



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*La Universidad Católica de Loja*

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

**TÍTULO DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**Empleabilidad del Psicólogo Clínico de la Ciudad de Loja**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**AUTOR:** Ramírez Procel, Kevin Alexander

**DIRECTOR:** Vaca Gallegos, Silvia Libertad, Ph.D.

**LOJA – ECUADOR**

**2018**



*Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>*

2018

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Ph.D.

Silvia Libertad Vaca Gallegos.

### **DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Empleabilidad del Psicólogo Clínico de la ciudad de Loja, realizado por Ramírez Procel Kevin Alexander ha sido orientado y revisado durante su ejecución por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo del 2018

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Kevin Alexander Ramírez Procel declaro ser autor del presente trabajo de titulación: Empleabilidad del Psicólogo Clínico de la ciudad de Loja, de la Titulación de Psicología, siendo la PhD. Silvia Vaca directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f. ....

Autor Kevin Alexander Ramírez Procel

Cédula 1105198830

## DEDICATORIA

Este trabajo de fin de titulación va dedicado a mis padres: Jorge Ramírez y Ruth Procel, los cuales a través de mucho sacrificio han buscado las maneras para poderme otorgar de los medios, haciendo posible la finalización de esta carrera universitaria. De igual forma a todos mis familiares que con mucho cariño me han ayudado con bienes y personas para no abandonar este objetivo que parecía muy lejano. También dedico este trabajo a mis hermanos que han sido mi compañía y se han mostrado preocupados por el avance de mi formación. No podía faltar agradecerle a mi novia y si Dios en su voluntad futura esposa: María Alejandra Celi Espinoza quien estuvo presente en momentos en los que el cansancio y debilidad se hacían presentes, brindándome la encantadora calidez que ha llenado mi vida.

Este logro es producto a que todos ustedes han estado a mi lado sosteniéndome y animándome a seguir, permitiéndome terminar con éxito este objetivo el cual es el inicio de muchos más que de seguro con todos estas personas especiales en mi vida, serán culminados como esta titulación, con éxito.

## **AGRADECIMIENTO**

Esté agradecimiento es para Dios y también de manera muy especial a los seres que no se encuentran en este mundo: mi Tío Marco Antonio Ramírez Jaramillo (+) y mi mejor amigo de la infancia Santiago Michael Bravo Pinzón (+). A quienes desde el cielo han sido mis ángeles guardianes, regalándome a mí y mi familia, la sabiduría, la paciencia y sobre todo la perseverancia que se necesita para que esta etapa de mi vida llegue al final exitosamente.

A mis padres, abuelitos y padrinos, que con su noble corazón, he podido ver el sacrificio que han hecho para que yo pueda estar en esta Universidad. La gratitud a todos ellos la llevo muy dentro de mi ser y todo lo que han hecho para que yo sea la persona que soy hoy en día es gracias a ustedes.

Igualmente quiero agradecer a mi directora de Tesis la PhD. Silvia Vaca con quien después de las largas esperas y tutorías la relación de maestro alumno se formó en una amistad, la misma que con mucha paciencia y cariño brindó los consejos para realizar este trabajo de fin de titulación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORIDADES Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS .....	VIII
RESUMEN.....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO 1.....	6
MARCO TEÓRICO .....	6
1. Empleabilidad: principales nociones y resultados de investigaciones. ....	7
1.1. Principales definiciones de empleabilidad.....	7
1.2. Empleabilidad y mercado laboral. ....	9
1.3. Empleabilidad y género. ....	11
1.4. Estudios de empleabilidad de psicólogos en el ámbito de la salud. ....	12
2. Contextualización de Psicología Clínica como ciencia aplicada.....	17
2.1. Definición, competencias, funciones y áreas de intervención del Psicólogo Clínico... 17	
2.2. Políticas internacionales en Salud Mental.....	19
2.3. Políticas Nacionales en Salud Mental .....	21
2.4. Plan Estratégico Nacional de Salud Mental. ....	31
2.5. Lineamientos operativos para la Atención de las Unidades de Salud Mental Hospitalaria .....	33
2.6. Funciones del psicólogo en el sistema de salud pública ecuatoriana.....	34
CAPÍTULO 2.....	37
METODOLOGÍA .....	37
2.1. Objetivos: .....	38
2.1.1. General.....	38
2.1.2. Específicos. ....	38
2.2. Diseño de investigación:.....	38
2.3. Población: .....	40

2.4. Criterio de inclusión:.....	40
2.5. Criterio de exclusión:.....	40
2.6. Muestra: .....	41
2.7. Fases de recolección e ingreso de datos.....	42
CAPÍTULO 3.....	44
RESULTADOS .....	44
3.1. Resultados de Psicólogos. ....	45
3.2. Resultados de Administradores de Talento Humano .....	49
3.3. Discusión.....	52
3.4. Conclusiones.....	54
3.5. Recomendaciones.....	56
BIBLIOGRAFÍA.....	57
ANEXOS.....	60

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Conceptos de empleabilidad.....	8
Tabla 2: Estudios de empleabilidad relacionados.....	13
Tabla 3: Competencias Primarias.....	17
Tabla 4: Competencias Posibilitadoras o facilitadoras.....	18
Tabla 5: Breve descripción de políticas internacionales referentes a Salud Mental .....	19
Tabla 6: Análisis de la Constitución de 1998 y 2008.....	22
Tabla 7: Análisis de correspondencia de objetivos y estrategias.....	31
Tabla 8: Lineamientos generales.....	34
Tabla 9: Actividades de primer nivel de atención.....	35
Tabla 10: Actividades de segundo y tercer nivel de atención .....	36
Tabla 11 Estructura del cuestionario.....	39
Tabla 12: Datos Sociodemográficos de los Psicólogos pertenecientes a la investigación ...	41
Tabla 13: Datos Sociodemográficos de administradores de Talento Humano .....	42
Tabla 14: Estudios de Pregrado.....	45
Tabla 15: Estudios de Posgrado .....	46
Tabla 16: Situación Laboral.....	46
Tabla 17: Relación entre edad, sector de la empresa y situación laboral.....	47
Tabla 18: Prueba chi-cuadrado edad, sector de empresa y situación laboral.....	48
Tabla 19: Información de la empresa.....	49
Tabla 20: Formación requerida para los Psicólogos .....	50

## RESUMEN

Esta investigación buscaba identificar cual era la demanda laboral de los profesionales en la Psicología Clínica, además de las características de empleabilidad de la ciudad de Loja, con una metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal. La muestra adecuada para la investigación son profesionales en el área de la Psicología Clínica y especialidades a fines, así también los encargados del talento humano de las diferentes instituciones públicas y privadas, con los psicólogos se recolectó información referente a estudios de pregrado, posgrado, situación laboral, entre otros parámetros. A los administradores de Talento Humano se obtuvo información sobre la empresa, formación requerida de los Psicólogos, entre otros. Los resultados más relevantes tenemos que las diferentes instituciones requieren de profesionales en el área Clínica, así como de estudios de cuarto nivel, donde un alto porcentaje (50.94%) no poseen esta formación. Así también los contratos otorgados son temporales, los cuales no brindan las condiciones laborales adecuadas. Estos resultados nos demuestran que en la ciudad de Loja si es requerida la formación del Psicólogo Clínico y de ofertas académicas en maestrías.

**PALABRAS CLAVE:** Empleabilidad, Psicólogo Clínico, demanda laboral, Talento Humano, características.

## ABSTRACT

This research sought to identify what was the labor demand of professionals in Clinical Psychology, in addition to the employability characteristics in the city of Loja, with a quantitative, descriptive, non-experimental and transversal methodology. The adequate population for the research are professionals in the area of Clinical Psychology and related specialties, as well as those in charge of human talent of the different public and private institutions, with the psychologists, information was collected regarding undergraduate, postgraduate and occupational studies, among other parameters. The managers of Human Talent obtained information about the company, training required by Psychologists, among others. The most relevant results are that different institutions require professionals in the Clinical area, as well as fourth level studies, where a high percentage (50.94%) do not have this formation. Likewise, the contracts awarded are temporary, which do not provide adequate working conditions. These results show us that in the city of Loja, the formation of Clinical Psychologist and academic offers in master's degrees are required.

**KEYWORDS:** Employability, Clinical Psychologist, labor demand, Human Talent, characteristics.

## INTRODUCCIÓN

Es relevante realizar un estudio de este tipo, ya que a partir del 2012 en el Ecuador, mediante las direcciones de: Discapacidades; Promoción de la Salud y Primer Nivel de Atención, se ha desarrollado la propuesta de Política Nacional de Salud Mental, la aplicación de esta Política se convierte en un logro importante para el país en el tema de la Salud Mental, ya que no hay antecedente de algo realizado así en nuestra nación.

Además es también importante mencionar que el Consejo de Educación Superior (CES), en 2016, resuelve expedir el reglamento de armonización de la nomenclatura de títulos profesionales y grados académicos que confieren las instituciones de educación superior del Ecuador, en el cual la Licenciatura de Psicología Clínica, se transfiere al campo de la Salud y Bienestar, considerándose por lo tanto como carrera prioritaria para el Ecuador, siendo esta una de las razones principales para considerar completamente viable un estudio de empleabilidad de este programa académico, determinando las condiciones en las que laboran los psicólogos y como puede ir mejorando el desarrollo de esta disciplina a nivel nacional, con la demanda de nuevos profesionales y apertura de plazas de trabajo con el fin de satisfacer esta demanda nacional.

En el presente trabajo de fin de titulación se ha buscado analizar la condición de empleabilidad en la cual se encuentran los Psicólogos Clínicos y requerimientos por parte de los administradores de Talento Humano de la Ciudad de Loja. De tal forma que esta investigación tiene un enfoque desde el punto de vista de dos actores, los cuales son la población de esta investigación, los Psicólogos y los administradores de Talento Humano, determinando así características que poseen los profesionales en Salud Mental, y comparando también con los requerimientos por parte de la institución.

Es de suma importancia comprender que un estudio de empleabilidad es aquel que busca indagar sobre las diferencias que tiene un profesional en estudios, aspectos personales, con la finalidad de que las instituciones educativas conozcan cuales son demandas reales de formación, tomando en cuenta lo requerido por las plazas de empleo.

Se puede pensar en varios aspectos al momento de estar realizando una búsqueda de trabajo las cuales pueden influir, como situación económica de un país, gobiernos, políticas nacionales e internacionales. Considerando la condición actual del país Ecuador donde se está implantando el nuevo Plan Nacional de Salud Mental a partir del 2012, creado por el Ministerio de Salud, el mismo que de manera directa o indirecta influye en aumentar las posibilidades de conseguir un empleo o de nuevas plazas de trabajo. Es así que en dicho documento constan requisitos para el sistema nacional de salud y por ende profesionales que puedan realizar las actividades que este busca, aumentando la demanda de expertos en psicología.

Por lo tanto, este estudio se plantea los siguientes objetivos:

General: Identificar la demanda laboral de los profesionales en Psicología Clínica y sus características de empleabilidad en la ciudad de Loja.

