los psicólogos, como: Normatividad ecuatoriana de la educación superior, las políticas de la universidad, las tendencias en el campo social, de la ciencia psicológica y tecnológica.

En sentido estricto, concebimos como provisión de educación superior a la formación (pregrado) o capacitación (postgrado) de profesionales sea en presencia o a distancia; sea por parte de una sola institución o en colaboración con otras instituciones llamadas a cumplir los mismos o similares objetivos. El actual plan de estudios de la carrera de Psicología de las Universidades del Ecuador, consiste en ofrecer al estudiante un título con una especialización y en otros un título general, y que ambos casos le permita, adquirir conocimientos teóricos y prácticos, conjuntamente con una serie de competencias lo suficientemente amplias como para poder desempeñarse adecuadamente en el campo profesional de la Psicología.

La formación académica se da principalmente en cuatro grandes áreas: Clínica, educativa, organizacional y social, de tal manera que los estudiantes nos hemos familiarizado con los diferentes campos de aplicación de la Psicología y al terminar la carrera podremos desempeñarnos de forma competente en cualquiera de estas áreas, sin ser especialista en ninguna, sin embargo, podremos optar, si ese es nuestro deseo, por una especialización concreta dentro de este gran campo ocupacional que constituye el estudio de la conducta humana normal y anormal.

Ahora bien, tratéese de formación de pregrado o de capacitación de postgrado en el país, los contenidos, métodos, herramientas de las mismas siguen siendo, en un porcentaje muy importante, de proveniencia externa, originada en los países llamados desarrollados. Los contenidos, métodos y herramientas propias, autóctonas han ganado terreno lentamente. Este hecho ha provocado una homogeneidad de contenidos, métodos, herramientas que son, junto a otros factores, la causa y el efecto de la internacionalización no sólo de la educación superior sino también de modo de vida similares a los de los países desarrollados. Sin tal homogeneidad, no sería posible que instituciones universitarias de nuestro país se instalen en otro, o que estudiantes y profesionales de un país hagan cursos de formación o capacitación en otro (becas, pasantías, intercambios).

Por todo ello nuestra universidad está considerada entre las mejores, porque constantemente está buscando alcanzar el mayor grado de excelencia, es así que desde el 2006, la Universidad Técnica Particular de Loja, implementó el Sistema de Transferencia y Acumulación de Créditos Europeo ECTS. J. Alvarado & B. Bustamante, 2011.

Un modelo basado en competencias que involucra conocimientos, habilidades y actitudes, que le permiten al estudiante ser el protagonista de su formación. Y el docente cumple el rol de gestor del proceso de desarrollo, formando estudiantes competentes, críticos, creativos y responsables de su formación. (Utpl 2011)

El modelo los sitúa en un escenario globalizado, asegurando una educación interdisciplinaria. Al adaptar el modelo UTPL –ESTC participan del Espacio Europeo de Educación; además como modelo pionero de Latinoamérica contribuye a la construcción del Espacio Común de Educación Superior entre los países de América Latina, El Caribe y la Unión Europea, -ALCUE-(utpl 2011)

En la actualidad, no existe prácticamente ninguna universidad o escuela politécnica del país que no tenga convenios de cooperación con universidades y organismos extranjeros en apoyo a programas de capacitación de postgrado e investigación; o que no forme parte de alguna red universitaria. Al mismo tiempo, la cooperación internacional, e interinstitucional en general, se convierte en capítulo cada vez más importante de la gestión de las universidades y de su organismo rector, el CONESUP.

La fortaleza misma de las instituciones universitarias se mide ahora por su capacidad de encontrar aliados de calidad y asimilar su colaboración para cumplir su visión, misión y objetivos. También es preocupación del organismo rector de la educación superior ecuatoriana el promocionar e impulsar no sólo el conocimiento sino la participación activa de ésta en la innovación tecnológica, garantía de competitividad.

Las principales responsabilidades de las Facultades de Psicología del país son: la formación de profesionales de la psicología competentes y socialmente comprometidos, la consolidación académica de sus profesores y el impulso de la investigación. Para ello, promueven la excelencia en sus distintas modalidades de enseñanza y la vinculación de la investigación con la docencia.



# Capítulo III

## 3. CAMPO LABORAL DEL PSICOLOGO

Los lugares de trabajo donde puede desarrollar su labor un psicólogo o psicóloga son diversos. A continuación tenemos una relación de los ámbitos de trabajo y dónde se realizan: Gabinetes psicopedagógicos, logopedia, centros de intervención temprana (públicos o privados), centros educativos de educación infantil/primaria/secundaria (públicos o privados), servicios de orientación de las universidades, gabinetes psicológicos de tratamiento y reeducación, hospitales, geriátricos y centros de desarrollo psicomotriz.

### 3.1 Campo del trabajo y de las organizaciones

MIES, Inspectoría de Trabajo, empresas dependientes de organismos públicos, consultorías, industrias, asociaciones, sindicatos y empresas de trabajo temporal.

### 3.2 Campo de la intervención social

Equipos de servicios sociales, gabinetes municipales de drogodependencia, centros de día, centros de atención a drogodependientes, Consejería de Bienestar Social, residencias de menores, residencias de la tercera edad, centros ocupacionales, centros de atención a la mujer, Cruz Roja, ONG y programas de acogida a inmigrantes.

### 3.3 Campo clínico y de la salud

Unidades de salud mental, hospitales, centros de planificación familiar y gabinetes psicológicos.

### **3.4 Campo jurídico**

Tribunales y juzgados, Consejería de Bienestar Social, centros penitenciarios, cuerpos de seguridad, institutos de medicina legal y centros privados.

### **3.5 Campo del tráfico y de la seguridad vial**

Centros de reconocimiento de conductores y armas y Dirección Nacional de Tránsito.

### **3.6 Campo de la actividad física y el deporte**

Equipos deportivos e instituciones relacionadas con el deporte.

### **3.7 Campo de la investigación y la docencia**

Universidades públicas y privadas, docencia centros de secundaria e investigación sobre ergonomía.

## ***3.8 OPCIONES DE FUTURO PARA LOS PSICOLOGOS***

La Psicología es una disciplina con profesores y profesionales brillantes, con un desarrollo espectacular en las últimas décadas y un futuro aún más prometedor. Pero con un enfoque distinto y a menudo, con resultados más claros y eficaces. (Sandra Kerry. About. com Psychology.2010).

En el post de About.Com, se indica que la Oficina Norteamericana de Estadísticas Laborales (U.S. Bureau of Labor Statistics) predice que el crecimiento de los puestos de trabajo para los psicólogos en los próximos años superará al de la media de los profesionales. Las siguientes diez 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. US Bureau of Labor statistics, J. Alonso, 2010.

### **3.8.1. 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. US Bureau of Labor statistics, J. Alonso, 2010.

### **3.8.2. Psicólogo forense**

Los psicólogos forenses aplican sus conocimientos a la investigación criminal y el derecho. Ahora es algo mucho más conocido debido a su presencia en películas, libros y, sobre todo, series de televisión. Aunque la realidad no sea tan glamorosa como aparece en los medios de comunicación, la psicología forense es un desarrollo de la carrera con un gran interés y posibilidades de crecimiento. Los psicólogos forenses 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.

### **3.8.3 Psicólogo de la Ingeniería**

Los psicólogos 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. Como ejemplo, un psicólogo de la ingeniería puede trabajar como miembro de un equipo para rediseñar un producto para hacerlo más eficiente o más fácil de usar en un puesto de trabajo. Aquellos que trabajan en instituciones académicas tienen los salarios más bajos, mientras que los que muestran los mayores ingresos trabajan en la empresa privada. US Bureau of Labor statistics, (J. Alonso, 2010.)

#### **3.8.4. Psicólogo clínico**

Los psicólogos clínicos evalúan, diagnostican y tratan pacientes que sufren de trastornos psicológicos. Estos profesionales trabajan típicamente en hospitales, centros de salud, clínicas relacionadas con la salud mental o en el ámbito privado. La Psicología clínica es la mayor área de empleo para los psicólogos, tanto en la actualidad como en las predicciones sobre el futuro. En Estados Unidos, hace falta un grado de nivel de doctorado y muchos estados requieren un período de interno residente de al menos un año. Los programas de postgrado en psicología clínica son muy competitivos. US Bureau of Labor statistics, (J. Alonso, 2010)

#### **3.8.5. 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. Los psicólogos del deporte trabajan en una amplia variedad de instituciones y empresas incluyendo universidades, clubes deportivos, hospitales, gimnasios, consultas particulares y centros de alto rendimiento e institutos de investigación.

#### **3.8.6. 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. Dentro de la labor del psicólogo de empresa, se puede acceder a distintas especializaciones: algunos se encargan de entrenar y asesorar a los empleados, otros evalúan a los candidatos para un puesto de trabajo. Las expectativas son que haya puestos de trabajo a nivel de máster, pero aquellos con

un doctorado en Psicología de la Empresa serán más demandados y recibirán salarios significativamente más altos. US Bureau of Labor statistics, (J. Alonso, 2010.)

### ***3.8.7. 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. En los Estados Unidos, la figura del profesor de educación especial se alcanza con un grado y un programa de entrenamiento docente en educación especial. Puesto que cada vez hay más niños diagnosticados con necesidades especiales y hay un déficit de profesores cualificados, Estados Unidos espera una fuerte demanda de estos especialistas. US Bureau of Labor statistics, J. Alonso, 2010.

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, más eficaz. Una sociedad mejor. (J.R.Alonso 2010.)

# CAPITULO IV

## 4. METODOLOGIA

El diseño de la investigación constituye el plan o estrategia que se desarrolla para obtener información que se requiere en una investigación; el diseño responde a las preguntas de investigación.

A través del trabajo de campo hemos recorrido varios sectores y barrios en los cuales habitan las(os) ex alumnos que corresponde a la población objetivo de esta investigación; previamente a esta actividad, el equipo de investigadores de la UTPL nos entregaron un listado de los ex alumnos a los que debíamos contactar y formalizar una cita para aplicar el cuestionario diseñado para la obtención de resultados que sean creíbles y confiables.

El estudio tiene las siguientes características:

- a. **No experimental:** Se realiza sin la manipulación deliberada de variables y se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.
- b. **Transeccional (transversal):** Se recopilan datos en un momento único.
- c. **Exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico.
- d. **Descriptivo:** Se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población.
- e. **Cualitativo y cuantitativo:** Se analizara la información tanto numérica como la información que se contiene en el discurso de los investigados.  
(J. Alvarado/B. Bustamante-2011)

La encuesta fue la metodología utilizada, abarcando a una muestra de 10 graduados universitarios y empleando un amplio cuestionario sobre los temas habituales en este tipo de encuestas, a los que se añadían aspectos relativos a los cambios dentro de la carrera, la movilidad, la motivación y la satisfacción en el trabajo. Las encuestas a graduados fueron completadas mediante entrevistas en su respectivo lugar de trabajo.

Este estudio permitirá establecer una mejor oferta académica de la UTPL en esta área y generar cambios de tipo curricular para garantizar una mejor calidad de formación de los estudiantes, lo que incidirá principalmente en el mercado laboral.

El trabajo de campo se realizó en el mes de febrero, las preguntas están dirigidas para conocer las experiencias de los titulados universitarios en el proceso de inserción laboral, teniendo en cuenta los siguientes criterios que consideramos clave bien respecto a la forma en que se afronta o bien respecto al modo como se vive ese proceso.

#### **4.1 Preguntas de investigación**

1. ¿Cuál es la satisfacción que tienen los ex alumnos con la formación recibida, y cuáles han sido los puntos débiles identificados?
2. ¿Cuál es la experiencia laboral de los ex alumnos de psicología de la UTPL?
3. ¿Cómo es el estado actual de la inserción laboral de los ex alumnos de la UTPL, graduados de la escuela de psicología?
4. ¿Cuáles son las necesidades de formación de los ex alumnos de psicología de la UTPL?
5. ¿Están trabajando los ex alumnos de psicología en puestos o actividades afines a su profesión?
6. ¿Cuáles son los nichos laborales que más están acogiendo a los profesionales de psicología de la UTPL? (J. Alvarado/B. Bustamante-2011)

Las entrevistas realizadas incluían numerosas cuestiones relacionadas tanto con los estudios de las respectivas carreras como con las trayectorias profesionales seguidas por los titulados desde la graduación.

#### **4.2 Curriculum Vitae**

En este instrumento consta de 5 partes: 1. **INFORMACIÓN PERSONAL**, datos personales, dirección domiciliaria y de su trabajo; 2. **FORMACIÓN ACADÉMICA**, aquí se anotaran los títulos que tienes y los estudios o pasantías que han realizado en el Apis o extranjero; 3 **EXPERIENCIA PROFESIONAL**, se trata de describir la trayectoria laboral de los graduados; 4. **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**, sobre idiomas, habilidades y cursos a los que han asistido (con duración de 40 horas); y 5. **DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIAS (Opcional)**. (J. Alvarado/B. Bustamante-2011)

Este instrumento servirá para actualizar los datos personales de los ex alumnos y como se enuncio, la creación de una bolsa de trabajo para buscar que aquellos graduados que no están trabajando tratar de que las instituciones publicas y privadas utilicen este medio para contactar con los profesionales que eventualmente requieran de trabajo.

El centro de Investigaciones de la UTPL, entrego una lista de ex alumnos graduados de la escuela de Psicología, e; trabajo de campo se desarrollo durante el mes de enero y febrero, se procedió a la aplicación de la entrevista con cada uno de los ex alumnos, para solicitamos que nos concedan una cita en sus sitios de trabajo o en donde creyeran oportuno, pero que si debíamos de contar con su total disponibilidad de tiempo a fin de que la formulación de las preguntas constantes en el cuestionario sean analizadas y respondidas con la mayor veracidad y honestidad. De hecho, así sucedieron las entrevistas, con una muy buena predisposición de los participantes y su valioso aporte para que la investigación logre los objetivos planteados.

Después de la recolección la información se procedió a ingresar los datos en una matriz para obtener los porcentajes y los gráficos de cada una de las preguntas, de esta misma información procedimos a actualizar la matriz de los datos de todos los graduados participantes de la investigación. Una vez que disponíamos de esta información la enviamos a la ciudad de Loja a cada tutor y luego posteriormente reunirnos a fin de analizar los resultados, y los avances de la investigación.

La investigación ha sido importante porque he podido conocer valiosa información sobre los nichos laborales en los que pudiera desenvolverme y que para alcanzar un alto grado de profesionalización debemos de continuar preparándonos con el objeto de ir adquiriendo mayores destrezas y herramientas para cuando iniciemos nuestra labor como psicólogos lo hagamos con mucha responsabilidad y profesionalismo.



Como egresada de la escuela de psicología de la UTPL, ha sido un trabajo valioso y fructífero, he podido poner en práctica los conocimientos adquiridos en la universidad, aunque con ciertas falencias que a tiempo hemos tratado de corregir para que la investigación y el informe vayan conforme a lo planificado y en cumplimiento de los requisitos para incorporarme como psicóloga.

# CAPITULO V

## 5. RESULTADOS

### 5.1 DATOS INFORMATIVOS

En la primera parte de la entrevista constan las características personales del ex alumno, genero, nacionalidad, año de obtención del título, estado civil, también se pregunta si su esposa o esposo trabajan y cuantas personas dependientes tienen.

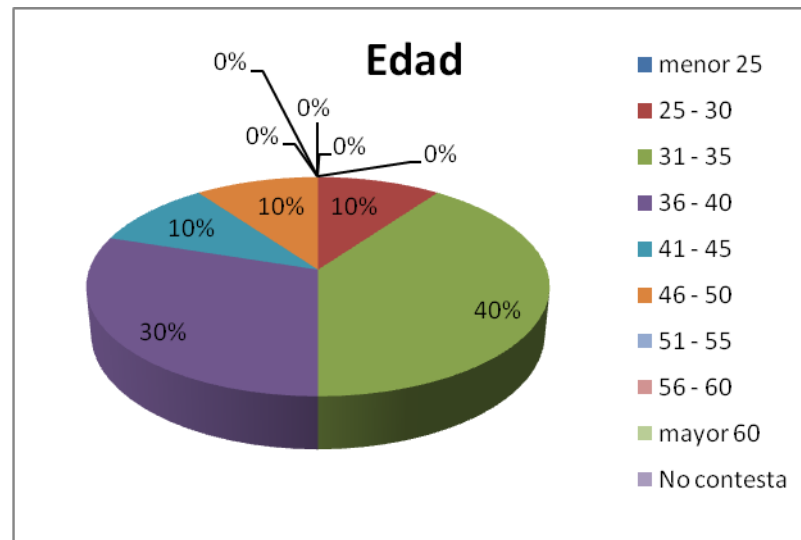
Un dato relevante es que de los 10 ex alumnos graduados en la UTPL, el 90 % son mujeres, esto corresponde a 9 de los 10 entrevistados, la proporción de las mujeres es notablemente elevada entre los graduados, hay solo una persona de sexo masculino.

De los ex alumnos que fueron entrevistados todos se graduaron aproximadamente hace dos años, es decir 6 se graduaron en la promoción del 2009 y 4 en el año 2010; el 90 % de los profesionales investigados son casados y solamente una persona es soltero(a); las edades fluctúan entre los 31 y 35 años de 4 de ellos(as), 3 de ellos(as) tienen entre 36 y 40 años; 1 tiene 29 años de edad; una persona tiene 42 años y una última tiene 48 años de edad.

Dentro de este cuadro de resultados probables podemos determinar que las personas a la edad de 25 a 40 años de edad son personas que económicamente se encuentran estables, con un trabajo ya establecido, y con una perspectiva más madura hacia su vida personal, con deseos de hacer algo más sea esto por necesidad o por deseos de superación .

### GRAFICO 1

Proporción de graduados por edades.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

## 5.2 ACERCA DE SUS ESTUDIOS

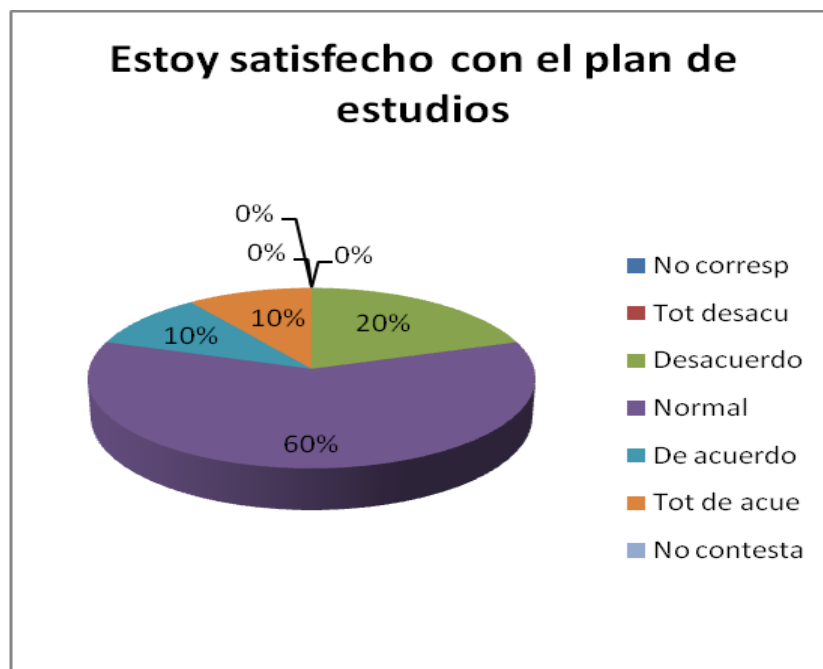
En esta sección se analiza la visión que los graduados proyectaron de su experiencia educativa en la universidad a través de las respuestas que ofrecieron a una serie de cuestiones relacionadas con los diversos métodos de y carrera cursada, el comportamiento de los propios graduados cuando eran estudiantes, su participación en prácticas en empresas o instituciones durante los estudios, las horas que dedicaban a estudiar y su propensión a comenzar estudios adicionales a los de la carrera en que se graduaron, el estudio contempla al conjunto de graduados encuestados.

### 5.2.1 Sobre la UTPL

Los graduados evaluaron el plan de estudios de la universidad, básicamente sus materias y contenidos; la mayoría de los ex alumnos respondieron que los estudios y preparación que recibieron por parte de la UTPL, están normalmente satisfechos con el plan de estudios, (60%); 2 de ellas están en desacuerdo con el plan (20%); 1 está totalmente de acuerdo con el plan de estudios.

#### GRAFICO 2

Proporción de graduados satisfechos con las materias y sus contenidos.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

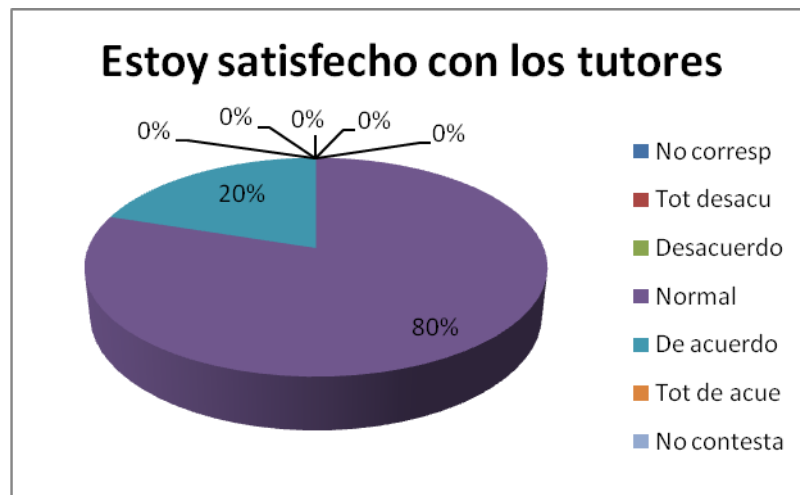
Elaboración: CEP

Los alumnos piensan que la malla curricular está acorde a la profesión, pero otros manifiestan que existen algunas materias no van de acuerdo y no tienen importancia dentro de la carrera.

En el ítem # 2, se pide valorar el nivel de satisfacción de los graduados con los tutores, la gran mayoría de los graduados están satisfechos con la labor de sus profesores, durante el tiempo que estudiaron en la Universidad.

### GRAFICO 3

Proporción de graduados satisfechos con los profesores.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

En el ítem # 3 por su característica permite obtener resultados desagregados para diversas categorías de análisis de las secciones siguientes. Examina la satisfacción de los graduados con respecto a los materiales recibidos y los métodos de evaluación que se utilizaron con ellos, y las actividades de coordinación con ellos; a saber: los libros, las guías, los trabajos a distancia, las pruebas presenciales, videoconferencias y la utilización del sistema EVA.

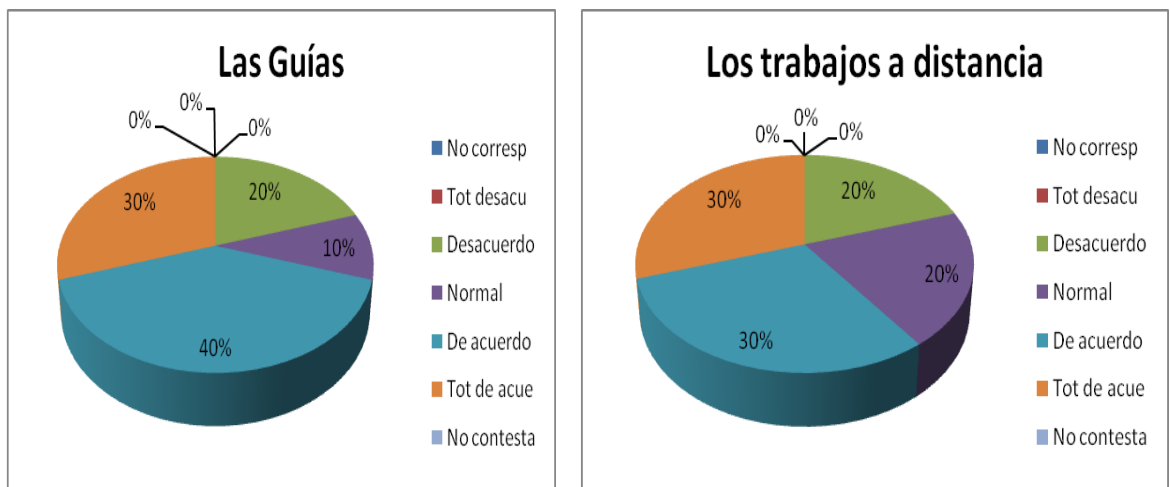
Ellas creen que las evaluaciones a distancia son un tanto difíciles; Los materiales que proporciona la UTPL para ellas(os) ha sido de una valiosa ayuda, por lo que al responder a la pregunta la mayoría coincidió en que estaban totalmente de acuerdo en su satisfacción con los libros, las guías, las

pruebas presenciales y el EVA. Los trabajos a distancia y las videoconferencias no están entre lo que les causaba satisfacción a los ex alumnos, existe un criterio dividido; sin embargo algunos están totalmente de acuerdo y de acuerdo con lo recibido.

Los contenidos de las materias recibidas fueron los adecuados?, la proporción de graduados que enfatizaba que consideran “normal” a los contenidos de las materias que recibieron es elevada; casi en igual proporción, otorgan un alto puntaje consideran que están “totalmente de acuerdo” con los contenidos recibidos; 2 están de acuerdo y 1 está en desacuerdo, en resumen se puede determinar que la mayoría cree que las materias recibidas fueron las adecuados.

#### GRAFICO 4 y 5

Proporción de graduados satisfechos con las guías y los trabajos a distancia recibidos.