Específicos: a) Conocer las características de empleabilidad (individuales y de mercado laboral) requeridas por las instituciones. b) Percepción de las características de formación en psicología Clínica por parte de los profesionales insertos en el ámbito laboral de Salud Mental. c) Describir las características de empleabilidad desde el ámbito individual y del mercado laboral de los profesionales insertos en el ámbito laboral de Salud Mental.

La metodología escogida para realizar la investigación es cuantitativa, no experimental, de diseño transversal, de tipo descriptivo y con medias de tendencia central, con la finalidad de conocer las condiciones de empleabilidad del Psicólogo Clínico de la ciudad de Loja. Los datos se obtuvieron mediante la utilización de una encuesta “ad-hoc” realizada por la PhD. Carla Núñez y la PhD. Silvia Vaca, del departamento de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Como principales resultados de esta investigación tenemos que los Psicólogos se encuentran insertos en instituciones públicas, que también es el sector que más gente joven y sin experiencia contrata, al mismo tiempo la mitad del total de psicólogos encuestados no poseen una maestría, siendo este un requerimiento referido por los administradores de Talento Humano de las diferentes instituciones. Cabe mencionar que sus labores si son

relacionadas a su formación, ejerciendo la profesión, de igual forma en relación al sexo nos encontramos con la mayor parte de mujeres que se encuentran en esta disciplina.

Estos resultados dirigen a las siguientes conclusiones: los licenciados en Psicología en su mayor parte no cuentan con un título de cuarto nivel, ya puede ser por el alto costo que tienen estos programas de estudio a nivel nacional. Estos estudios son requeridos ya que las políticas de del estado permiten mayor demanda de Psicólogos a pesar de que los contratos que son otorgados a estos profesionales son temporales o parciales.

Finalmente se recomienda una mayor existencia de programas de formación en tercer y cuarto nivel, en todo el país, pero con costo no tan elevado, siendo esta una de las razones principales para no desarrollar estudios de posgrado. También, los contratos que son otorgados a estos profesionales les permitan contar con una condición de empleo estable y sueldos que permitan satisfacer más allá de sus necesidades básicas.

Esta investigación se divide en dos apartados, el primer capítulo con el marco teórico el cual cuenta con temáticas como: Empleabilidad: principales nociones y resultados de investigaciones. Además el apartado de Salud mental: perspectivas de la política ecuatoriana. Seguido del segundo capítulo donde encontramos la metodología de la presente y por último el tercer capítulo de resultados, en donde tenemos también la discusión, conclusiones y recomendaciones.

**CAPÍTULO 1**  
**MARCO TEÓRICO**

## **1. Empleabilidad: principales nociones y resultados de investigaciones.**

### **1.1. Principales definiciones de empleabilidad.**

Es importante en este trabajo referirnos a la definición de empleabilidad, porque de esta manera entenderemos desde una perspectiva más profunda la razón del presente estudio, por lo cual a continuación desplegamos una serie de definiciones de diferentes autores que nos enfocaran el entendimiento:

Tabla 1 Conceptos de empleabilidad

<b>Autor (es)</b>	<b>Concepto</b>
<b>(Alles, 2013)</b>	Es una responsabilidad personal donde debe figurar el esfuerzo, compromiso y disponibilidad a quien dan una oportunidad para el trabajo.
<b>(Gamboa, García, Peiró, y Ripoll, 2007)</b>	Es el nivel en que la persona tiene oportunidades para conseguir un empleo o mejorar el que posee.
<b>(McQuaid y Lindsay, 2005)</b>	Características del individuo en relación a su "preparación" para un trabajo, de igual forma sobre los factores que intervienen en una persona para entrar en una vacante.
<b>(Rentería y Malvezzi, 2008)</b>	La empleabilidad presupone el grado de compatibilidad del individuo, dependiendo de las preferencias del empleador y las peculiaridades de condiciones de empleo.
<b>(Rentería y Andrade, 2007)</b>	Capacidades, habilidades y conocimientos que permiten a las personas acceder a un empleo.
<b>(Suárez , 2016)</b>	Conjunto de competencias personales, que son reconocidas, accediendo a un empleo y lograr mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades como profesional, a nivel económico, de impulso y de desarrollo.

Fuente: Alles, 2013

Gamboa, García, Peiró y Ripoll, 2007

McQuaid y Lindsay, 2005

Rentería y Malvezzi, 2008

Rentería y Andrade, 2007

Suárez, 2016

Elaborado por: Ramírez, 2017

En general, podemos definir a este término de empleabilidad como el conjunto de variables personales como la educación, motivación, disponibilidad, entre otras que influyen y están presentes en todo momento para la adquisición de un nuevo empleo. Pero a esto se le suma una variable externa por así decirlo, hablamos del contexto en el que se desenvuelve una persona que busca empleo, donde se suman al juego políticas nacionales o internacionales, además de los requerimientos del propio empleador. Dicho todo esto podemos concretar que la empleabilidad es la correcta adaptación entre el profesional y el contexto cambiante donde se desarrolla.

## **1.2. Empleabilidad y mercado laboral.**

En este apartado, al igual que todos importante, por tener relación significativa los dos términos que se están tratando, queremos decir que la empleabilidad de una persona no solo se puede ver condicionada por sus aptitudes personales, es donde entra la otra parte de este subtema, el mercado laboral, el mismo que es un factor igual de determinante para una persona.

Hay varios factores que se pueden considerar para comprender los fluctuantes cambios de la empleabilidad y el mercado laboral para que sean afectadas o beneficiadas, pero podemos hablar del dinamismo de una economía cuando es creciente, lo más esperable es que el número de personas con diversas ocupaciones aumente, quiere decir que las condiciones de trabajo mejoran, lo mismo ocurre cuando una economía es decreciente, el número de personas aumentaría solo que en este caso en desocupación, que por el contrario se hablaría de malas condiciones de empleabilidad y de mercado laboral.

Se pueden presentar varias formas de analizar los problemas de empleabilidad y de mercado laboral de un país pero es importante hablar de la segmentación del mercado laboral que dice:

Ni la oferta ni la demanda de trabajo se presentan homogéneas, quiere decir que puede coexistir el desempleo con la necesidad de las empresas de contratar trabajadores. Esto se explicaría porque buscan profesionales especializados en ciertas áreas, mientras que los disponibles pueden estar calificados en otras, de

manera que no compensan los requerimientos en las plazas de empleo. (Instituto Cuesta Duarte, s.f)

De esta manera podemos afirmar que puede existir un mercado laboral con condiciones favorables para la empleabilidad, con alta demanda de profesionales en general pero estos requerimientos no podrán ser cubiertos si los profesionales existentes no tienen las cualidades en general para el requerimiento.

Otra manera de analizar la empleabilidad y el mercado laboral, es a través de fenómeno por así llamarlo, el mismo que ya lo puede evidenciar, especialmente en ciudades grandes, hablamos del futuro del trabajo, el cual está:

Modelado por la tecnología, la demografía y la globalización, podría transformar en gran medida la naturaleza de los empleos y alterar el conjunto de competencias requeridas por los jóvenes para participar con éxito en el mercado de trabajo (...) la tecnología está abriendo nuevos canales para el compromiso cívico y la participación política, y ayudará a reinventar la interacción y participación democrática; los jóvenes están y continuarán estando a la vanguardia de estos cambios” (OCDE/CEPAL/CAF, 2016, pág. 262).

Esto pone al mercado laboral como un contexto cambiante al cual todos los profesionales deben estar atentos y dispuestos a cualquier cambio. Las políticas y los nuevos espacios que se abran para poder realizar una mejor participación de todas las personas en la elaboración de las mismas lo cual es de recalcar, por ejemplo en una nueva política de trabajo, puede tomar en cuenta un mayor número de opiniones a las cuales se puede llegar a una mejor propuesta, en la que los beneficios sean mayoritarios.

Podríamos decir mucho sobre aspectos que pueden influir en la empleabilidad y el mercado laboral, pero si bien es cierto, estos dos términos (empleabilidad y mercado laboral) están condicionados por un sin número de situaciones como la tecnología, políticas, entre otras, las mismas que demanda que una persona pueda ser adaptable a cualquier nuevo cambio que puede tener ante él.

### 1.3. Empleabilidad y género.

Creemos necesario e importante hablar la empleabilidad y el género porque no deja de ser un tema debatible y al cual aún se trata de conseguir condiciones justas de trabajo para ambos sexos. Para lo cual iniciaremos este apartado apoyándonos una teoría de (Eagly y Karau, 2002) que propone:

Propusimos una teoría del prejuicio contra las líderes femeninas que se basa en un análisis de los aspectos descriptivos e injuntivos de los roles de género. Este análisis nos llevó a argumentar que el prejuicio hacia las mujeres líderes consta de dos tipos de desventajas: a) Derivar del aspecto descriptivo del papel de género femenino la percepción de que las mujeres poseen menos capacidad de liderazgo que los hombres y (b) El aspecto injuntivo del papel de género femenino es la evaluación menos favorable del comportamiento que cumple las prescripciones de un papel de líder (y por lo tanto viola el papel de género femenino) cuando este comportamiento es promulgado por una mujer en comparación con un hombre. Nuestra teoría afirma que el primer tipo de desventaja proviene de los perceptores sociales que combinan los aspectos descriptivos del género y los roles de liderazgo. Esta mezcla produce la percepción de que las mujeres comparadas con hombres equivalentes poseen menos agilidad y más comunión y por lo tanto son menos calificadas Liderazgo, especialmente para los roles ejecutivos. (p.589)

Estos prejuicios están propuestos para mujeres que aspiran a puestos con competencias elevadas en liderazgo, pero considero importante esta información por lo que esta teoría puede ser evidenciada más allá, es decir, no solo en puestos de esas características, sino en cualquier puesto en el cual la capacidad de la mujer para desarrollar un trabajo puede ser puesta en duda.

A pesar de estos y muchos otros perjuicios que no consten en una teoría y los que podamos observar cotidianamente, las mujeres han logrado abrirse paso para lograr ser más empleables, como por ejemplo, mercados laborales como los europeos, donde las mujeres contribuyen importantemente a la fuerza laboral, pero esto no quiere decir que la empleabilidad de mujeres sea igual a la de los hombres, donde la tasa de desempleo sigue siendo mayor en el sexo femenino, es así que conseguir empleo en esta población está condicionada al estado civil, ciclo vital o cualificación, cosa que no pasa con los hombres en el contexto de la población europea (Carrasquer, 2009). Estas condiciones a las que se ve atada la empleabilidad de la mujer va más allá de Europa, es decir, nos da una idea de que estos condicionamientos pueden ser una tendencia en otros contextos como el latino

americano, esto puede ser causado por la presencia de empresas transnacionales las cuales imponen estas condiciones de empleabilidad del género femenino.

Finalmente estas desigualdades anteriormente mencionadas las podemos afirmar ya que en los mercados laborales mundiales las diferencias entre hombre y mujeres perduran en cuanto a las oportunidades, trato y resultados de su trabajo. A pesar de que las mujeres han persistido y han obtenido avances importantes en lo educativo estos no se han transformado en mejores condiciones de trabajo (O.I.T; 2016).