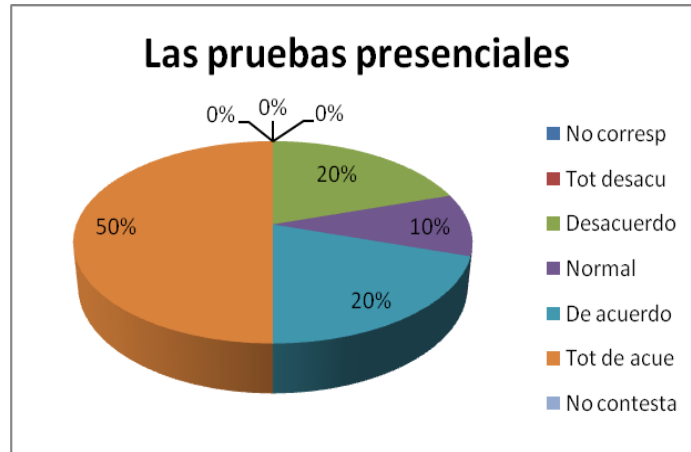


Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

### GRAFICO 6

Proporción de graduados satisfechos con las pruebas presenciales.

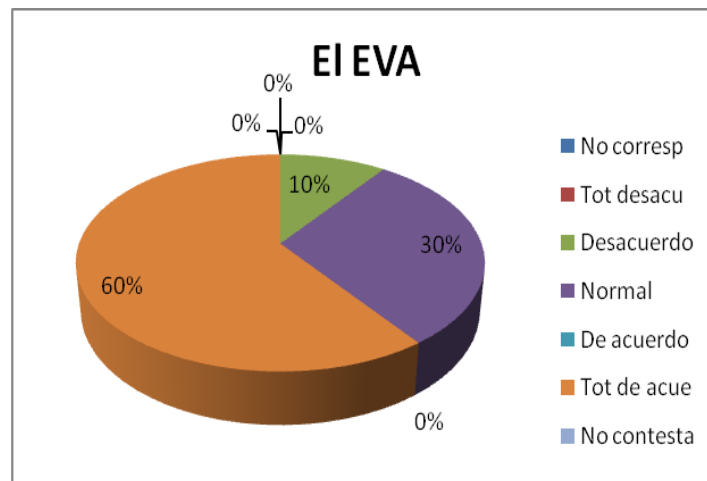


Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

### GRAFICO 7

Proporción de graduados satisfechos con el sistema EVA

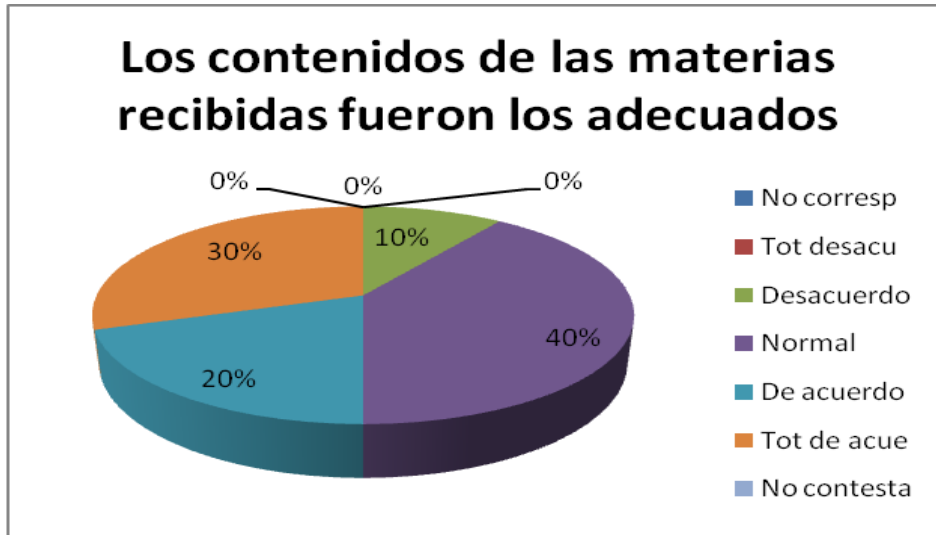


Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

**GRAFICO 8**

Proporción de graduados que recibieron los contenidos de las materias en forma adecuada.

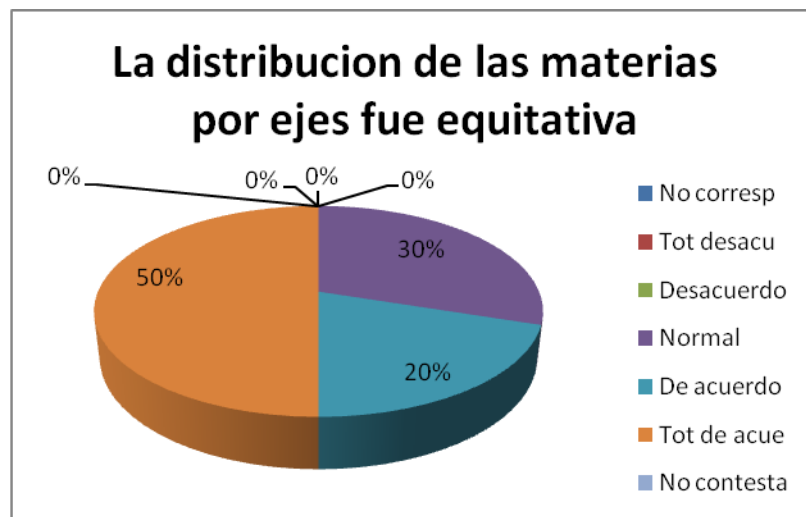


Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

**GRAFICO 9**

Proporción de estudiantes y su opinión sobre la distribución de las materias



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

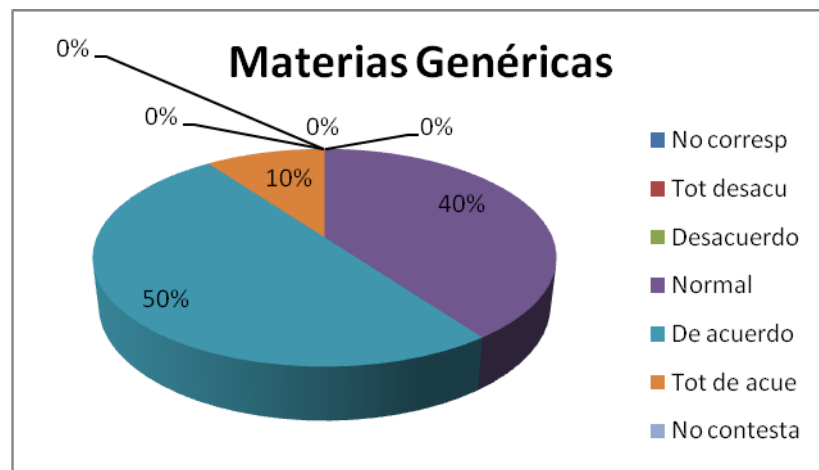


La solicitud de una valoración de la formación recibida durante el período universitario fue respondida por una leve mayoría con un puntaje de 4, lo cual significa que han tenido un alto nivel de asimilación, deducción que se desprende de la valoración que va del 1 como “nada” y 5 igual a “completamente”. En esta pregunta también debemos desagregar las respuestas que tienen que ver con las materias genéricas, lo clínico, lo educativo y lo organizacional.

Un buen porcentaje de graduados (50%) creen que la asimilación de las materias genéricas han sido de una alto nivel, los demás dan un puntaje de 3 (40%) y uno solo piensa que “completamente”. Se puede decir que las ex alumnas tuvieron un aprendizaje significativo durante sus estudios y que los contenidos de las materias les han servido mucho para ejercer acertadamente su profesión.

### GRAFICO 10

Proporción de graduados y su nivel de asimilación que creen obtuvieron en eje de las materias genéricas de la carrera.



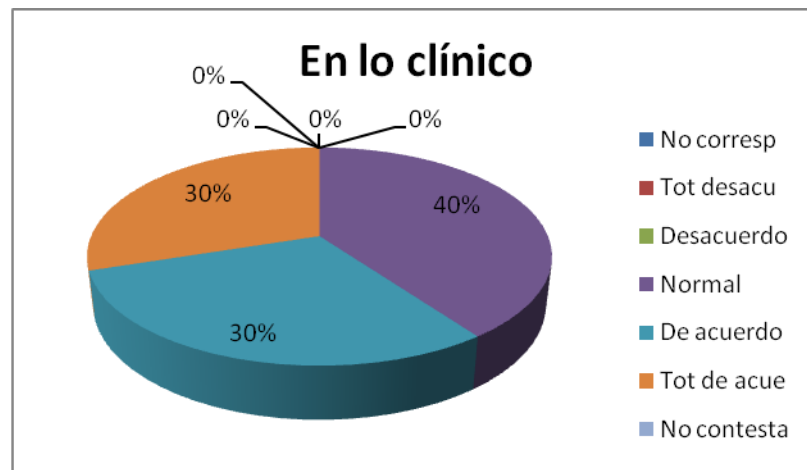
Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

En uno de los ejes considerado de especialidad y de fundamental importancia para la labor del psicólogo, un poco más del un tercio de graduados (40%) creen que han tenido un buen nivel de asimilación; seis respondieron que creen haber tenido un mejor nivel de asimilación. En este ítem parecería que existe dos formas de responder a la pregunta: 1- respondiendo de acuerdo al cuadro que va del 0 al 5, y, 2- respondiendo como 1=Nada al 5=Completamente.

### GRAFICO 11

Proporción de estudiantes y su nivel de asimilación que creen obtuvieron en el eje clínico de la carrera.



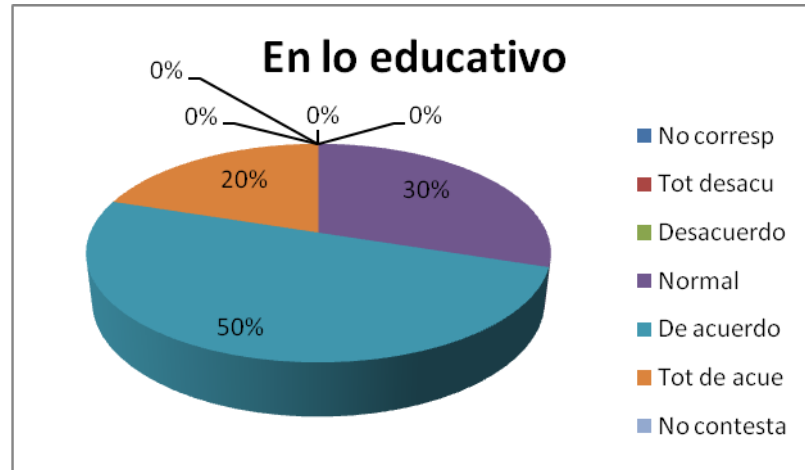
Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

Igual relevancia e importancia tiene el eje correspondiente a lo educativo, las respuestas dadas a esta pregunta le otorgan un muy buen puntaje considerando la segunda opción de la forma de responder, (50%) la mitad de los graduados creen que han logrado un alto nivel de asimilación, dieron un puntaje de 4; dos creen que “completamente” han asimilado y tres (30%) respondieron que creen haber obtenido un buen nivel de asimilación de las materias correspondientes al eje educativo.

**GRAFICO 12**

Proporción de graduados y su nivel de asimilación que creen obtuvieron en el eje educativo de la carrera.

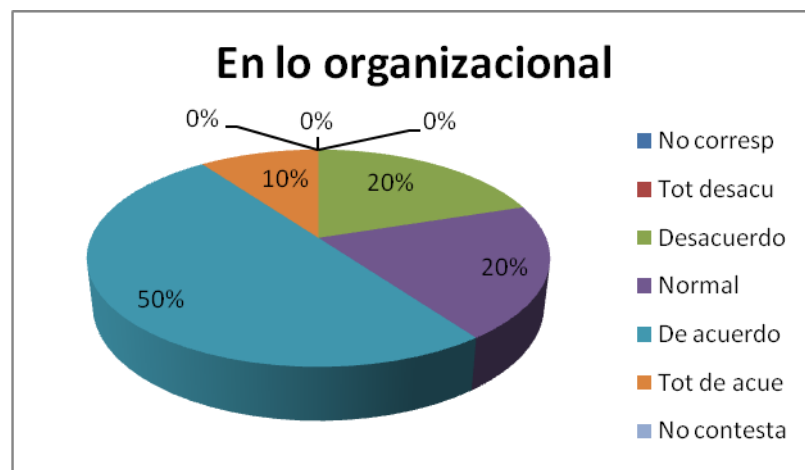


Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

**GRAFICO 13**

Proporción de graduados y su nivel de asimilación que creen obtuvieron en da eje organizacional de la carrera.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

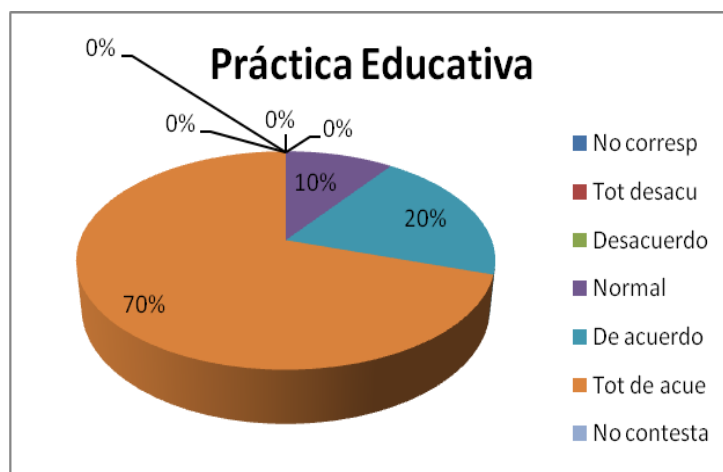
Elaboración: CEP

De los cuatro ejes de la carrera de psicología, un porcentaje bajo de los graduados creen que su asimilación ha sido de un bajo nivel, porque ellos (20%) dieron un puntaje de 2, y 1=nada; la mitad (50%) dio un puntaje de 4 lo cual muestra que la mayoría de los graduados creen que la asimilación de las materias del eje organizacional ha sido casi “completamente”; y la opinión de dos de ellos creen que ha sido una asimilación “normal”; uno solo cree que fue “completamente” asimilada.

En respuesta a la pregunta ¿enuncie el nivel de satisfacción que tiene relación con las practicas pre profesionales realizadas? la mayoría de graduados (70%) creen que la práctica educativa ha sido “completamente” satisfactoria, lo cual es un valoración muy positiva, quizás porque la mayoría de los ex alumnos trabajan en establecimientos educativos (DOBE); uno solo le da un puntaje medio “normal” y dos creen “de acuerdo”. La realización de prácticas supone la oportunidad para salvar la distancia existente entre la Universidad y el mundo laboral. La experiencia que brinda el período de prácticas es interesante, en sí misma, de cara a conectar la formación teórica recibida en las instituciones universitarias con las exigencias propias de los puestos de trabajo.

#### GRAFICO 14

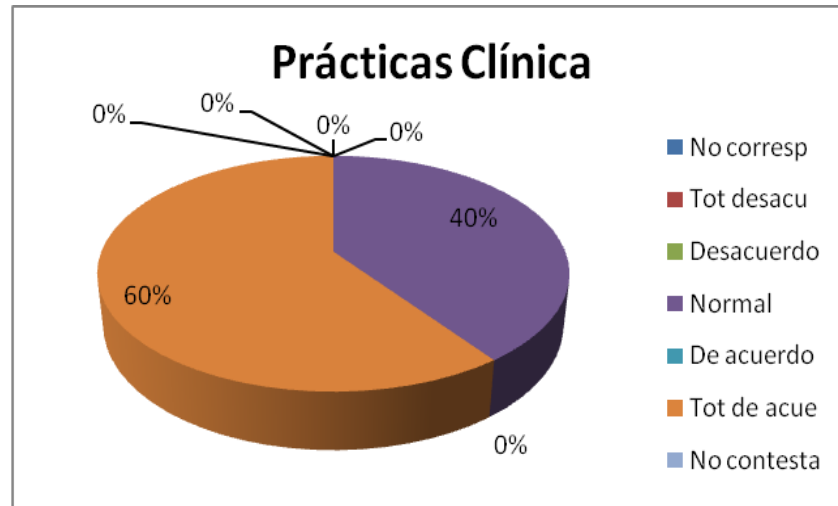
Proporción de graduados y su nivel de satisfacción durante las prácticas pre profesionales.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de psicología /CEP

### GRAFICO 15

Proporción de graduados y su nivel de satisfacción durante las prácticas pre profesionales.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de psicología UTPL Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

En lo que tiene que ver con el nivel de satisfacción que tuvieron con las prácticas pre profesionales realizadas, es notoria la preferencia sobre las prácticas educativa y clínica, obtuvieron un alto nivel de satisfacción (70%) (60%) respectivamente; la mayoría está completamente satisfecho; lo cual no sucede con la práctica organizacional en donde se presenta cuatro criterios sobre su satisfacción, pocos están en desacuerdo, tres creen fue normal, otro poco están de acuerdo y finalmente tres (30%) están “completamente” satisfechos. Algunas manifiestan que aunque se suscitaron dificultades, como por ejemplo al momento de la aplicación de los test; la falta de tiempo; y la no disponibilidad de tutores externos, piensan que estas fueron exitosas y productivas.

La baja puntuación otorgada a la práctica organizacional se puede suponer que ha sido porque cuando los ex alumnos acudieron a las instituciones públicas y

privadas para realizar dicha práctica, no recibieron la debida atención y colaboración de los tutores y el beneplácito de los departamentos asignados para este propósito, ellos manifestaron estar descontentos sobre este ítem.

### GRAFICO 16

Proporción de graduados y su nivel de satisfacción de los estudiantes durante las prácticas pre profesionales.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

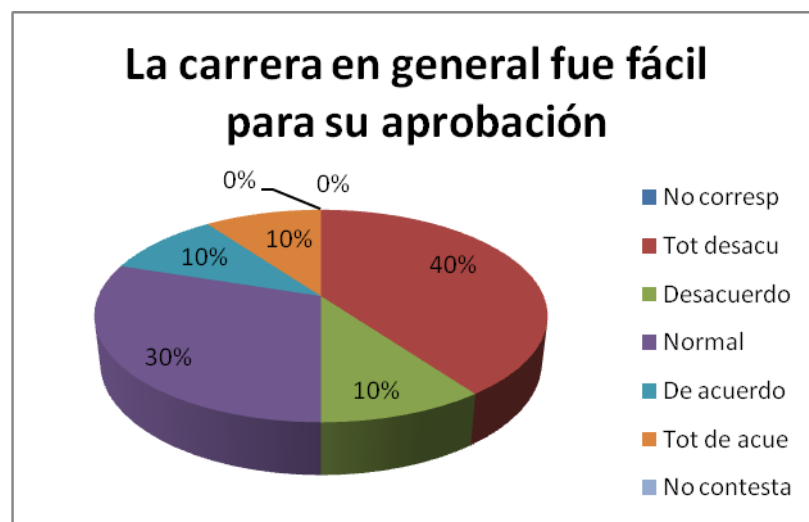
**¿Estoy satisfecho con el seminario de fin de carrera en el que participe?** , las respuestas de los ex alumnos fueron contundentes, la mayoría están “totalmente de acuerdo” y muy satisfechos por haber participado con éxito en el seminario de fin de carrera; solamente una persona está en desacuerdo y no se siente satisfecha por su participación durante el seminario de fin de carrera. Una pregunta que considero muy importante para considerarla dentro de los resultados que servirán al momento de analizar las propuestas de cambios que quieren implementar en la UTPL, los ex alumnos opinan que el hecho de haber alcanzado culminar la carrera de psicología no ha sido nada fácil, más bien

respondieron que están “totalmente en desacuerdo” (40%). Los profesionales entrevistados manifiestan que no fue fácil aprobar las materias de cada ciclo, una minoría (10%) opino que “estaba totalmente de acuerdo” de que la aprobación de la carrera fue fácil; otro respondió que “está de acuerdo” en que la aprobación de la carrera estuvo fácil.

En el siguiente grafico podemos observar las proporciones de las opiniones con respecto a si ¿La carrera en general fue fácil para su aprobación?

### GRAFICO 17

Proporción de graduados que opinan sobre la facilidad de aprobar la carrera de psicología.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

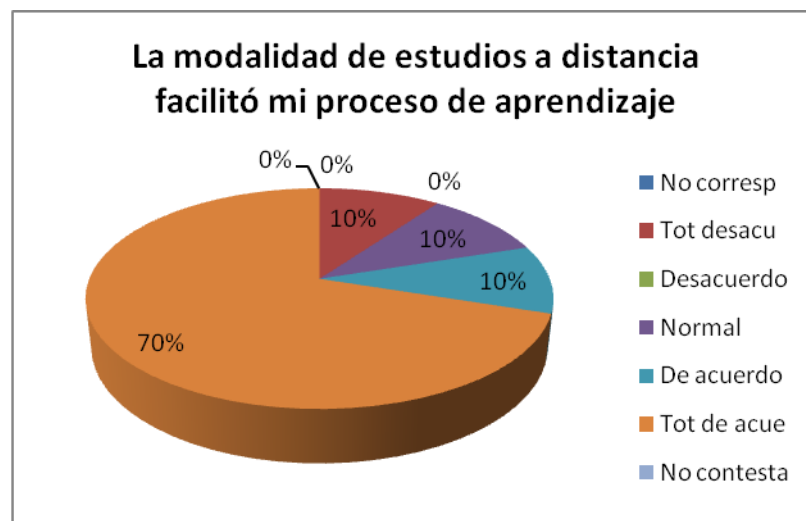
Otro de los resultados altamente positivos es el que tiene que ver con las respuestas otorgadas a la pregunta **¿La modalidad de estudios a distancia facilito mi proceso de aprendizaje?**; la mayoría (70%) respondieron con el más alto puntaje (5), es decir están “Totalmente de acuerdo” en que el estudio

a distancia coadyuvo básicamente en la buena preparación y aprendizaje de los contenidos durante sus estudios universitarios.

Durante las entrevistas los ex alumnos opinaron que durante sus estudios pudieron optimizar el tiempo y además les brindo la posibilidad de aplicar en sus lugares de trabajo los conocimientos adquiridos en la UTPL, también todos manifestaron que hubiese sido mejor aun con más tiempo de prácticas y una mayor capacitación en las técnicas y aplicación de los test.

### GRAFICO 18

Proporción de graduados que consideran la facilidad que brinda la modalidad de educación a distancia en el aprendizaje de la carrera.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

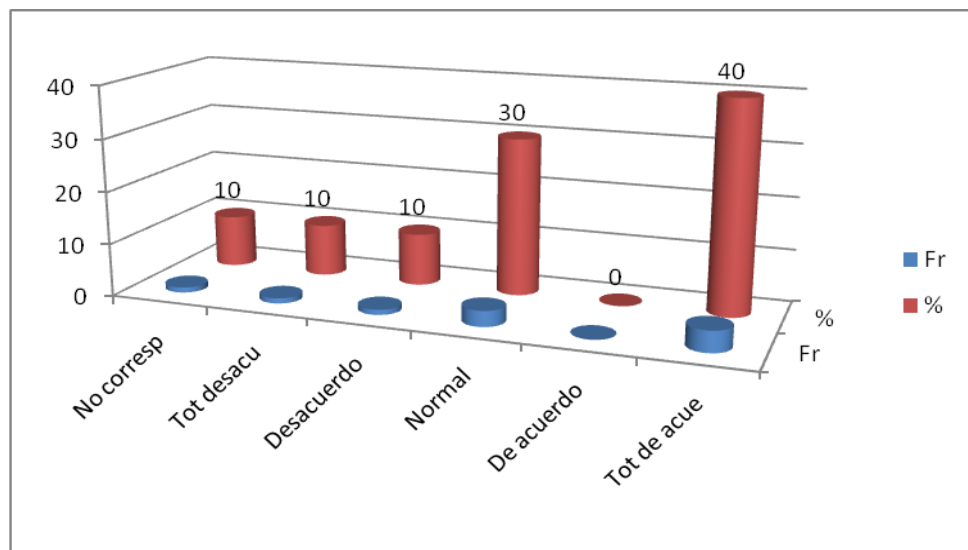
En el ítem 11 sobre **¿El título del psicólogo me facilitó la obtención de un empleo?** No todos están de acuerdo con una respuesta positiva, consideran que el título no es una garantía, la posesión de un título académico se considera un requisito formal, que si contribuye de alguna forma a la consecución de un puesto de trabajo, con respecto al grupo de ex alumnos



entrevistados, la mayoría de ellos trabajaban mientras estudiaban y al obtener su título de psicólogos les facilitó su permanencia en sus puestos y en otros casos obtener un ascenso.