#### **1.4. Estudios de empleabilidad de psicólogos en el ámbito de la salud.**

Es importante para nuestra investigación tomar como antecedentes otros trabajos realizadas en temas relacionados al nuestro, en estos estudios nos enfocaremos precisamente a las conclusiones de los mismos permitiéndonos de esta manera realizar una comparación de cómo se encuentra la empleabilidad del profesional en la psicología Clínica en otros lugares o contextos y el nuestro.

Tabla 2 Estudios de empleabilidad relacionados

Autor	Título	Año	Conclusiones
Beatriz García y Blanca Rendón	Condiciones Laborales del Psicólogo en Medellín (Colombia)	2012	En las conclusiones de este estudio los hablan de que actualmente los psicólogos es Colombia revelan en general poseer salarios bajos y al igual que sus condiciones laborales, las cuales no son las mejores, a esto se suma la disminución de contratación en el ámbito de la salud, permitiendo que hayan mejores condiciones de trabajo en lo que refiere a la Psicología Organizacional. El estudio nos da una idea del contexto que tienen que enfrentar estos profesionales.
Evelyn Guerrero	Análisis del campo ocupacional de la Psicología Clínica en la Zona de Planificación TRES del Ecuador	2016	Se refiere que los principales sitios de trabajo para profesionales en la Salud Mental, están ubicados al sector público en entidades relacionadas a la salud, también estos se desarrollan en centros educativos de bachillerato, libre ejercicio, centros pedagógicos, universidades, áreas sociales y jurídica. Estas actividades tienen similitud a acción de su formación. La población estudiada refiere que su desarrollo profesional es mayor, también cuentan con las herramientas y técnicas requeridas para su labor, todo esto a pesar de no haber ofertas de formación académica de cuarto nivel, lo cual mejoraría la atención a los usuarios en esta Zona del País.
Luis Gimenez	Emilio Psicólogos en Uruguay: una	2016	Se presenta las condiciones en las cuales se encuentra el Psicólogo, en donde se afirma que la demanda de la formación de esta profesión ha aumentado y se mantiene. Esto es muy positivo para esta disciplina, pero en el país donde se

	aproximación			realizó la investigación se afirma que existe una sobre población de profesionales en la salud mental, además a esto se suma la mala distribución de los servicios de salud pública respecto a la población, haciendo que estos profesionales se encuentren concentrados una misma área especialmente en ciudades grandes.
María Grisel Tovar Rodríguez, Ismael García Cedillo y Alfredo Méndez Ramírez.	Factores asociados a la empleabilidad del psicólogo en San Luis Potosí. (México)	2013		Este realizó un seguimiento a 11 egresados de 4 generaciones diferentes de Psicología. En este contexto la población de estudio refiere que dentro de la disciplina, el área Clínica es la que ellos afirman “menos empleable” y mencionan al área Educativa como el lugar donde se encuentra más fácilmente un empleo, además hablan de las prácticas profesionales como un factor muy importante para emplearse. Adicional a esto los egresados refieren que “tener un contacto” dentro de una institución es ocasionalmente más influyente que los estudios realizados.
Jorge Cedeño, Leonor Rodríguez, Martha Escobar y Francisco Sosa	Perfil del Psicólogo Clínico y la demanda laboral en el área de la salud del catón Portoviejo.	2017		Estudio nos muestra la demanda de este profesional en instituciones del sector público referentes al Ministerio de Salud en donde se constata una cantidad reducida de expertos en esta área (11 psicólogos) en relación a la población, que demanda estos servicios los cuales acuden a los centros del distrito 1 de la ciudad de Portoviejo, los cuales pueden ser casos de intervención inmediata o de la aplicación de un plan terapéutico más elaborado. Estos (los psicólogos) refieren desempeñar sus actividades de manera eficiente, enfocándose al tratamiento de personas, además de la promoción de la Salud Mental.
Yalena Mosquera	Caracterización	2015		Esta investigación nos proporciona información importante respecto a las tareas

Continuación de Tabla 2

---

Bahamón.	ocupacional del psicólogo en el área de Salud Pública en el departamento de Huila (Colombia)	que realiza el psicólogo, las cuales refieren ser muy numerosas, además el contrato con el que cuentan estos profesionales es de 3 a 4 meses, afectando la estabilidad laboral del colaborador pero más aun afectando a la continuidad de atención de los casos. De acuerdo a las leyes en salud pública de ese país apoyan al psicólogo, el mismo que se logra adaptar muy bien a los cambios haciendo de él un profesional apto para esto. El estudio refiere que existe escases de expertos con perfiles de formación definidos o especializados.
----------	--	--

---

Fuente: García y Rendón, 2012

Guerrero, 2016

Gimenez, 2016

Tovar, García, y Méndez, 2013

Cedeño, Rodríguez, Escobar y Sosa, 2017

Mosquera, 2015

Bahamón, sf

Elaborado por: Ramírez, 2017

De los estudios escogidos, dos realizados en Ecuador nos muestran la demanda que existe del Psicólogo Clínico, es requerido mayormente en instituciones públicas, puesto que hay una carencia de estos profesionales, los centros asistenciales o de cualquier actividad no pueden otorgar un servicio integral y con mejores resultados o beneficios para pacientes y sus familiares. Así también los profesionales que se encuentran desarrollando actividades en diferentes entidades afirman estar realizando actividades que competen al Psicólogo Clínico, además de contar con herramientas adecuadas para su labor, lo cual permite darse cuenta que estos profesionales tienen dispuesto un nicho de trabajo, claro está que es mayor en las instituciones públicas, en instituciones privadas estos sucesos van aumentando.

Los estudios realizados en otros países también nos otorgan una idea de lo que pasa este profesional, que podríamos decir no es muy diferente, ya que también hay constancia de la carencia de expertos y de las malas condiciones de empleo que poseen, como por ejemplo contratos cortos que no les permiten desarrollar en tan poco tiempo todos los potenciales de una persona que se ha preparado durante años y sea posible desarrollar las actividades que les sean delegadas.

## 2. Contextualización de Psicología Clínica como ciencia aplicada.

### 2.1. Definición, competencias, funciones y áreas de intervención del Psicólogo Clínico.

La Asociación Americana de Psicología (2002), APA por sus siglas en inglés en su sitio web los define a los Psicólogos Clínicos como: “Psychologists who provide clinical or counseling services assess and treat mental, emotional and behavioral disorders”. “Los psicólogos que brindan servicios clínicos o de asesoramiento evalúan y tratan trastornos mentales, emocionales y del comportamiento” (traducción propia). Apoyándose en esta definición podemos decir que estos profesionales brindan la asistencia a todo tipo de caso que sea considerada la participación de este profesional, los cuales pueden tener un origen cerebral, emocional y conducta, su tratamiento es a través de una serie de herramientas o técnicas comprobadas para su aplicación a las personas y con resultados beneficiosos al mismo.

La disciplina de la Psicología Clínica como cualquier otra disciplina para su correcto desarrollo como profesión requiere ciertas competencias que la persona con aspiraciones en esta área debe adquirir durante su formación y a lo largo de la misma, estas competencias según la European Certificate in Psychology, Europsy (2015), tienen dos grandes clasificaciones: competencias primarias, las cuales todo psicólogo en cualquier ámbito debe estar apto a dominar en todos sus roles como profesional; y competencias posibilitadoras o facilitadoras, aquellas que hacen posible al psicólogo compartir los servicios satisfactoriamente.

Tabla 3: Competencias Primarias de Psicólogos Clínicos

Competencia	Definición
Especificación de objetivos	Negociación con el cliente para concretar los objetivos de la intervención.
Evaluación	Mediante procedimientos convenientes al caso definir características de clave del mismo.
Desarrollo	Llevar acabo herramientas o técnicas basadas en teorías para el uso del psicólogo o del paciente.
Intervención	Técnicas y procedimientos de tratamiento, debidamente planificados para cada paciente y sus necesidades.
Valoración	Realización de evaluación del plan terapéutico y sus objetivos
Comunicación	Llegar a los pacientes con la información correcta para cumplir con los requerimientos de los mismos.

Fuente: página web de la European Certificate in Psychology (Europsy)

Elaborado por: Ramírez, 2017

Tabla 4: Competencias Posibilitadoras o facilitadoras de Psicólogos Clínicos

<b>Competencia</b>	<b>Definición</b>
Estrategia profesional	Táctica adecuada para el abordaje de casos y tratar los problemas del paciente.
Desarrollo profesional continuo	Estar en la búsqueda de desarrollar nuevas competencias y reforzar las existentes.
Relaciones profesionales	Conservar vínculo profesional con colegas o instituciones de relevancia.
Investigación y desarrollo	Búsqueda de nuevas herramientas o técnicas que permitan mejorar la atención a los pacientes.
Marketing y ventas	Promocionar nuevos servicios y técnicas manteniendo y aumentando clientes.
Gestión en responsabilidad profesional.	Monitorear oportunidades que faciliten ampliar el negocio.
Gestión en práctica	Vinculación con instituciones que estén de acuerdo con la intervención con los servicios del psicólogo.
Garantía en calidad	Ofrecer y estandarizar los servicios y su garantía de eficiencia.
Autoreflexión	Elaboración de una crítica constructiva de sí mismo como profesional y sus servicios.

Fuente: página web de la European Certificate in Psychology (Europsy)

Elaborado por: Ramírez, 2017

Finalmente en cuanto a las competencias podemos asegurar que un Psicólogo debe tener unas competencias bases, además de otras, las cuales se pueden ir formando acorde al desarrollo de su profesión, es importante decir que la combinación de ambos tipos de competencias aseguran y garantizan al profesional, es por eso importante tener en cuenta estos aspectos y siempre estar dispuestos a desarrollar nuevas competitividades para el servicios de la sociedad en cualquiera de los ámbitos que los requieran.

Es sumamente importante conocer y tener claro las funciones y las áreas de intervención de la psicología Clínica. La mayoría de psicólogos clínicos laboran atendiendo problemas mentales, emocionales y de comportamiento, que inician en complicaciones leves, pudiendo desarrollarse en enfermedades más graves y a menudo crónicas. También se enfocan en poblaciones concretas como en adolescencia, familias, personas mayores grupos raciales y étnicos, lesbianas, gays, bisexuales y transexuales. Estos profesionales pueden estar inmersos laborando en consultorios, hospitales, centros de atención

especializados como: correccionales, cárceles, Clínicas de rehabilitación; escuelas y tribunales, etc (American Psychological Association, 2002).

## 2.2. Políticas internacionales en Salud Mental.

Es relevante conocer que internacionalmente, desde hace varios años atrás se realizan una serie de eventos los cuales pretenden que en materia de Salud Mental realicen mejoras en diversos aspectos, para el tratamiento de enfermedades en esta área de la salud, así como también para mejorar las condiciones de quienes las padecen.

Es de suma importancia tener en cuenta que “las legislaciones sobre salud mental están para proteger los derechos de las personas con trastornos mentales, ya que son un sector vulnerable, enfrentando estigmatización, discriminación y marginación, incrementando la probabilidad de que sus derechos sean violados” (Organización Mundial de la Salud, 2003, p.2). Por estas razones se presentan a continuación varios documentos que han aportado notablemente al mejoramiento de la Salud Mental.

Tabla 5: Breve descripción de políticas internacionales referentes a Salud Mental

<b>Documento</b>	<b>Año</b>	<b>Descripción</b>
Pacto internacional sobre Derechos Civiles y políticos.	1966	Protege a todas las personas, incluso con problemas mentales a cualquier acto de maltrato y crueldad mediante experimentos médicos o científicos.
Convenio internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales.	1976	Reconocer a todas las personas, además de las que presenten trastornos mentales a gozar de una alta calidad de vida física y mental.
Declaración de Caracas	1990	En la Atención Primaria de Salud la Atención Psiquiátrica permanecerá sujeta al mismo, velando del cumplimiento de los derechos humanos, buena atención, cuidados adecuados, etc. La formación del Talento Humano en Salud Mental se mantenga en una misma línea asegurando profesionales competentes.
Principios para la protección de enfermos mentales y mejoramiento de la atención en salud mental.	1991	Los principios en este documento, son de aplicación sin discriminación de todo tipo, deben ser cumplidos para que las personas que hacen uso de servicios en salud mental sean asistidas dentro de todo tipo de igualdad a otras personas, garantizando su integridad.
Tratado Interamericano para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Minusvalías.	1999	Este tratado no solo va a salvaguardar la integridad de las personas con discapacidad física, sino mental, sean estas temporales o permanentes.

Continuación Tabla 5

<b>Documento</b>	<b>Año</b>	<b>Descripción</b>
El Consenso de Panamá	2010	Consenso donde se incluyó a la salud mental en las prioridades con las políticas de salud, atención mental para sociedad en general, fortificar al profesional de la salud mental, fomentar alianza interinstitucional, entre otros.

Fuente: Plan Estratégico Nacional de Salud Mental

Elaborado por: Ramírez, 2017

Estas propuestas, han pretendido que los gobiernos de la región participantes garanticen el cumplimiento de los derechos de personas que padecen enfermedades mentales, así como también discapacidades, de igual forma que los puede gozar una persona cualquiera. Por último, entre otras propuestas también se ha procedido a mejorar la atención que reciben estas personas, por ejemplo infraestructura, permitiendo que puedan hacer uso de instalaciones pensadas en sus necesidades, también se ha mejorado la cualificación del personal que atiende a esta población, aspecto que para la presente investigación es de suma importancia, por la demanda de un Talento Humano mayormente preparado en áreas como la Psicología Clínica.

### **2.3. Políticas Nacionales en Salud Mental**

Es necesario contextualizar este apartado a nuestro país, por lo que es pertinente revisar las dos últimas constituciones del Ecuador (1998 y 2008), con el fin de identificar los aspectos relacionados con la salud mental de la población ecuatoriana. Para ello se definió una metodología que compare de una manera sencilla ambas constituciones. Primero se escogieron palabras claves que servirían para realizar la búsqueda en ambos documentos, en este caso fueron; mental, psicológica, psíquica, violencia, estupefacientes y discapacidades; las tres primeras permitieron escoger las otras palabras, puesto que en la primera búsqueda de mental, psicológica y psíquica aparecen relacionadas con las palabras violencia, estupefacientes y discapacidad. Algunas palabras que se descartaron porque se encontraban incluidas en los artículos que se identificaron.

Como segundo paso, se realizó con la función de búsqueda de Adobe Acrobat Reader que permite localizar palabras o frases en un documento PDF, apareciendo un cuadro de búsqueda en la parte superior derecha del documento, se ingresaron cada una de las palabras y al dar clic en el botón siguiente Adobe Reader hace una búsqueda en todo el documento y resaltar los elementos que concuerden con las palabras establecidas, con el botón siguiente y anterior se pasó de un elemento a otro para revisar lo siguiente: (a) el número de artículo y el numeral al que pertenece y (b) realizar una lectura comprensiva sobre el mismo y extraer textualmente el artículo o parte de él; es importante indicar que el mismo proceso se aplicó en ambas constituciones, con el fin de realizar la comparación. (c) Finalmente se ha realizado una comparación entre ambas constituciones que se presentan a continuación:

Tabla 6: Análisis de la Constitución de 2008 y 1998

Constitución 2008				Constitución 1998		
palabra clave	artículo	Numeral	descripción	Artículo	Numeral	Descripción
<b>Mental</b>	38	9	Adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental.	45	s/n	El Estado, la sociedad y la familia proveerán a las personas de la tercera edad y a otros grupos vulnerables, una adecuada asistencia económica y psicológica que garantice su estabilidad física y mental.
	203	2	En los centros de rehabilitación social y en los de detención provisional se promoverán y ejecutarán planes educativos, de capacitación laboral, de producción agrícola, artesanal, industrial o cualquier otra forma ocupacional, de salud mental y física, y de cultura y recreación.			
<b>Psicológica</b>	47	9	La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.	23	2	La integridad personal. Se prohíben las penas crueles, las torturas; todo procedimiento inhumano, degradante o que implique violencia física, psicológica, sexual o coacción moral, y la aplicación y utilización indebida de material genético humano.
	347	8	Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.			

Continuación Tabla 6

Constitución 2008				Constitución 1998		
palabra clave	artículo	Numeral	descripción	Artículo	Numeral	Descripción
<b>Psíquica</b>	45		Las niñas, niños y adolescentes tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación;	49	s/n	El Estado les asegurará y garantizará el derecho a la vida, desde su concepción; a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía.
	66	3:a	La integridad física, psíquica, moral y sexual.	208	s/n	Los centros de detención contarán con los recursos materiales y las instalaciones adecuadas para atender la salud física y psíquica de los internos. Estarán administrados por instituciones estatales o privadas sin fines de lucro, supervigiladas por el Estado.
<b>Violencia</b>	19	s/n	Se prohíbe la emisión de publicidad que induzca a la violencia, la discriminación, el racismo, la toxicomanía, el sexismo, la intolerancia religiosa o política y toda aquella que atente contra los derechos	23	10	El Estado establecerá defensores públicos para el patrocinio de las comunidades indígenas, de los trabajadores, de las mujeres y de los menores de edad abandonados o víctimas de violencia intrafamiliar o sexual, y de toda persona que no disponga de medios económicos.

Continuación Tabla 6

Constitución 2008				Constitución 1998		
palabra clave	artículo	Numeral	descripción	Artículo	Numeral	Descripción
	35	s/n	Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.	47	s/n	En el ámbito público y privado recibirán atención prioritaria, preferente y especializada los niños y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, las que adolecen de enfermedades catastróficas de alta complejidad y las de la tercera edad. Del mismo modo, se atenderá a las personas en situación de riesgo y víctimas de violencia doméstica, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.
	38	4	Protección y atención contra todo tipo de violencia, maltrato, explotación sexual o de cualquier otra índole, o negligencia que provoque tales situaciones.	50	5	Prevención y atención contra el maltrato, negligencia, discriminación y violencia
	46	7	Protección frente a la influencia de programas o mensajes, difundidos a través de cualquier medio, que promuevan la violencia, o la discriminación racial o de género.	50	7	Protección frente a la influencia de programas o mensajes nocivos que se difundan a través de cualquier medio, que promuevan la violencia, la discriminación racial o de género, o la adopción de falsos valores.

Constitución 2008				Constitución 1998		
palabra clave	artículo	Numeral	descripción	Artículo	Numeral	Descripción
	66	3: b	Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.			
	77	8	Nadie podrá ser llamado a declarar en juicio penal contra su cónyuge, pareja o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, excepto en el caso de violencia intrafamiliar, sexual y de género.			
	81	s/n	La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección.			

Continuación Tabla 6

Constitución 2008				Constitución 1998		
palabra clave	artículo	Numeral	descripción	Artículo	Numeral	Descripción
	331	s/n	Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.			
	341	s/n	El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.			
	347	6	Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes.			
	393	s/n	El Estado garantizará la seguridad humana a través de políticas y acciones integradas, para asegurar la convivencia pacífica de las personas, promover una cultura de paz y prevenir las formas de violencia y discriminación y la comisión de infracciones y delitos.			

Continuación Tabla 6

Constitución 2008				Constitución 1998		
palabra clave	artículo	Numeral	descripción	Artículo	Numeral	Descripción
<b>Estupefacientes</b>	46	6	Prevención contra el uso de estupefacientes o psicotrópicos y el consumo de bebidas alcohólicas y otras sustancias nocivas para su salud y desarrollo.	50	4	Protección contra el tráfico de menores, pornografía, prostitución, explotación sexual, uso de estupefacientes, sustancias psicotrópicas y consumo de bebidas alcohólicas.
	346	s/n	Las adicciones son un problema de salud pública. Al Estado le corresponderá desarrollar programas coordinados de información, prevención y control del consumo de alcohol, tabaco y sustancias estupefacientes y psicotrópicas; así como ofrecer tratamiento y rehabilitación a los consumidores ocasionales, habituales y problemáticos.			
<b>Discapacidad</b>	42	s/n	Las niñas, niños, adolescentes, mujeres embarazadas, madres con hijas o hijos menores, personas adultas mayores y personas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada.	53	s/n	El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades.
	46	3	Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.	66	s/n	El Estado garantizará la educación para personas con discapacidad

Constitución 2008				Constitución 1998		
palabra clave	artículo	Numeral	descripción	Artículo	Numeral	Descripción
	47	1	La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.			
	47	6	Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.			
	47	7	Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular.			
	47	8	La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.			
	48	1	La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.			

Continuación Tabla 6

Constitución 2008				Constitución 1998		
palabra clave	artículo	Numeral	descripción	Artículo	Numeral	Descripción
	48	5	El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.			
	49	s/n	Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.			
	51	6	Recibir un tratamiento preferente y especializado en el caso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, adolescentes, y las personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad.			

Fuente: Asamblea Nacional adaptado de LEXIS

Elaborado por: Ramírez, 2017

Procediendo a continuación al análisis de todas las palabras mediante las cuales se realizó la búsqueda tenemos en primera palabra a “mental” la cual aparece en ambas constituciones, pero existe una similitud en los documentos pero en el 2008 no hace referencia a una población en específico, como si se lo hace en 1998, esto se puede interpretar de tal forma que todos los ecuatorianos sin delimitar un solo grupo, pueden ser beneficiados con una asistencia que garantice la estabilidad física o mental de toda la población.

La siguiente palabra con la cual se realizó la búsqueda fue “psicológica”. En la documento de 1998 se puede afirmar determinantemente la prohibición de todo tipo de actos violentos en cualquier ámbito asegurando la integridad de las personas. Para 2008 la interpretación que se puede hacer es que el Estado velará por la atención psicológica para las personas con discapacidad, en especial de carácter intelectual. Así también la no tolerancia a todo tipo de acto viciado dentro del sistema educativo del país.

Continuamos con la palabra “psíquica” donde en 1998 se cuida la vida de las personas desde el momento de la concepción velando por su integridad para la población en general. En 2008 es muy similar este artículo pero delimitando una población en niñas, niños y adolescentes. Otro resultado de esta búsqueda es que en 1998 los centros de detención contarán con todas las condiciones adecuadas para atender la salud física y psíquica de los internos. Con esta misma palabra en 2008 el Estado busca la integridad física, psíquica, moral y sexual sin distinción de una población en específico.