### GRAFICO 19

Proporción de graduados que opinan sobre la facilidad que otorga el título de la UTPL para conseguir un empleo.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

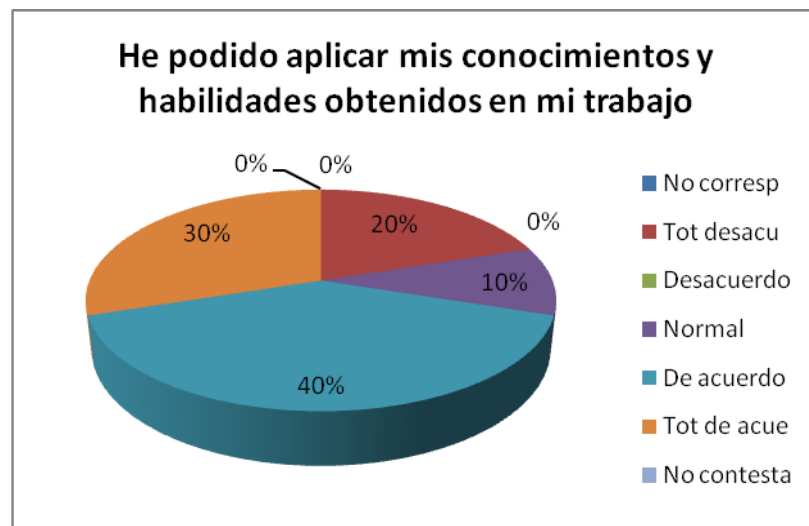
### ***¿He podido aplicar mis conocimientos y habilidades obtenidas en mi trabajo?,***

La experiencia constituye el elemento clave para el acceso al mundo laboral: es el puente que une el estudio y empleo. La experiencia es así, a la vez, uno de los frutos que se recibe del hecho de trabajar (tener más experiencia) y el requerimiento para ese propio trabajo. Su importancia va mucho más allá que la de otros factores: la adquisición de experiencia laboral es el factor más valorado en su trabajo actual por la mayoría de titulados.

Pocos ex alumnos (3) trabajaron en el área de la psicología, de allí que cuando responden a la pregunta 12 afirman que están “totalmente de acuerdo” con aquello que han podido aplicar lo aprendido durante sus estudios universitarios en la UTPL; trabajaron con un contrato de carácter indefinido y manifestaron que fueron bien remunerados y que se sintieron muy cómodos.

### GRAFICO 20

Proporción de graduados que aplican los conocimientos y habilidades aprendidas en la UTPL, durante los trabajos desempeñados.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

La mayoría de los ex alumnos (40%) respondió que “están de acuerdo” con la oportunidad que tuvieron de aplicar sus conocimientos durante la etapa de estudiantes, como podemos apreciar en el gráfico 6.2.20, una minoría (20%) está “totalmente en desacuerdo” este puntaje se puede atribuir a que ellos no están trabajando; mientras uno solo opina que es “normal” la aplicación de los conocimientos y la capacitación recibida.

Considero que como un aspecto complementario a la pregunta anterior, las respuestas dadas a la posibilidad de que **si tuvieran nuevamente que escoger la carrera optarían por psicología?**, casi todos (8) otorgaron el más alto puntaje (5) con lo cual manifestaron estar “totalmente de acuerdo” de volver a estudiar psicología si tuvieran que hacerlo. De aquí se colige que los ex alumnos han estudiado psicología por vocación y porque se sienten identificados con la profesión y las posibilidades de ayudar a las personas en la salud mental.

Dos graduados dan un buen puntaje, entre 3 y 4, ellos opinan que “normal” y “de acuerdo” respectivamente, volverían a estudiar la carrera de psicología, es decir podemos asegurar que los 10 ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL ante la posibilidad de escoger nuevamente una carrera universitaria, escogerían otra vez la de psicología.

#### GRAFICO 21

Proporción de graduados que escogerían estudiar nuevamente Psicología.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

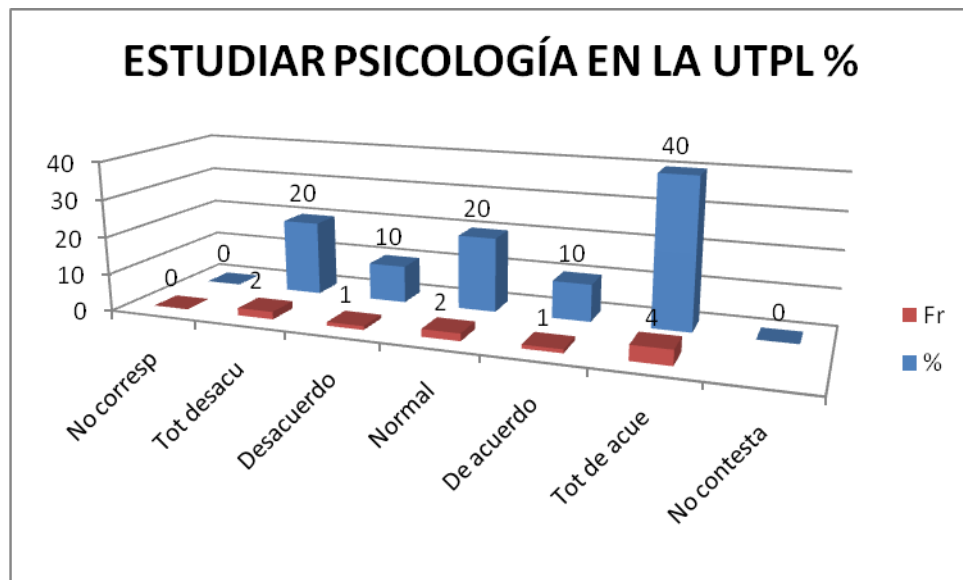
Elaboración: CEP

Para los ex alumnos lo más importante en el caso de nuevamente optar por una carrera lo harían, como ya anotamos, en psicología; algunos de ellos estudiarían en la misma universidad (UTPL) (7); sobre este mismo aspecto pero esta vez se preguntó si lo **harían en otra universidad**, 8 de ellos

respondieron “normal”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” estudiar en otra universidad y por ultimo dentro de la misma pregunta se introdujo la opción “**en otra modalidad**” a lo cual positivamente contestaron casi la mayoría (9) que lo pudieran hacer si se diera esta posibilidad. En resumen se sintieron muy satisfechos con la obtención del título de psicólogos.

### GRAFICO 22

Proporción de graduados que escogerían estudiar nuevamente Psicología en la UTPL.

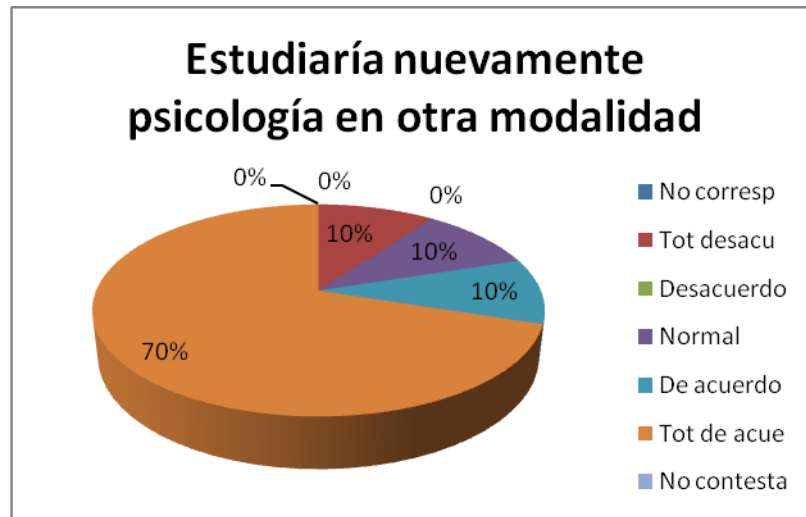


Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

### GRAFICO 23

Proporción de graduados que escogerían estudiar nuevamente Psicología en otra modalidad.



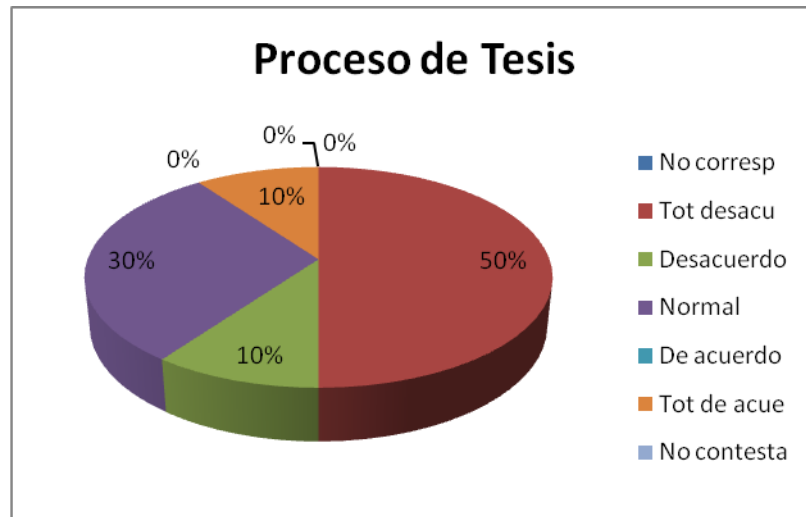
Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

Sobre la tesis, se preguntó *¿El proceso de elaboración de la tesis fue sencillo?*, uno solo (10%) respondió positivamente, opino que está “totalmente de acuerdo” lo cual contrasta grandemente con los demás profesionales (9) quienes dijeron estar “totalmente en desacuerdo” (50%); en “desacuerdo” el 10%; “normal” el 30% de los entrevistados. La mayoría coincide en que la elaboración de la tesis siempre tuvo su dificultad y que tuvieron de desplegar un arduo trabajo de investigación para completarla satisfactoriamente.

#### GRAFICO 24

Proporción de graduados que consideran sencillo el proceso de elaboración de la tesis.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

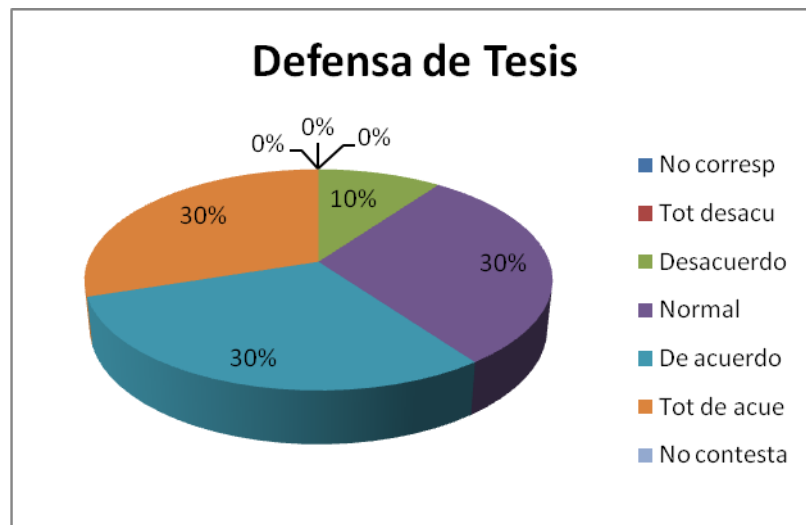
**Las prácticas clínica, organizacional y educativa** se desarrollaron con el apoyo, ayuda y colaboración de la UTPL y las instituciones públicas y privadas, aunque no todas brindaron su apertura que permita realizarla de una manera óptima. Con esos criterios los ex alumnos consideran que casi en iguales proporciones (30%) consideran “normal”; igual número de entrevistados (30%) opinan que están “De acuerdo” y el 40% contestó que están “Totalmente de acuerdo” con aquello de que la sustentación fue sencilla.

Ellos creen que a pesar de las dificultades que tuvieron durante el tiempo que duro las practicas, estas fueron importantes y valiosas al momento de la sustentación.

**¿El proceso de defensa de tesis fue sencillo?**, los nueve graduados respondieron otorgando puntajes que van desde el 3 hasta el 5, todos ellos consideran que el proceso de de defensa de la tesis de grado ha sido “normal”, “De acuerdo” y “Totalmente de acuerdo”. La mayoría considera que el proceso de defensa de la tesis fue sencillo.

### GRAFICO 25

Proporción de graduados que consideran sencillo la sustentación de la tesis.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

La mayoría muestra cierto descontento con **la atención y la ayuda para la solución de los problemas a través de los centros asociados**, un ex alumno (10%) está “Totalmente en desacuerdo”, piensa que no recibió una buena atención en su centro asociado; otro 10% está en “Desacuerdo” con la atención recibida; tres de ellos respondieron como “Normal” lo cual equivale a un puntaje de 3; una misma cantidad de entrevistados contestaron que están “De acuerdo” dando un puntaje de 4; solamente dos (20%) respondieron positivamente a la pregunta.

Haciendo una pequeña comparación entre los resultados obtenidos sobre las preguntas 17 y 18 las cuales incluían la satisfacción que sienten con respecto a la atención y solución de problemas en la sede local de UTPL y la sede en la ciudad de Loja; se puede decir que los ex alumnos están más satisfechos con la atención y ayuda recibida por parte de la secretaria, Dirección y Coordinación de la sede principal de Loja.