La palabra “violencia” es la siguiente y en 1998 el estado proporcionará profesionales, atención prioritaria, prevención y protección a todas las personas en caso de ser víctimas de violencia. En cambio en 2008 los artículos referentes a esta palabra aumenta, tratando de abarcar más ámbitos en los que se pueda dar cualquier tipo de violencia, enfocándose a la población en general y pretendiendo garantizar mejores condiciones de vida de las personas evitando todo tipo de violencia apoyado por el gobierno.

Seguidamente se realiza la búsqueda con la palabra “estupefacientes” es así que en 1998 pretendía proteger a la población en general de estas sustancias compartiendo similitud para lo que dicta la constitución en 2008, pero a esto se le agrega que el estado

asume como competencia suya el tratamiento, rehabilitación y prevención para las personas consumidoras y potenciales consumidores tratado de enfrentar esta problemática desde distintos puntos.

Para finalizar la palabra “discapacidad” la cual en 1998 a atención que se otorgaba a este tema era mejor, cosa que con los años ha mejorado y es de tal forma en para 2008 el Estado ha ampliado la atención a todo tipo de discapacidades generando mejores atenciones y mejor inclusión de estas personas, así como también mejoramiento de atención, educación y derechos los cuales se pueden servir.

#### 2.4. Plan Estratégico Nacional de Salud Mental.

A continuación en el presente Marco Teórico, presentaremos la realización de un análisis de correspondencia de objetivos y estrategias del Plan Estratégico Nacional de Salud Mental, de tal forma determinaremos si los objetivos de esta propuesta de salud se pueden llevar a cabo de la mano de las estrategias propuestas en el mismo.

Para mejor entendimiento procederemos a enumerar las estrategias del Plan.

1. Promoción de la salud mental y prevención del sufrimiento mental.
2. Fortalecimiento de servicios de Atención Primaria de Salud.
3. Atención Integral en salud a personas que usan o consumen drogas.
4. Fortalecer el Ministerio de Salud Pública, sobre el Sistema Nacional de Salud.
5. Promover la investigación en temas relacionados en la Salud Mental.

Tabla 7: Análisis de correspondencia de objetivos y estrategias

Objetivos	Estrategias				
	1	2	3	4	5
1) Contribuir para que las acciones conjuntas entre el Estado y la sociedad civil logren condiciones que permitan alcanzar colectiva e individualmente mejores niveles de salud mental.	X				X
2) Garantizar los espacios institucionales, de articulación interinstitucional y facilitar los espacios de trabajo con la sociedad civil para incorporar de manera efectiva la promoción, prevención en todos sus niveles y la participación social para mejorar y atender la salud mental.		X			

Continuación Tabla 7

3) Atender a las personas que presenten problemas de salud mental y en usos y consumo de alcohol, tabaco y drogas mediante un sistema integrado de servicios de salud, donde la atención se brinde con criterios de integralidad, integración, calidad y continuidad de la atención.	X		
4) Estimular y verificar la formación de talento humano con las competencias técnicas y éticas necesarias que permitan ampliar la cobertura, mejorar la calidad, pertinencia y adecuación cultural de la atención en salud mental y en usos y consumo de drogas; cerrando las brechas existentes.		X	X
5) Fortalecer la permanente coordinación interna e intersectoriales orientadas al buen vivir, la salud y bienestar mental de la población ecuatoriana.	X		
6) Impulsar el empoderamiento de la población en acciones encaminadas a conseguir y mantener su salud mental.	X		

Fuente: (Ministerio de Salud Pública, 2014)

Elaborado por: Ramírez, 2017

En el presente cuadro podemos evidencia los objetivos que persigue el Plan Estratégico Nacional de Salud Mental y a su vez en qué estrategia pretende cumplir con el objetivo. De esta forma podemos explicar que el primer objetivo que pretende lograr labores conjuntas entre la sociedad civil y el Estado se encuentra presente en las estrategias 1 y 5, las cuales van orientadas a formar estrategias públicas para la prevención en salud mental, usando varias herramientas entre ellas también la investigación logrando una vinculación entre el Estado y la sociedad orientada al mental y su salud.

El segundo objetivo el cual tiene como principal característica generar sitios institucionales para la impulso de la prevención y atención de la salud mental, el mismo se ve reflejado a desarrollar en la estrategia 2, la cual pretende que haya la adecuada infraestructura en las instituciones para la existencia una atención integral, de igual forma todos los recursos necesarios para el abastecimiento de los hospitales. La semejante también proyecta la participación de otras instituciones del ámbito educativo, jurídico, gobiernos autónomos, de inclusión social, entre otros.

Seguidamente el tercer objetivo busca que el servicio de atención que reciben los usuarios en salud mental, consumidores de alcohol, tabaco y drogas sea de calidad en todos los aspectos, es donde la estrategia 3 refleja este objetivo mediante una atención integral a través del Manual de Atención Integral de Salud del Ministerio de Salud Pública es decir, haciendo estos servicios un beneficio para la población en general.

Posteriormente el cuarto objetivo, el cual pretende que haya la existencia del talento humano correctamente formado, con todas las competencias necesarias para los usuarios del área mental. La estrategia 4 y 5 tiene como una de sus actividades el vincularse con las instituciones académicas, para que estas cubran con la demanda de profesionales requeridos, beneficiando a la elaboración de todas las pertinentes actividades a desarrollar, entre ellas la elaboración de un procedimiento técnico para la atención integral de salud mental por medio de la investigación que pueden llevar a cabo las universidades con estudiantes de pregrado y posgrado.

Como quinto objetivo, se busca que la población ecuatoriana pueda beneficiarse de salud y bienestar mental, traducido en un buen vivir integral. La estrategia 2 está sosteniendo este objetivo, ya que se pretende lograr mecanismos para la labor entre instituciones, lo cual optimiza la atención y el servicio a los usuarios.

Finalmente el sexto objetivo, se proyecta a que la población ecuatoriana logre un mayor conocimiento sobre la salud mental. Es donde la estrategia 1 por medio de la promoción y prevención del padecimiento, con el fin de precautelar la integridad en todos los aspectos de la salud de una persona.

## **2.5. Lineamientos operativos para la Atención de las Unidades de Salud Mental Hospitalaria**

Los presentes lineamientos de forma concreta hacen referencia con el accionar que deben llevar a cabo como institución ante el servicio en salud mental que pretenden brindar, de tal manera que su labor sea fortalecida para el abordaje ante estas complicaciones. Estos lineamientos tiene como objetivos el fortalecimiento de la atención integral referente al ámbito mental. Esta es una opción que puede reemplazar la internación de un paciente en una entidad de asistencia médica concerniente a la Salud Mental. Cabe recalcar que estos lineamientos y su aplicación son obligatorios en todos los hospitales básicos, generales y de especialidades de segundo y tercer nivel de atención. (Ministerio de Salud Pública, 2015).

Tabla 8: Lineamientos generales

<b>Atención de Emergencia en Salud Mental</b>	<b>Hospitalización</b>	<b>Atención Ambulatoria en Salud Mental</b>	<b>Supervisión de Enlace</b>
La institución como tal debe ofrecer la atención a cuadros agudos en los cuales deba realizar la pertinente evaluación y determinar si requiere hospitalización si pertenece a una emergencia o urgencia de Salud Mental	Determinar si el caso que se presenta requiere de hospitalización, ya que, a pesar de los síntomas no es necesaria la internación del paciente, y de ser necesario, el tiempo puede ir en promedio de 15 días dependiendo el caso. La intervención médico, psicológica y de trabajo social se puede llevar a cabo durante este tiempo.	Este servicio aplica a usuarios los cuales no demandan de hospitalización, donde según el requerimiento se usa diferentes técnicas de intervención, también con tratamiento farmacológico, el tiempo de consulta promedio es de 45 minutos por paciente, se puede contar con la derivación de caso al sub centro más cercano al paciente.	Personal especializado se encargará de capacitar, supervisar y asesorar al personal del primer nivel de atención para fortalecer las habilidades de contestación a los servicios de Salud Mental.

Fuente: (Ministerio de Salud Pública, 2015)

Elaborado por: Ramírez, 2017

Finalmente para la aplicación de estos lineamientos en las Unidades de Atención de Salud Mental Hospitalaria son requeridos especialmente los profesionales de: Psicólogos Clínicos, Trabajadores Sociales, Enfermeros y Psiquiatras

## **2.6. Funciones del psicólogo en el sistema de salud pública ecuatoriana**

A continuación presentamos y analizamos los lineamientos para los Psicólogos Clínicos, profesionales que tienen una participación fundamental en el tratamiento del Plan Estratégico Nacional de Salud Mental, los siguientes lineamientos tienen la característica que deben ser cumplidos de manera necesaria e indudable por dichos profesionales que desarrollan sus labores en el área mental del Ministerio de Salud.

Es importante recalcar que nos enfocaremos en las actividades de los Psicólogos Clínicos, ya que es la población de la presente investigación, de igual manera los siguientes lineamientos no constan clasificados en el documento del Plan Estratégico Nacional de Salud Mental, para lo cual se procese a realizar un cuadro donde se categorizan las actividades en temas generales dentro de la disciplina de la Salud Mental.

Tabla 9: Actividades de primer nivel de atención

<b>Promoción, prevención</b>	<b>Evaluación, diagnóstico, intervención.</b>	<b>Psicorehabilitación</b>	<b>Orientación</b>	<b>Administrativa</b>
Promoción de salud mental en los escenarios de atención.	Detecta problemas que demanden de intervención a nivel personal, familia o grupal.	Rehabilitación a personas con complicaciones de salud mental en la comunidad en general.	Recolecta información sociodemográfica para que las personas puedan adherirse a beneficios sociales.	Realiza trabajos delegados por su inmediato superior.
Diagnóstico oportuno de retraso en neurodesarrollo.	Identificación, diagnóstico, tratamiento de casos en salud mental.		Actividades de integración psicosocial personal y familiar.	Informes psicológicos y certificados de salud mental.
	Planes terapéuticos.		Compañía a paciente y familia durante enfermedad y luego de muerte del mismo.	
	Seguimiento de casos.			
	Atención oportuna a casos de emergencia.			

Fuente: Lineamientos operativos de psicólogos y psiquiatras en tres niveles de atención.

Elaborado por: Kevin Ramírez.

Los lineamientos operativos que constan en el anterior cuadro han sido escogidos y resumidos, ya que en el documento original la explicación de la actividad es un tanto más extensa. Dicho esto se puede afirmar que en el primer nivel de atención los psicólogos tienen a su cargo acciones amplias que ofrecer a los usuarios donde requiera la intervención del profesional de la Salud Mental. Finalmente este primer nivel de atención puede ser cubierto por una persona con una formación de tercer nivel al no requerir de conocimientos específicos o exactos para su desenvolvimiento.

Avanzando con los lineamientos operativos de un psicólogo en el Plan Estratégico Nacional de Salud Mental, tenemos las funciones que debe desarrollar dicho profesional en la atención de segundo y tercer nivel donde los pacientes requieren de ser internados a una institución asistencial, pero que su estancia puede ser corta.

Tabla 10: Actividades de segundo y tercer nivel de atención

<b>Promoción, prevención</b>	<b>Evaluación, diagnóstico, intervención.</b>	<b>Psicorehabilitación</b>	<b>Orientación</b>	<b>Administrativa</b>
Promoción en establecimiento de Salud Mental.	Identifica problemas en poblaciones vulnerables.	Rehabilitación. Rehabilitar funciones cognitivas	Atención de problemas de aprendizaje.	Realiza trabajos delegados por su inmediato superior.
Diagnóstico oportuno de retraso en neurodesarrollo.	Identificación, diagnóstico, tratamiento de casos.		Compañía a paciente y familia durante enfermedad y luego de muerte del mismo.	Contrarefiere casos a primer nivel de atención.
Favorecer en formación y sensibilización de salud mental.	Planes terapéuticos. Terapias individual o familiar. Seguimiento a pacientes internados. Contención en crisis, contención mecánica.			

Fuente: Lineamientos operativos de psicólogos y psiquiatras en tres niveles de atención.

Elaborado por: Kevin Ramírez.

Los presentes lineamientos operativos para los psicólogos no tienen mayor diferencia entre los que laboran en el primer nivel de atención, con las actividades de segundo y tercer nivel, incluso se pueden encontrar con actividades que exactamente iguales en los tres niveles de atención, por lo cual algunas de ellas no constan en el cuadro. En cuanto a las actividades de terapias individuales y familiares es una labor que si requiere de una formación más especializada para una mayor eficacia y adherencia al tratamiento. Por último hay responsabilidades que se encargan al Psicólogo Clínico como las que se presentan en Psicorehabilitación y de Orientación que no corresponden o pertenecen a la formación del área Clínica.

**CAPÍTULO 2**  
**METODOLOGÍA**

## **2.1. Objetivos:**

A continuación se presentan los objetivos, así como también las preguntas de investigación, las mismas que han sido parte del presente trabajo.

### **2.1.1. General.**

Identificar la demanda laboral de los profesionales en Psicología Clínica y sus características de empleabilidad en la ciudad de Loja.

### **2.1.2. Específicos.**

- Conocer las características de empleabilidad requeridas por las instituciones.
- Percepción de las características de formación académica en Psicología Clínica por parte de los profesionales insertos en el ámbito laboral de la salud mental.
- Describir las características de empleabilidad desde el aspecto individual de los profesionales insertos en el ámbito laboral de la salud mental.
- 

## **2.2. Diseño de investigación:**

El diseño de la presente investigación es una de carácter cuantitativo, con el fin de comprobar y contrastar hipótesis, a la vez poner los datos bajo estudios estadísticos (Hernández, 2014).

Sigue el plano de una trabajo no experimental ya que la misma no pretende manipular las variables y así establecer relaciones causales entre ellas (variables), permitiendo de esta forma captar los fenómenos en el ambiente natural sin forzar a que sucedan (Hernández, 2014; Salking, 1999).

Presenta un diseño transversal ya que la recolección de datos es realizada en un solo momento para su posterior análisis, es decir, en un solo momento de la investigación y de tiempo, sin la intención de observar cambios en los mismos (Hernández, 2014; Salking, 1999).

La presente también es de tipo descriptivo, Hernández, (2014); Salking, (1999) con la finalidad de encontrar cualidades o características más prevalecientes de un fenómeno en el momento de la realización del estudio.

Es así que a través de la utilización de estas metodologías de investigación y también con medidas de tendencia central, tienen la finalidad de conocer las condiciones de empleabilidad del Psicólogo Clínico de la ciudad de Loja, de igual forma, las necesidades que son demandadas por parte del área de Talento Humano de las instituciones encuestadas.

### 2.3. Instrumento:

La información necesaria fue obtenida mediante la utilización de una encuesta “ad-hoc” realizada por Núñez, Carla y Vaca, (2016) del departamento de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja. El cuestionario está estructurado de la siguiente manera:

Tabla 11 Estructura del cuestionario

<b>Cuestionario para jefe inmediato o administrador de Talento Humano.</b>	<b>Cuestionario para el Psicólogo Clínico o de otras especialidades</b>
1) Datos sociodemográficos.	1) Datos sociodemográficos.
2) Datos profesionales de la persona encuestada	2) Datos académicos.
3) Datos de la empresa, organización o institución.	3) Datos de la empresa en la que trabaja actualmente.
4) Requerimiento de Psicólogos/as Clínicos/as.	4) Historia Laboral.
5) Requisitos de contratación de Psicólogos/as Clínicos/as.	5) Datos de su puesto de trabajo actual.
6) Búsqueda y selección de Psicólogos Clínicos.	6) Demanda social de estudios de Postgrados.
Anexo 1: Listado de Universidades y Escuelas Politécnicas del Ecuador.	7) Desempeño del trabajo del Psicólogo y afines en la actualidad.

---

8) Valoración de haber escogido ser Psicólogo.

---

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

#### **2.4. Muestra:**

En cuanto a la muestra a quienes está orientada esta investigación hacemos referencia a los profesionales en Psicología Clínica y especialidades a fines, así como también a Directores de talento humano de instituciones públicas y privadas donde exista el puesto o cargo de dicha profesión (Psicólogos Clínicos) en la ciudad de Loja.

En la ciudad de Loja entre entidades del sector público y privado se ingresa a recolectar los datos a través de una muestra no probabilística, así a cada Psicólogo donde ya se recolectó los datos se les preguntó sobre otro Psicólogo que este conozca para de esta manera ponerse en contacto con el mismo y entrevistarlo, a esta técnica se la conoce como muestreo en cadena o de “bola de nieve”

#### **2.5. Criterio de inclusión:**

Para que una institución pública o privada sea seleccionada y estar dentro de la investigación se debe tener en cuenta primeramente que:

- En la misma hayan realizado funciones de Psicólogo Clínico
- Que la institución donde se pretenda ingresar sea reconocida jurídicamente.
- Se encuentre dentro de la zona urbana de la ciudad de Loja
- Donde haya un jefe de Talento Humano.
- Finalmente que hayan aprobado la solicitud enviada por parte del Departamento de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja, aceptando así el ingreso y recolección de datos.

#### **2.6. Criterio de exclusión:**

Están fuera de este estudio todas las instituciones públicas o privadas que:

- No tengan entre sus líneas de trabajadores a Psicólogos Clínicos u especialidades a fines.

- Así como también instituciones que estén fuera del casco urbano de la ciudad de Loja.
- Toda entidad que no sea reconocida jurídicamente.
- Aquella institución que no haya aprobado la solicitud de ingreso por parte del Departamento de Psicología de la Universidad Técnica Particular de Loja.

## 2.7. Muestra:

La muestra en el presente estudio será descrita a través de dos cuadros, uno de Psicólogos y otro de Talento Humano, con la información obtenida en los datos sociodemográficos del instrumento aplicado.

Tabla 12: Datos Sociodemográficos de los Psicólogos Clínicos pertenecientes a la investigación

		Número	% porcentaje
Sexo	Mujer	39	73,6%
	Hombre	14	26,4%
Rango de Edad	24-29	25	48,1%
	30-36	13	25,0%
	37-43	5	9,6%
	44-49	5	9,6%
	50 en adelante	4	7,7%
Residencia	Loja	39	75,0%
	Zamora	2	3,8%
	El Oro	11	21,2%
Estado Civil	Soltero/A	23	43,4%
	Casado/A	25	47,2%
	Divorciado/A	2	3,8%
	Union Libre	3	5,7%
	Viudo/A	0	0,0%
	Ninguno	0	0,0%
Estatus económico	Muy Bajo	0	0,0%
	Bajo	3	5,7%
	Medio	49	92,5%
	Alto	1	1,9%
	Muy Alto	0	0,0%

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

En los resultados que observamos en la tabla 11 observamos la mayor presencia de mujeres (73.6%) en comparación a los hombres, de igual forma el rango de edades de

24-29 años es el que más prevalece (48.1%), el lugar de residencia de los encuestados es Loja (75%), el estado civil de casado es mayor (47.2%) al que le precede de soltero (43.4%), la percepción de su estatus económico es medio (92.5%).

Tabla 13: Datos Sociodemográficos de administradores de Talento Humano

		Género					
		Hombre		Mujer			
		Media	N	% de columna	Media	N	% de columna
Edad		38			40		
Años que lleva trabajando en su empresa		8.92			9.1		
Procedencia	Loja		6	100,0%		12	75,0%
Cargo que ocupa en la empresa	Administración		0	0,0%		3	25,0%
	Médico		1	16,7%		0	0,0%
	Docente		1	16,7%		1	8,3%
	Director		1	16,7%		2	16,7%
	Coordinación		2	33,3%		4	33,3%
	Gerente		1	16,7%		0	0,0%
	Analista de Talento Humano		0	0,0%		2	16,7%

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

En cuanto a la presente información podemos decir que la media de edad de los hombres es de 38 años y de las mujeres en 40. Existiendo poca diferencia en cuanto a esta variable. En mayor número los encuestados tienen una procedencia de la ciudad de Loja, el cargo que ocupa mayormente hombres y mujeres es el de Coordinación de Talento Humano (33,3%).

## 2.8. Fases de recolección e ingreso de datos.

La poder lograr la recolección de los datos y poder ingresar a las instituciones si lo hizo de dos maneras diferentes: la primera tuvo que ver para el ingreso al Ministerio de Salud Pública para la ciudad de Loja, el departamento de Psicología de la UTPL solicitó una reunión con la Dirección Zonal 7, haciendo una petición verbal y también a través de una solicitud escrita para completar la formalidad del pedido. La segunda modalidad fue una

solicitud escrita, dirigida a la persona la cual estaba en el puesto de Director General o de Gerente general ya sea de una institución pública o privada, de igual forma el momento que se entregaba la solicitud se hacía conocer a los encargados sobre la finalidad de la investigación.

Posteriormente se hacía un contacto con las personas a las cuales estaba destinada esta investigación para aplicar la encuesta necesaria en ese momento o agendar una cita y lograr hacer el procedimiento. Luego de recogida la información se le pedía al Psicólogo que si conocía a otro colega para recoger los datos necesarios haciendo el mismo proceso mencionado.

Con los datos recolectados de Psicólogos Clínicos y administradores de Talento Humano se procede a hacer la codificación e ingreso de los mismos en la herramienta SPSS versión 24.0, para su posterior análisis.

**CAPÍTULO 3**  
**RESULTADOS**

### 3.1. Resultados de Psicólogos.

- Los resultados que se presentan a continuación, responden a los objetivos planteados en esta tesis. En relación al primero objetivo: Conocer las características de empleabilidad por las instituciones. Los resultados se encuentran en el siguiente apartado ya que esta información es recogida por los administradores de Talento Humano.