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

La mayoría de los graduados expresaron que:

- ✓ En relación con lo que tiene que ver con las plazas para las prácticas, estas deberían ser previamente asignadas, y que no tengamos nosotros como estudiantes buscar sino que lo haga la Universidad.
- ✓ Creemos que las prácticas deben ser realizadas durante más tiempo para un mejor aprendizaje y estar mejor preparadas para la vida profesional
- ✓ Durante la práctica clínica se enfatice en dar una mayor capacitación a los alumnos sobre la aplicación de test, ya que los mismos son claves y fundamentales dentro de la práctica profesional,

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

- ✓ Que a los tutores solamente se les asigne labores de tutorías y no para otras actividades
- ✓ En relación con lo que tiene que ver con las plazas para las prácticas, estas deberían ser previamente asignadas, y que no tengamos nosotros como estudiantes buscar sino que lo haga la Universidad.
- ✓ La universidad puede contribuir enormemente en nuestra mayor capacitación a través de cursos relacionados con nuestra profesión
- ✓ Sería ideal que se propicie un más estrecho vínculo entre los tutores y los estudiantes durante la tutoría presencial

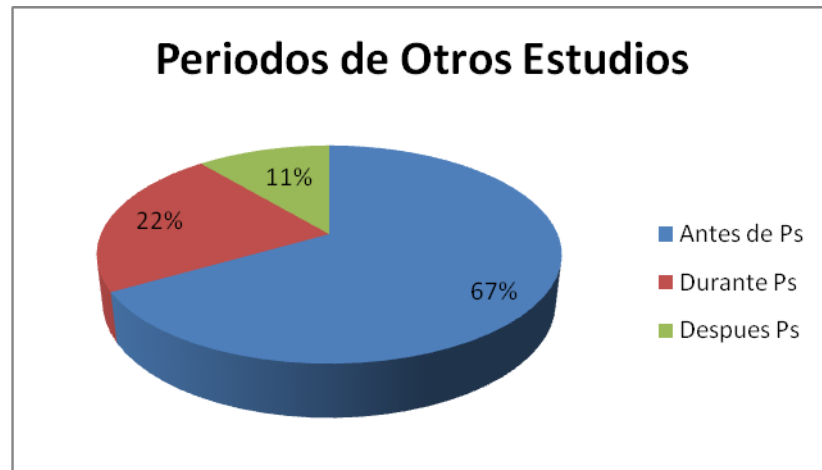
**5.3. OTROS ESTUDIOS (pregrado y postgrado) concluidos y en curso**

En este apartado, los ex alumnos en su mayoría (60%) tienen estudios en otras carreras y un 40% de ellos tienen estudios realizados con la psicología.



### GRAFICO 26

Proporción de graduados que han estudiado otras carreras.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

La mayor parte de los egresados realizaron o tienen estudios en otras áreas antes de dedicarse a estudiar psicología, unos pocos estudiaron mientras estudiaban psicología; y solamente 1 se preparó en otras áreas después estudiar psicología. Todos los estudios fueron recibidos en instituciones dentro del ámbito nacional, únicamente una persona realizó otros estudios luego de psicología.

#### **5.3.1. Cursos de Especialización**

Casi todos han realizado cursos vinculados con la carrera de psicología, su preparación ha sido continua porque según su criterio para brindar una

atención de calidad, actualizarse y a la vez capacitarse sobre las nuevas tendencias de evaluación, diagnóstico y aplicación de nuevas técnicas. La cantidad de horas destinadas para este fin alcanzan casi las 800, sumadas de todos los profesionales entrevistados; lo que equivale al 87% de las horas que acudieron a los cursos de especializantes.

## **5.4 INSERCIÓN LABORAL**

En esta parte de la encuesta se preguntó a los ex alumnos entre otras cosas, cuantos trabajos ha tenido, antes de empezar la carrera, durante la carrera y después de graduarse; también se preguntaba a los graduados por diversas características del primer trabajo que tuvieron tras la graduación y del trabajo que tenían en el momento de la entrevista: nombre de la institución, tipo de contrato, se pidió una valoración del sueldo para lo cual tenían dos opciones: bien remunerado y mal remunerado; el cargo que desempeñaban, y cuáles eran sus principales funciones.

### ***5.4.1 Empleos antes de graduarse***

Tres de los diez entrevistados contestaron que antes de graduarse ya estuvieron trabajando en el área de la psicología y con un contrato de carácter indefinido, en los cuales percibían un sueldo promedio de 500 dólares americanos, lo cual valoran como bien remunerado. Uno de ellos valora que es mal remunerado por su trabajo. Ellos trabajaron un promedio de 9,6 meses antes de graduarse. 6 De ellas(os) también tenían otros trabajos con contratos de tipo eventual, y el 15% del tipo por obra cierta; en cuanto tiene que ver con las remuneraciones en estos otros tipos de trabajos, los resultados indican que el 62% (5) de los ex alumnos eran bien remunerados, y el restante 38% (3) consideran que fueron mal remunerados.

El promedio de meses que estuvieron trabajando en otras áreas, es el de 28,2 meses. Antes de graduarse las 3 personas que trabajaron bajo contratos en el

área de psicología suman 96 meses, correspondiente al 25%; y las 5 que los hicieron en otras áreas, suman 282 meses, lo que corresponde al 75% del total de los meses sumados en las dos modalidades de trabajos antes de graduarse. (378 meses)

**5.4.2. Empleos después de graduarse** (solo hasta antes de su trabajo actual)

En lo que respecta a los empleos después de graduarse, 5 de los graduados trabajan como psicólogos: 2 tienen su propio consultorio y realizan trabajo de consultoría externa a la cual se suma una persona que se dedica a administrar su propio negocio pero también realiza consultas externas. Los restantes 3 laboran en instituciones educativas, 2 de ellas están formando parte del DOBE y la tercera es educadora-tutora que imparte la materia de psicología social.

De los 5, 4 tienen contratos de carácter indefinido y 1 es por obra cierta; el 75% de ellas(os) ganan sueldos que van desde los 400 hasta los 600 dólares americanos; y el 25% gana un sueldo que va desde los 200 hasta los 400 dólares americanos. El promedio de meses que trabaja cada uno es el de 16,8 meses, total de meses que trabajaron entre los 5 es de 168 meses; esto corresponde a los profesionales que trabajan en psicología, luego de haberse graduado.

Los otros 5 psicólogos entrevistados trabajan en otras áreas tienen diferentes tipos de contratos a saber: 1 trabaja de voluntario, y representa el 17%; 2 trabajan por obra cierta y corresponde al 33%; 2 más trabajan bajo la modalidad de eventual, igualmente significa el 33%; 1 trabaja de manera indefinida y representa el 17%.

**GRAFICO 27**

Proporción de graduados que trabajan en el área de psicología, con contrato.

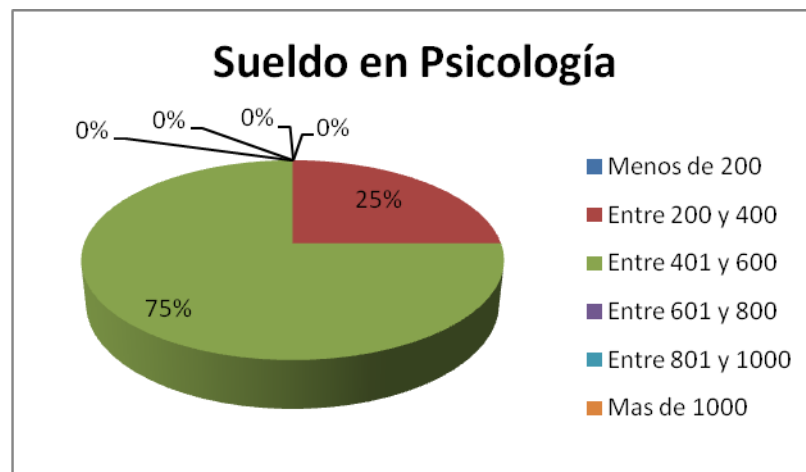


Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

### GRAFICO 28

Proporción de los sueldos que obtienen los graduados en sus trabajos en el área de psicología.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen. Elaboración: CEP

El 50% de los entrevistados perciben un sueldo que va desde los 200 hasta los 400 dólares americanos; dos ganan entre los 600 y 800 dólares americanos, lo que representa el 33%; y finalmente uno que dice ganar menos de 200 dólares americanos, lo cual representa el 17%.

El promedio de meses que trabajan cada profesional en otras áreas es de 37,3 meses, la sumatoria del total de los meses es de 373 meses dividido para los 10 entrevistados nos da el promedio anotado antes. Ellas se han sentido muy cómodas desarrollando sus actividades en los trabajos que están ejecutando en otras áreas; han tenido 5 ascensos durante su permanencia en los trabajos lo cual representa un importante logro en su vida profesional.

Los estudiantes con el dinero que obtenían del o los trabajos, pagaron los costos de la educación universitaria, ya que los sueldos que percibían permitieron invertir en sus estudios y así lograr obtener el título de psicólogos, como profesional de la psicología ha logrado una estabilidad económica, personal y laboral en la actualidad.

### **5.5 EVALUACION DE LOS EMPLEOS**

De las respuestas obtenidas durante la entrevista, podemos decir que las(os) ex alumnas de la UTPL se han sentido muy cómodas en sus respectivos trabajos, antes de graduarse y después de graduarse. Al dialogar sobre sus presentes trabajos, comentaban que se sentían bien aunque siempre considerando nuestra condición humana lo cual nos hace vulnerables a ciertas situaciones que se presentan durante las tareas diarias en nuestro trabajo cotidiano.

Haciendo un análisis de los datos que arrojan las encuestas, 7 de los ex alumnos se han presentado para alcanzar un trabajo y concurso en el cual ha sido exitoso, consiguieron el trabajo en el área de psicología lo cual prueba que las(os) graduados en la UTPL son considerados(as) potenciales buenos profesionales y bien cualificados para desempeñarse ya sea en la administración pública o instituciones privadas y no gubernamentales.

El 20% de ellos igualmente han participado en concursos para obtener un trabajo, pero no lograron ser considerados para ellos; los graduados atribuyen su no calificación porque la una persona carece de una especialidad lo cual no fue considerada dentro de las aspirantes; la otra graduada no tuvo éxito en su presentación y cree que además del título se requiere de una ayuda externa, como ser de un partido político, tal vez la ayuda de una persona influyente del medio.

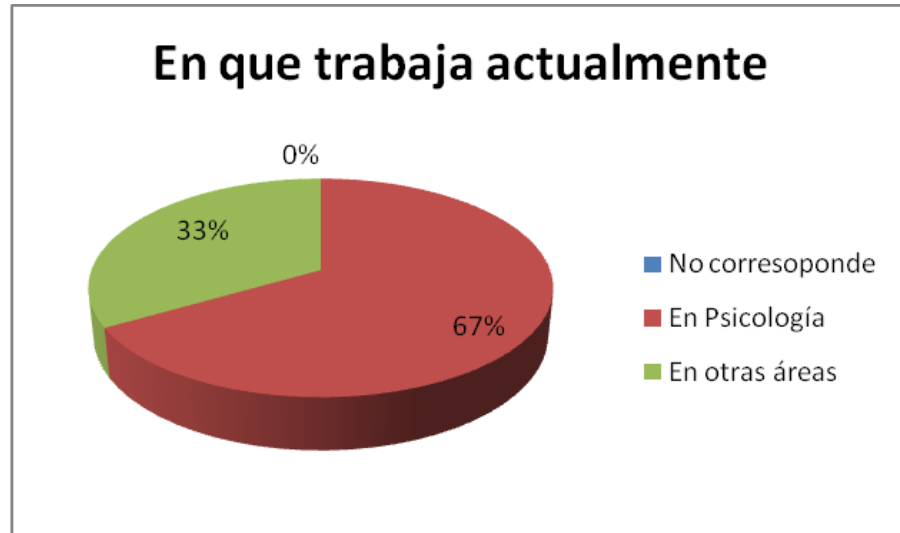
La tercera persona que no aplico para un trabajo manifiesta que no lo hizo porque todo su tiempo lo dedica a trabajar con su esposo en su consultorio privado.

### **5.6 SITUACION LABORAL ACTUAL**

De los ex alumnos graduados en la UTPL, 7 están trabajando actualmente, como ya anotamos anteriormente, 5 de ellos (as) laboran en el área de la psicología dentro de instituciones educacionales públicas y privadas; en ONG'S y atendiendo sus propios consultorios. Otras profesionales inclusive también comparten su tiempo brindando la atención a través de consultas externas. Es decir el 70% de los graduados encontró trabajo luego de obtener el título de psicólogo en la UTPL.

### GRAFICO 29

Proporción de graduados que están trabajando actualmente.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

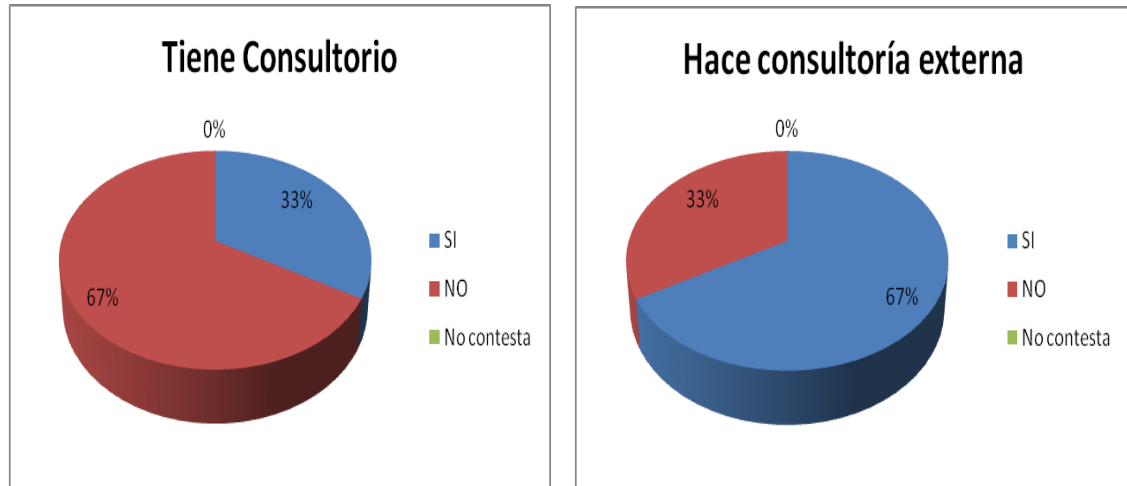
3 de ellas no trabajan, significa el 30%, debido a diferentes situaciones más de índole personal que profesional; y solamente una graduada siente que la falta de especialización no le permite acceder a un trabajo.

De todas ellos(os), el 67% trabaja en el área de psicología y el 33 % en otras áreas. Se ha podido determinar además que el promedio de meses que han pasado desempleados los ex alumnos que no consiguen ingresar al mercado laboral es de 27 meses.

Las ex alumnas que poseen consultorios, lo iniciaron hace un promedio de 15 meses a la fecha de la encuesta, corresponde a dos psicólogos; cuatro graduados no han implementado consultorios privados pero si efectúan trabajos de consultoría externa y equivale al 67% de ellos, y lo hacen desde aproximadamente 25,5 meses luego de haber egresado de la UTPL.

### GRAFICO 30 y 31

Proporción de graduados con trabajos independientes.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

5 ex alumnos se dedican a trabajar en otras actividades tales como la administración de sus propios negocios o pequeñas empresas; otras han encontrado comodidad dictando clases en colegios o institutos educativos; o en otros casos realizan 2 o más trabajos, incluido aquel del área de psicología. Una persona se dedica a trabajar en marketing y la administración de los recursos humanos; otra de ellas administra su negocio y realiza trabajos de consulta externa; otra es educadora-tutora y psicóloga social; uno es psicólogo del DOBE y profesor en otra institución educativa; otra psicóloga e investigadora.

Por no disponer de más tiempo luego de sus tareas cotidianas diarias, no se dedican a otras acciones que no sean remuneradas, tales como el voluntariado o la cooperación en ONG; no obstante algunas profesionales hacen alguna labor social y humanitaria hacia las personas de escasos recursos económicos, dentro de su familia; atención a personas con enfermedades terminales.



## **5.7 NECESIDADES DE CAPACITACION**

La mayoría de las ex alumnas han estado capacitando a través de los cursos especializantes, en algunos casos no han sido cursos inherentes a su profesión pero que sin embargo han sido considerados porque contribuyen a su capacitación dentro del ámbito de trabajo que desarrollan.

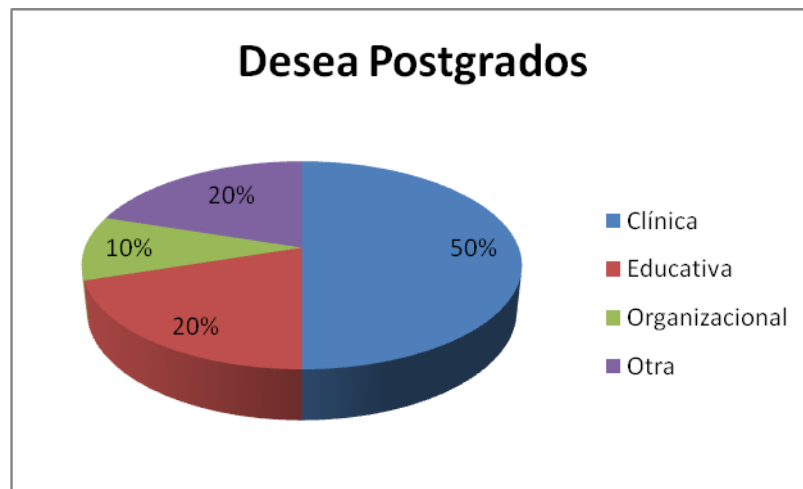
Casi todas las ex alumnas luego de graduarse han optado por acudir a varias capacitaciones motivadas por la necesidad de mejorar el área de la psicología en las que requieren una mayor experiencia, por ejemplo aquella profesional que le gusta la psicoterapia y la hipnosis busca perfeccionar esta herramienta; o aquella que le gusta trabajar con la familia y los mayores adultos, requiere un mayor conocimiento y experiencia sobre cómo trabajar con las familias y profundizar en la psi oncología; a otras les gusta el trabajo con grupos de personas y parejas y en comunidades, todas buscan especializarse para brindar una mejor atención.

Todos los ex alumnos están requiriendo de proceso de profesionalización y el de obtener una especialidad, también de continuar con su capacitación a través de los cursos especializantes, Todos los graduados (100%) quieren conseguir especializarse, porque ellos creen que les proporcionará una mayor oportunidad al momento de postularse para concursos dado que en las convocatorias solicitan profesionales en psicóloga clínica, educativa y organizacional.

Todas requieren de cursos de capacitación en aquellos temas que les es importante para mejorar su currículum y su formación profesional, además de ponerse al día en las nuevas tendencias de atención y que ellas creen prioritarios para estar actualizadas con las necesidades del mercado laboral.

### GRAFICO 32

Proporción de graduados que necesitan capacitación en postgrado.



Fuente: Cuestionario de inserción laboral para ex alumnos de Psicología UTPL. Tablas y gráficos resumen.

Elaboración: CEP

Del análisis de los datos recopilados al respecto, podemos inferir que el 50 por ciento de las ex alumnas(os) están interesados en obtener un título de postgrado, 7 de ellas(os) buscan alcanzar un postgrado en psicología clínica, como anotamos anteriormente; les permitirá ubicarse en un mejor sitio de trabajo y más acorde a su competencia, de ahí que a la pregunta de estudiar un postgrado, enfáticamente respondieron que si quieren obtenerlo. Otras que les gusta el área de la psicología educativa, 2 específicamente, están dispuestas a seguir un postgrado; y finalmente una dos que lo harían en psicología organizacional ya que es el área de trabajo en el que se están desarrollando y necesitan tener un mayor especialización.

# CAPITULO VI

## 6. DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Universo total de la población objeto de estudio fueron 346 ex alumnos graduados de la escuela de Psicología de la UTPL, modalidad abierta y a distancia; de los cuales un grupo de 10 graduados fueron asignados para nosotros proceder a recolectar la información solicitada en los instrumentos elaborados para este trabajo de investigación denominado **“Inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL”**.

De los ex alumnos que fueron entrevistados todos se graduaron aproximadamente hace dos años, en las promociones del 2009 y 2010; 9 de ellos son casados, solamente una persona no lo está. Las edades fluctúan entre los 29 y 48 años de edad. Dentro de este cuadro de resultados probables podemos determinar que las personas por su adultez y madurez, han alcanzado cierta solvencia económica y estabilidad laboral. El aprendizaje consideran ha sido satisfactorio, lo cual también les permitió conseguir acoplarse entre su condición de madre y padre de familia con los estudios universitarios.

Los graduados de la escuela de Psicología de la UTPL, en su mayoría, están satisfechos con el plan de estudios, unos pocos están en desacuerdo con el plan. Otro está totalmente de acuerdo y uno está de acuerdo. Este resultado nos muestra que los graduados no están totalmente satisfechos con las materias y sus contenidos, de hecho varios de ellos supieron manifestar que alguna de esas materias no estaban acorde a la carrera y que más bien debieron optar por enfatizar con aquellas materia de especialización.

Los tutores: los graduados no encontraron en ellos el apoyo y ayuda que hubieron deseado durante sus estudios, aspiraban encontrar en ellas y ellos amigos que las guiaran para un mejor desempeño en la adquisición de los conocimientos ya que el estudio a distancia les pareció más difícil que la modalidad presencial. Una parte de los ex alumnos piensan que por las múltiples actividades académicas que desarrollan dentro de la universidad no pudo brindar una asesoría de mayor calidad, y con más

tiempo para compartir. Seguramente esto motivo para que la mayoría de los titulados otorguen un puntaje no muy alto (3), ósea que no estaban muy satisfechos con la labor de los tutores.

Los libros, las guías, los trabajos a distancia, las pruebas presenciales, las videoconferencias y el sistema EVA; han sido una valiosa ayuda para los ex alumnos, por lo que al responder a la pregunta la mayoría coincidió y dijeron que estaban satisfechos con el material recibido. A los contenidos de los libros resaltaron por su valiosa y actualizada información, los catalogaron como nuevos y completos lo que les permitió adquirir un importante aprendizaje. Consideraron que las evaluaciones a distancia fueron de cierta forma difíciles, por cuanto había que investigar minuciosamente los contenidos de los libros y había que dedicar largo tiempo hasta encontrar las respuestas a las preguntas. Opinan que las videoconferencias le han sido útil y una forma de acercamiento de forma directa con los profesores, y a la universidad, aunque no todos pudieron acceder a estas.

Los resultados de las preguntas 6 y 7 pueden estar distorsionados por un error en el puntaje a otorgar, tiene únicamente 2 opciones: 1= nada y 5= completamente; las respuestas a estas dos preguntas se basaron en la escala del 0 al 5 por ello es probable que se haya producido un sesgo. En sus respuestas los graduados creyeron que su nivel de asimilación de las materias de la carrera fue relevante para su capacitación, básicamente porque los libros, los trabajos de investigación, y otros medios, les sirvieron para aprender los conocimientos que necesitarían en el ejercicio de la profesión.

Las prácticas pre profesionales creen que tuvieron un alto nivel de satisfacción, varios de los ex alumnos manifestaron que aunque se suscitaron dificultades, como por ejemplo al momento de la aplicación de los test; la falta de tiempo; y la no disponibilidad de tutores externos, piensan que estas fueron exitosas y productivas. Ellos sugirieron que para un mejor aprendizaje y capacitación en las materias de especialización se podría iniciar las prácticas desde el cuarto ciclo; además de contar con una mayor participación y más apoyo de los tutores.

Ese mismo nivel de satisfacción no otorgó a la práctica organizacional, explicaron su descontento por la falta de colaboración y asistencia de los tutores, y la poca aceptación de las instituciones a las que acudieron.

Los profesionales entrevistados manifiestan que no fue fácil aprobar las materias de cada ciclo, piensan que ha sido todo lo contrario, difícil; pocos son los graduados que piensan ha sido fácil aprobar la carrera. Muchos de los ex alumnos creen que el estudio a través de la modalidad a distancia ha sido bien difícil debido a que no contaron con profesores que los guíen permanentemente, si bien dispusieron de la guía, esta no fue considerada como una material que satisfizo sus expectativas de utilidad. Así como fue difícil la aprobación de las materias, esta modalidad de aprendizaje contribuyo a que dedicaran mayor tiempo y esfuerzo a cada una de las ellas, a varios de los ex alumnos les ha servido para obtener reconocimiento y tener éxito en la búsqueda de trabajo, como resultado de la consecución del título han conseguido un trabajo en instituciones privadas, del estado, e independientes, en donde se sienten muy cómodos.

**Antes** de obtener su título de Psicólogo, bajo la modalidad de contrato indefinido y a los cuales consideraron que fueron bien remunerados; estuvieron trabajando pocos egresados, ellos continúan trabajando con mejores sueldos y como psicólogos; estuvieron contentos y cómodamente instalados en sus oficinas. Varios de los ex alumnos tuvieron más de un trabajo ya sea con contrato indefinido, por obra cierta o eventual, su necesidad de continuar estudiando y la adquisición de experiencia los motivo a permanecer en ellos recibiendo bajas remuneraciones.

Los empleos **después de graduarse**, la mitad de los graduados trabajan como psicólogos: 2 tienen su propio consultorio y atienden en consulta externa; otro de los ex alumnos atiende y administra su negocio, pero también se dedico a la consulta externa. Tres de los titulados trabajaron en centros educativos, se quedaron como parte del departamento de orientación educativa; y solamente una en calidad de educadora-tutora e imparte la materia de psicología social. 4 tienen contratos de carácter indefinido y 1 por obra cierta; la mayoría de ellas(os) ganan sueldos que van desde los 400 hasta los 600 dólares americanos; y otros tienen un sueldo que va desde los 200 hasta los 400 dólares americanos.

**El promedio de meses que trabaja cada uno es el de 16,8 meses**, total de meses que trabajaron entre los 5 es de 168 meses; esto corresponde a los profesionales que trabajan en psicología, luego de haberse graduado.