- Referente al segundo objetivo: Percepción de las características de formación en psicología Clínica por parte de los profesionales insertos en el ámbito laboral de la salud mental. Se muestran los siguientes resultados

Tabla 14: Estudios de Pregrado

Pregunta	Variable	N°	%
Categoría de estudios pregrado	Egresados	1	2,0%
	Psicología General	8	16,0%
	Psicopedagogía	0	0,0%
	Psicología Clínica	33	66,0%
	Psicología Social	0	0,0%
	Psicología Organizacional	0	0,0%
	Psicorehabilitación	3	6,0%
	Psicología Infantil	1	2,0%
	Psicología Educativa	4	8,0%
	Neuropsicología	0	0,0%
	Otros	0	0,0%
Tipo de Universidad	Nacional Pública	33	64,7%
	Nacional Privada	16	31,4%
	Extranjera	2	3,9%

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

En la presente tabla, podemos observar que la principal formación de los profesionales va orientada a la Psicología Clínica (66%), de igual manera, las universidades en las que se han formado son Nacionales Públicas (64.7%), seguido por las universidades Nacionales Privadas.

Tabla 15: Estudios de Posgrado

Pregunta	Variable	N°	%
Maestría	No tengo Maestría	27	50.94%
	Estoy cursando Maestría	16	30.18%
	Ya he finalizado Maestría	9	16.98%
Nombre de maestría que cursa		33	62,3%
	Gerencia y Administración	5	9,5%
	Psicoterapia	7	13,2%
	Psicología Clínica	6	11.4%
	Psicología Educativa	2	3,8%
Doctorado	No tengo Doctorado	47	88.67%
	Estoy cursando Doctorado	0	
	Ya he finalizado Doctorado	6	11.32%
Programa de Doctorado		51	96,2%
	Psicología educativa y Orientación Vocacional	1*	1,9%
	Psicología Infantil y educación parvulario	1*	1,9%

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

La presente tabla nos aporta los siguientes datos acerca de los estudios de posgrados, donde el mayor número de encuestados refiere no poseer un estudio de maestría (50,94%), seguidamente, los profesionales afirman estar cursando una maestría. En cuanto a la temática de especialización, los temas relacionados a la Psicoterapia son los más preferidos (13,2%), posteriormente la Psicología Clínica. Finalmente el 88.67% asegura no haber realizado un doctorado. \*Los profesionales que aseguran haber realizado el doctorado de los seis, únicamente dos contestan la temática en la cual han realizado su estudio.

- Por último se presentan los resultados en relación al tercer objetivos, el cual es: Describir las características de empleabilidad desde el ámbito individual de los profesionales insertos en el ámbito laboral de la salud mental.

Tabla 16: Situación Laboral

Pregunta	Variable	N°	%
Actualmente, ¿se encuentra trabajando como psicólogo?	No	7	13,2%
	Sí	46	86,8%
Sector al que pertenece la	Público	28	60,9%

Continuación Tabla 16

empresa	Privado	18	39,1%
	Independiente	0	0,0%
Situación laboral (tipo de contrato)	Indefinido	8	17,4%
	Temporal o parcial	19	41,3%
	Servicios profesionales	8	17,4%
	Otros	11	23,9%
Cómo es su jornada laboral	Horario habitual	43	93,5%
	Turnos	2	4,3%
	Otros	1	2,2%
Rango de salario	0-375 un salario básico	2	4,8%
	376-750 dos salarios básicos	9	21,4%
	751-1125 tres salarios básicos	7	16,7%
	1126-1500 cuatro salarios básicos	14	33,3%
	1501-1875 cinco salarios básicos	6	14,3%
	1876-2250 seis salarios básicos	4	9,5%
	2251 en adelante	0	0,0%

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

Referente a la situación laboral, la mayor cantidad de los encuestados afirma estar trabajando actualmente como Psicólogo (86,8%), así mismo, en las instituciones del sector Público es donde más se encuentra este profesional (60,9%), el tipo de contrato que contrajeron es en mayor número, temporal o parcial (41,3%), de igual forma refieren poseer un horario habitual de trabajo de ocho horas (93,5%), en cuanto al salario que los profesionales reciben por su trabajo se encuentra en el rango de 1126-1500 (33,3%), seguido un salario de 376-750 (21,4%).

Tabla 17: Relación entre edad, sector de la empresa y situación laboral

	Edad		
	Menores a 35	Mayores a 35	
	Nº	Nº	
Sector al que pertenece la	Público	23	5

Continuación Tabla 17

empresa	Privado	10	7
	Independiente	0	0
Situación laboral (tipo de contrato)	Indefinido	4	4
	Temporal o parcial	17	2
	Servicios profesionales	5	2
	Otros	7	4

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

En relación a la variable edad de los profesionales y el sector de la empresa en la que se encuentra laborando se debe resaltar que 33 menores a 35 años (51,11%) están en el sector público, inferior al grupo de mayores de 35 años. Seguidamente en relación a la edad y tipo de contrato que poseen se debe resaltar que el grupo de profesionales más jóvenes, menores a 35 años, cuentan con un contrato temporal o parcial, siendo este el valor más alto.

Tabla 18: Prueba chi-cuadrado edad, sector de empresa y situación laboral

		Edad
Sector al que pertenece la empresa	Chi-cuadrado	2,941
	gl	1
	Sig.	,086 <sup>a</sup>
Situación laboral (tipo de contrato)	Chi-cuadrado	5,300
	gl	3
	Sig.	,151 <sup>a</sup>

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

En relación a los resultados combinando las variables de sector al que pertenece la empresa en la que el psicólogo labora y la edad del mismo, así como la situación laboral y edad, los resultados del chi-cuadrado podrían no ser válidos porque más del 20% de las casillas de la subtabla han esperado recuentos de casilla menores que 5.

### 3.2. Resultados de Administradores de Talento Humano

Referente a la información recolectada a los administradores de Talento Humano a los que tuvimos acceso, podemos presentar los siguientes resultados, de igual forma cada resultado en relación a los objetivos que han sido planteados en esta investigación, donde primero tenemos: Conocer las características de empleabilidad (individuales y de mercado laboral) requeridas por las instituciones.

Tabla 19: Información de la empresa

Pregunta	Variable	%
Sector al que pertenece	Público	63,6%
	Privado	36,4%
	Independiente	0,0%
¿Cuántos Psicólogos Clínicos trabajan en total en su empresa?	0	16,7%
	1	38,9%
	2	44,4%
Tipo de contrato que se hace para contratar a psicólogos	contrato indefinido	12,5%
	contrato temporal o parcial	25,0%
	contrato por servicios profesionales	50,0%
	otros	12,5%
¿Cuántos Psicólogos han contratado en los últimos 5 años?	0	22,7%
	1	9,1%
	2	27,3%
	3	9,1%
	4	4,5%
	5	9,1%
	6	9,1%
	8	4,5%
	9	4,5%
¿Cuántos Psicólogos Clínicos necesita su empresa?	0	13,6%
	1	31,8%
	2	22,7%
	3	4,5%
	4	9,1%
	5	4,5%
	6	4,5%
	7	4,5%
8	4,5%	

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

La mayor parte de encuestados encargados del área de Talento Humano se encuentran en instituciones del sector Público (63,6%), en estas instituciones refieren que laboran 2 psicólogos en total (44,4%), en los últimos cinco años la mayor cantidad de instituciones afirman haber contratado un máximo de 2 psicólogos (27,3%), de igual forma los establecimientos indican que solo requieren de 1 Psicólogo Clínico (31,8%).

Tabla 20: Formación requerida para los Psicólogos

Pregunta	Variable	N	%
Nivel de formación requerida	Título Tercer Nivel	12	54,5%
	Formación de Cuarto Nivel	9	40,9%
	Formación Complementaria	1	4,5%
¿Se requiere en su empresa psicólogos que hayan realizado la Licenciatura de Psicología Clínica?	si	16	88,9%
	no	2	11,1%
Necesita Maestría	Si	18	81,8%
	No	4	18,2%
Maestría Profesionalizante Psi. Clínica	Si	8	36,4%
	No	14	63,6%
Maestría de Inv. en Psi. Clínica	Si	6	27,3%
	No	16	72,7%
Años de experiencia	0	7	31,8%
	1	4	18,2%
	2	5	22,7%
	3	2	9,1%
	4	2	9,1%
	5	2	9,1%

Fuente, elaborado y autor: Ramírez, 2017

La formación requerida por la institución en su mayoría es de tercer nivel (54,5%) y con maestría también es requerido en un 40,9% de las instituciones, estos establecimientos casi en su totalidad requieren la licenciatura de Psicología Clínica (88,9%) al igual del requerimiento de una maestría (81,8%). En cuanto a los años de experiencia el 31,8% refiere no requerir experiencia, seguidamente otras instituciones requieren dos años de experiencia profesional (22,7%).

- El segundo objetivo: Percepción de las características de formación en psicología Clínica por parte de los profesionales insertos en el ámbito laboral de la salud mental. Y la información recolectada para este objetivo se encuentra en el anterior apartado de los resultados de los psicólogos, en las tablas de la 13 a la 17.

- En el tercer objetivo: Describir las características de empleabilidad desde el ámbito individual de los profesionales insertos en el ámbito laboral de la salud mental. Se muestran en el anterior apartado donde la información se ha obtenido por parte de los psicólogos encuestados, en las tablas de la 13 a la 17

### 3.3. Discusión.

En la presente investigación, referente a los Psicólogos, el mayor número de estos profesionales, se encuentra en la especialidad de Psicología Clínica, los mismos que han realizado sus estudios en una universidad pública, al mismo tiempo, la mitad de todos los encuestados (50.94%) no poseen una maestría, un porcentaje menor de estos profesionales afirman estar cursando una maestría (30.18%) y otro porcentaje mucho menor afirma ya haber finalizado su maestría. Estos datos son importantes porque los administradores de Talento Humano afirman en un 88.9% que SI necesitan una maestría para desarrollar un puesto de Psicólogo Clínico. Este último porcentaje no es alcanzado ni de cerca con los profesionales Psicólogos que están cursando una maestría y los que afirman ya haberla finalizado. Esto puede tener relación con la edad de los profesionales, ya que es posible que la mayoría de ellos sean recién titulados, por lo que no han realizado sus posgrados.

Además del párrafo anterior es importante mencionar que se puede afirmar lo que dice el Instituto Cuesta Duarte citado en esta misma tesis, donde se asevera que el desempleo y la necesidad de contratar profesionales por parte de las empresas pueden coexistir, ya que podemos ver en estos resultados que no todos los profesionales están formados según los requerimientos de una empresa, por ello muchos de los aspirantes a un mismo puesto no califican para poder desarrollar óptimamente las labores de un puesto de trabajo, puesto que están preparados en otras áreas de la disciplina.