Durante las entrevistas pudimos observar el arduo trabajo que desarrollaron atendiendo los requerimientos de los jóvenes que acudieron a solicitar la ayuda del

psicólogo, manifestaron que el trabajo es extenuante, sin embargo se sentían satisfechas y cómodas haciendo su labor dentro de su departamento.

Es conveniente resaltar que cuatro de los ex alumnos se presentaron a concursos en los cuales tuvieron una exitosa participación, consiguieron el trabajo como psicólogos, si bien es cierto varios de ellos ya trabajaron en áreas afines a sus conocimientos y experiencia, lo que parece jugó un papel importante al momento de su elección. Además la consecución del título en la UTPL contribuyó para que sean considerados profesionales cualificados aumentando sus posibilidades de ingresar al mercado laboral.

Dos de los ex alumnos también participaron en concursos para un trabajo, pero según se desprende de las respuestas al cuestionario de inserción laboral, no tuvieron mucha experiencia y ellas mismas adujeron que la una persona carece de una especialidad lo cual no le calificó para ser considerada dentro de las aspirantes; la otra graduada creyó que además del título se requirió de una ayuda externa, como por ejemplo ser de un partido político, o tal vez la ayuda de una persona influyente del medio; y solamente una graduada siente que la falta de especialización no le permite acceder a un trabajo.

Para algunos graduados de la UTPL, la obtención del título no ha sido la solución a sus problemas de trabajo, durante 27 meses han pasado sin poder ingresar al mercado laboral para psicólogos que ofrecen las instituciones de sus respectivas ciudades, creen que su falta de experiencia y el no contar con una especialidad resto méritos para poder acceder a un trabajo. Dos ex alumnas trabajan de forma independiente poseen consultorios clínicos, los iniciaron desde hace 15 meses a la fecha de la encuesta.

Por no disponer de más tiempo luego de sus tareas cotidianas, no se dedican a otras acciones que no sean remuneradas, tales como el voluntariado o la cooperación en ONG; no obstante algunas profesionales hacen alguna labor social y humanitaria a través de la atención a personas de escasos recursos económicos, otros ayudando a sus familiares; o brindando atención a personas con enfermedades terminales.

Sobre las necesidades de capacitación de los ex alumnos, todos manifestaron su predisposición a estudiar un postgrado, uno de sus objetivos a corto plazo, si tienen la opción, especializarse en psicología clínica lo desean todos los graduados; en

psicología educativa, cuatro graduados; en psicología organizacional dos; y en otra carrera, cuatro. De igual forma la mayoría de los ex alumnos asistieron a cursos de capacitación especializantes, en algunos casos no han sido cursos inherentes a su profesión pero que creyeron contribuyen a su capacitación dentro del ámbito de trabajo que desarrollaron en aquel momento.

Casi todas las ex alumnas luego de graduarse han optado por acudir a varias capacitaciones motivadas por la necesidad de mejorar el área de la psicología en las que requieren una mayor experiencia, por ejemplo aquella profesional que le gusta la psicoterapia y la hipnosis busca perfeccionar esta herramienta; o aquella que le gusta trabajar con la familia y los mayores adultos, requiere un mayor conocimiento y experiencia sobre cómo trabajar con las familias y profundizar en la psi oncología; a otras les gusta el trabajo con grupos de personas y parejas y en comunidades, todas buscan especializarse para brindar una mejor atención.

Su búsqueda permanente de adquirir conocimientos y capacitación especializada, la mayoría de los ex alumnos piensan seguir asistiendo a cursos que contribuyan a actualizar sus conocimientos en las áreas: clínica, educativa, organizacional y en otras; cómo podemos observar en el gráfico 35, un alto porcentaje de los graduados requieren cursos de capacitación para mejorar su desempeño como psicólogos.

La información recopilada y plasmada en este trabajo de tesis, es fiable y muy valiosa para cumplir con el objetivo general de este importante trabajo de investigación a saber: *describir el estado de la inserción laboral que han tenido los ex alumnos graduados en la escuela de psicología de la UTPL.*

Una tendencia claramente marcada en los estudios sobre la inserción laboral de los titulados universitarios realizados en Europa y Latinoamérica, muestra que los criterios de reclutamiento suelen priorizar las habilidades cognitivas generales, las habilidades sociales, la experiencia o las actitudes hacia el trabajo, antes que los resultados académicos reflejados en el expediente personal.

Este tipo de estudios sobre la inserción laboral de los titulados que se gradúan en las universidades y su transición al empleo, han sido efectuados por varias universidades de Europa y Latinoamérica con el propósito de conocer los diferentes componentes que intervienen en el proceso de ingreso al ámbito laboral, la metodología utilizada para este fin, ha sido a través de cuestionarios y grupos de discusión.

Otro aspecto importante que vale resaltar es que las ex alumnas son casadas y casi todas madres de familia, lo que me lleva a decir que aquella condición no ha sido un limitante en sus proyectos de vida personales, más bien la familia es el núcleo y la inspiración para procurar alcanzar metas más relevantes dentro del contexto profesional y social.



## 7. CONCLUSIONES

En las siguientes líneas anoto las principales conclusiones a las que he llegado a las en el estudio, las cuales han ido siendo presentadas a lo largo de la discusión.

- Los titulados han mostrado ampliamente una valoración positiva de la formación universitaria que han recibido. Esta valoración se apoya fundamentalmente en la bastante utilidad de los estudios para lograr su inserción laboral.
  
- Asumir la responsabilidad institucional de propiciar la mejora de la empleabilidad del alumnado, así como procurar una adecuada inserción profesional de sus egresados.
  
- Mejorar la calidad de la futura titulación, especialmente si se pudiera obtener un título con una especialidad, lo cual redundará en mejorar la empleabilidad de sus egresados y, por tanto, en su inserción profesional.
  
- De los graduados que trabajan en el área de psicología alcanza un 80%, están contratados bajo la modalidad de contrato indefinido. Las y los ex alumnos durante sus años de estudio trabajaron en uno o más instituciones realizando diferentes tipos de actividades, luego que obtuvieron el título de licenciado en psicología, lo hacen dedicando su mayor tiempo a las actividades inherentes al psicólogo y lo hacen con gran responsabilidad, humanismo y satisfacción.
  
- Los ex alumnos durante sus estudios tenían dos o más trabajos, algunos de ellos mal remunerados, es decir debían trabajar durante más horas y días para alcanzar un buen nivel económico; ello cambio cuando obtuvieron el título de

psicólogos porque lograron estabilidad laboral con su profesión; emprendieron su propio consultorio; y/o fueron ascendidos en el trabajo.

- Cierta facilidad de la inserción laboral, pocos titulados han señalado que tienen dificultades para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria. Procesos que resultan, debido a múltiples factores, más complicados que los que vivieron generaciones anteriores. Otros elementos que producen esta brecha entre la universidad y el mercado laboral son: el constante requerimiento de experiencia, algo que supone una barrera para los recién titulados.

## 8. RECOMENDACIONES

- ❖ Se debe enfatizar en los programas de las asignaturas de psicoterapias sobre las técnicas de intervención, puestos que estos se enfocan más en las teorías.
- ❖ Se debe fomentar el manejo y uso del DSM-IV, y otros importantes test, ofreciendo talleres y capacitaciones al respecto, pues su utilización es básica al momento de emprender en el ámbito laboral profesional.
- ❖ Se debe velar para que se oriente a los participantes sobre el campo ocupacional del psicólogo/a general, pues aunque está definido en el pensum, no es tratado en las aulas por lo que la mayoría de los egresados/as de esta área desconoce cuáles son sus funciones.
- ❖ En vista de que a los profesionales se le está exigiendo postgrado al momento de optar por un empleo, se hace necesario que la universidad inserte en su oferta curricular especialidades y maestrías en las áreas de Psicología.
- ❖ Los planes de formación deben procurar el desarrollo de competencias profesionales flexibles que permitan la adaptación al mercado laboral.

## BIBLIOGRAFIA

- **Agencia Nacional de calidad y acreditación (ANECA), versión 1.0 8 febrero del 2008**, Informe graduados, titulados universitarios y mercado laboral. [www.aneca.es](http://www.aneca.es),
- **Agencia Nacional de Evaluación de la calidad y acreditación (ANECA)**, estudio presentado en el año 2007. **Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España, Factores de facilitación y de obstaculización**, Disponible en: [www.aneca.es/media/psicologia\\_def.pdf](http://www.aneca.es/media/psicologia_def.pdf)
- **Alonso José R.** Catedrático de Biología en la Universidad de Salamanca. Doctor *honoris causa* por la Universidad Real, Mayor y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca (Sucre, Bolivia) (2008), por la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla (Colombia) (2008) y por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima, Perú) (2010). Disponible en: [jralonso.es/.../diez-opciones-de-futuro-para-los-psicólogos/](http://jralonso.es/.../diez-opciones-de-futuro-para-los-psicólogos/)
- **Benatuil Denise y Juliana Laurito, (2009-vol 6. #2 55-68) EL PERFIL LABORAL Y EDUCATIVO DE LOS JOVENES PSICOLOGOS**, catedráticas de la universidad de Palermo, Argentina; editado por SUMMA Psicológica UST, Disponible: [dialnet.unirioja.es/servlet/fichero\\_articulo?codigo=3113448](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=3113448).
- **Cabrera Rosalba, Hickman Hortensia y Mares Guadalupe**, Editado por la revista Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 15, Núm. 2 257-27. 2010. **PERFIL PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO REQUERIDO POR EMPLEADORES EN ENTIDADES FEDERATIVAS CON DIFERENTE NIVEL SOCIOECONÓMICO EN MÉXICO**, estudio realizado por la Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en: <http://unam.mex/estudio/ps>.
- **González Bravo Pablo**, Universidad de TALCA, noviembre del 2007. Centro de inserción laboral, programa “JOVENES PROFESIONALES” región del Maule, Chile, documento presentado para concurso RIDELC. Disponible [cd.utpl](http://cd.utpl).
- **IESM-OMS INFORME SOBRE EL SISTEMA DE SALUD MENTAL EN EL ECUADOR**, presentado en el año 2008. Informe de la Evaluación del Sistema de Salud Mental en El Ecuador utilizando el Instrumento de Evaluación para Sistemas de Salud Mental de la OMS (IESM-OMS); con la cooperación de la World Health Organization, Ministerio de Salud del Ecuador, Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS) y Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias (MSD) de la OMS, OPS.- Disponible en: [www.who.int/mental\\_health/ecuador\\_who\\_aims\\_report.pdf](http://www.who.int/mental_health/ecuador_who_aims_report.pdf).

- **JIMENEZ VIVAS AMPARO**, Universidad Pontificia de Salamanca, España n.º 50/1 – 25 de julio de 2009, **Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre universidad y mercado laboral**: EDITA: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), en la Revista Iberoamericana de Educación. Disponible en: [www.rieoei.org/2895.htm](http://www.rieoei.org/2895.htm)
  
- José María Peiro, año (2003). **LA ENSEÑANZA DE LA PSICOLOGIA EN EUROPA. UN PROYECTO DE TITULACION EUROPEA**, documento editado por la red de revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal (REDALYC). Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mex>.
  
- **León Mauricio**, 2005, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud de Ecuador., Proyecto Regional “Integración de los Jóvenes al Mercado Laboral”, auspiciado por la CEPAL y GTZ (Cooperación Alemana). Disponible en: [www.eclac.org/publicaciones](http://www.eclac.org/publicaciones).
  
- LIBRO BLANCO. Marzo 2005. Título de Grado en Psicología, **Informe de la Comisión de Evaluación del Proyecto de Titulación en Psicología**. este documento sobre el título de grado en Psicología se ha desarrollado en el marco de la segunda Convocatoria de Ayudas para el Diseño de Planes de Estudio y Títulos de Grado de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) de España, fecha del documento final: Disponible en: [www.aneca.es/media/150356/libroblanco psicología def.pdf](http://www.aneca.es/media/150356/libroblanco_psicologia_def.pdf).
  
- Los Estándares mínimos de formación en psicología, (2007). Disponible en <http://www.europsy.cop.es/index.php?page=estandares>.
  
- **Santana Cárdenas Soraya**, Madrid 2002. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología. Departamento de “ANALISIS DE LAS ACTITUDES HACIA LA BUSQUEDA DE EMPLEO: UN ESTUDIO LONGITUDINAL CON UNIVERSITARIOS DE ALCALA DE HENARES. Psicología diferencial y Del trabajo, Memoria para optar al grado de Doctor.
  
- **United States Department of labor** (2010-11) Bureau of Labor statistics. Disponible en: <http://www.bls.gov/oco/ocos056.htm>.
  
- **Vidal García Javier**, 2003. Ministerio de Educación Cultura y Deporte y Universidad de León España, Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. Disponible en: [sid.usal.es/idocs/F8/FD07238/estudio.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/FD07238/estudio.pdf).