Con los datos anteriormente mencionados (referente a los psicólogos), es posible que exista una relación casi directa con las condiciones en las que estos profesionales se encuentran laborando, es así que el 86.8% de los profesionales en la Salud Mental, si se encuentra laborando dentro de esta área, es decir, como Psicólogo. En la mayoría son contratados por una institución o empresa del sector Público, los cuales cuentan con un contrato temporal o parcial, el mismo que no ofrece todas las garantías necesarias para el profesional se sienta en una condición de empleabilidad estable, por motivo del tiempo del contrato que se le es otorgado, haciendo especial énfasis en este aspecto, motivo por el cual se cree que el profesional no puede desenvolverse completamente. Referente al salario de este profesional se puede afirmar que la mayoría de sueldos (33.3%) en un rango de cuatro salarios básicos (1126-1500), también es importante mencionar que otro salario de menor valor que va de los 376-750 dólares se encuentra como segundo acorde al

porcentaje (21.4%). Finalmente hay que recalcar que el sector que más contrata a gente menor a 35 años es el público

Los administradores de Talento Humano de las empresas encuestadas afirman que en su entidad solo es requerida la presencia de un solo profesional en Salud Mental, en total un 31.8% lo refieren. Además, en resultados del estudio, aparece un dato que es de suma importancia, ya que los administrativos de las instituciones indican que actualmente ya no se está demandando una exigencia fuerte de experiencia en un profesional con varios años en un puesto, así lo refiere el 31,8% de los encuestados donde afirman no requerir de experiencia para desarrollar el puesto. Se procedió a realizar una búsqueda en la web para tratar de encontrar alguna información que concuerde o no con nuestros resultados, y lo encontrado fue lo siguiente: “ya no es importante la cantidad de años que pasamos en un mismo puesto, sino la calidad de trabajo, ahora las empresas son ligeramente menos exigentes y solicitan menor experiencia en los candidatos” (Universidad España, 2016).

Referente a la relación de Sexo, sector al que pertenece la empresa y la situación laboral, se encontraron datos los cuales hacen referencia que existe mayor presencia de mujeres en la profesión de Psicólogos, dado que es el más contratado. Este dato es corroborado por la Universidad Central del Ecuador donde el 65.3% de los estudiantes de pregrado de la carrera de Psicología Clínica son mujeres y solo el 34.7 hombres. (ONU Mujeres / Instituto Nacional de Estadísticas y Censos , s.f, p.35).

Un dato que ha causado curiosidad es el porcentaje de 22,7% que se repite como contestación a las preguntas ¿Cuántos Psicólogos han contratado? Y la otra cuestión ¿Cuántos Psicólogos Clínicos necesita su empresa? Esto se lo puede interpretar que es necesario la presencia de estos profesionales, pero sin embargo, por motivos que desconocemos estos expertos no se encuentran ocupando esa vacante. Lo cual es de suma relevancia ya que para esclarecer los motivos de esta respuesta, se podría realizar otra investigación

## **CONCLUSIONES.**

Como conclusiones de esta investigación se puede afirmar que:

En cuanto al primer objetivo específico (Conocer las características de empleabilidad requeridas por las instituciones), apoyados en las tablas 19 y 20 de los resultados de la presente investigación, podemos concluir lo siguiente:

La mayor parte de profesionales en la Salud Mental se encuentran en el sector público, donde principalmente requieren profesionales de tercer nivel de formación y también con maestría, es así que no hay una distinción en especial por el nivel de formación, es muy probable que esto suceda porque no existen profesionales especializados en diferentes ramas de salud mental. Al mismo tiempo no requieren de años de experiencia para el desarrollo de las actividades y donde se les otorga un contrato por servicios profesionales.

Referente al segundo objetivo específico (percepción de las características de formación en Psicología Clínica por parte de los profesionales insertos en el ámbito de la salud mental) y apoyados en las tablas 14 y 15 de los resultados de la presente investigación, podemos concluir que:

Existe un mayor número de Psicólogos Clínicos, provenientes de universidades públicas, además de no contar con una maestría, esto puede estar relacionado a la edad que tienen los encuestados donde mayormente son menores a 30 años ya sea por los altos costos que tienen estos programas de estudio y a su vez por la poca existencia de ofertas académicas de cuarto nivel dentro del territorio ecuatoriano. Los profesionales que están realizando una maestría son referentes al tema de Psicoterapia y de Psicología Clínica.

Por último el tercer objetivo específico (describir las características de empleabilidad desde el aspecto individual de los profesionales insertos en el ámbito laboral de la salud mental.) y afirmados en las tablas 16,17 y 18 de la presente investigación podemos concluir que:

Los profesionales si desarrollan actividades de Psicólogo, el mayor número de estos especialistas se encuentran en el sector público con un contrato temporal, con un horario habitual de 8 horas diarias, además con un salario que va entre 1126-1500. Se evidencia una relación entre la edad de los profesionales y el contrato que poseen o situación laboral, es decir que los encuestados menores de 35 años, tiene un contrato temporal, esto puede tener lugar a la necesidad por cubrir vacantes en las instituciones públicas.

Actualmente los programas que lleva a cabo el gobierno si está permitiendo que haya mayor inserción de este profesional, de tal manera que los administradores de Talento Humano refieren si necesitan expertos en esta disciplina. También es importante mencionar que el contrato que más se ofrece hoy en día es uno temporal o parcial, poniendo en una posición de inestabilidad a estos profesionales.

En general, la carrera de Psicología Clínica está siendo más demandada a nivel nacional, ya que actualmente la Salud Mental es una competencia del Estado Ecuatoriano, haciendo que estos profesionales lleguen a más rincones del país, permitiendo que las personas reconozcan la importancia de esta disciplina y viendo la necesidad de ser atendidos por estos profesionales. De igual forma a las instituciones, clínicas, consultorios o centros de rehabilitación, que por años han luchado para mantenerse en funcionamiento, se ven obligados al perfeccionamiento de los servicios y así también en la preparación continua de los entendidos en el área.

## **RECOMENDACIONES.**

En base a nuestras conclusiones podemos recomendar las siguientes afirmaciones:

Nuestro país requiere un número de mayores profesionales formados en esta área, por lo tanto los planes de formación o mallas curriculares deben ir acorde a la demanda de servicios que sean requeridos por la población, así también, todos estos planes sean puestos a disposición con precios accesibles, ya que incluso en nuestro país las maestrías son mucho más caras que en países europeos, sin mencionar los doctorados que vienen a ser una inversión muy fuerte.

Se recomienda que los contratos permitan a los Psicólogos en general, gozar de una estabilidad en un puesto de trabajo, evitando niveles de rotación altos, siendo este un dato en contra de la institución. Así mismo, los sueldos que son ofrecidos a estos profesionales sean acorde a su formación, complejidad del puesto, responsabilidades y compromisos, etc, que pueden hacer variar considerablemente un sueldo mensual del profesional.

La Salud Mental al ser una competencia del Estado, los centros universitarios deben ofertar carreras acorde a la necesidad de la población, en este caso una carrera en Psicología Clínica donde el estudiante cuente con la formación que le permita desarrollar las actividades como profesional satisfactoriamente.

Como última recomendación, cabe mencionar que es importante seguir con la realización de estudios relacionados, permitiendo a instituciones educativas estar al día con la demanda de profesionales que una población requiere.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2013). *Selección por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- American Psychological Association. (2002). *American Psychological Association*. Obtenido de <http://www.apa.org/action/science/clinical/index.aspx>
- Anónimo. (17 de Diciembre de 1991). Principios para la protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de atención en salud mental.
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Manabí-Montecristi, Ecuador. Obtenido de <http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/filesasambleanacionalnameuid-20/transparencia-2015/literal-a/a2/Const-Enmienda-2015.pdf>
- Carrasquer, P. (2009). Empleo Femenino en España y Europa: cambios y continuidades. *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*, 15-23.
- Cedeño, J., Rodríguez, L., Escobar, M., & Sosa, F. (2017). Perfil del psicólogo clínico y la demanda laboral en el área de salud del Cantón Portoviejo. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 573-598.
- European Certificate in Psychology. (2015). *Europsy*. Obtenido de <http://www.europsy.cop.es/index.php?page=competencias-de-los-psicologos#main>
- Gamboa, J. P., García, F., Peiró, J. M., & Ripoll, P. (2007). La Empleabilidad Y La Iniciativa Personal Como Antecedentes De La Satisfaccion Laboral. *Working Papers. Serie EC*, 1-26.
- García, B., & Rendón, B. (2012). Condiciones laborales del Psicólogo en Medellín (Colombia). *Tesis Psicológica*, 144-159.
- Gimenez, L. E. (2016). Psicólogos en Uruguay: una aproximación. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 20-62.
- Guerrero Escobar, E. E. (2016). ANÁLISIS DEL CAMPO OCUPACIONAL DE LA PSICOLOGÍA CLÍNICA EN LA ZONA DE PLANIFICACIÓN TRES DEL ECUADOR. Ambato, Tungurahua, Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato.
- Instituto Cuesta Duarte. (s.f). [www.cuestaduarte.org.uy](http://www.cuestaduarte.org.uy). Obtenido de <http://www.cuestaduarte.org.uy/investigacion/economia/otros-documentos/item/44-mercado-de-trabajo-y-politicas-de-empleo>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos . (8 de Noviembre de 2016). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de Ecuador en cifras: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/el-numero-de-medicos-en-ecuador-crece-1351-en-10-anos/>
- Makrinov, N., Scharager, J., & Molina, L. (2005). Situación actual de una muestra de Psicólogos Egresados en la Pontificia Universidad Católica de Chile. *Psykhe (Santiago)*, 69-77. doi:10.4067/S0718-22282005000100006
- McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 197-219.

- Ministerio de Salud Pública. (30 de Julio de 2014). *Ministerio de Salud Pública*. Obtenido de <http://www.salud.gob.ec/se-presenta-plan-estrategico-nacional-para-garantizar-la-atencion-de-la-salud-mental/#>
- Ministerio de Salud Pública. (Julio de 2014). Plan Estratégico Nacional de Salud Mental. Quito, Ecuador.
- Ministerio de Salud Pública. (Septiembre de 2015). Lineamientos operativos para la Atención de las Unidades de Salud Mental Hospitalarias. Quito, Ecuador.
- Minoletti, A., & Zaccaria, A. (2005). Plan Nacional de Salud Mental en Chile: 10 años de experiencia. *Panam Salud Pública*, 18, 346-358.
- Mosquera Bahamón, Y. (2015). *Caracterización ocupacional del psicólogo en el área de Salud Pública en el departamento de Huila*. Manizales, Huila, Colombia.
- Naciones Unidas. (1966). *ACNUDH*. Obtenido de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>
- Naciones Unidas. (1976). *ACNUDCH*. Obtenido de <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
- OCDE/CEPAL/CAF. (2016). *Perspectivas económicas de América Latina 2017: Juventud, competencias y emprendimiento*. Paris: OECD Publishing. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1787/leo-2017-es>
- ONU Mujeres / Instituto Nacional de Estadísticas y Censos . (s.f). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III*. Quito: Editorial Ecuador.
- Organizacion de Estados Americanos. (8 de Junio de 1999). Tratado Interamericano para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Minusvalías. Guatemala.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Sald. (2003). *Legislación sobre salu mental y derechos humanos*. EDIMSA.
- Organización Mundial de la Salud. (1990). Declaración de Caracas. *Reestructuración de la Atención Psiquiátrica en América Latina*. Caracas, Venezuela.
- Organización Panamericana de Salud y Organización Mundial de Salud. (2010). Consenso de Panama 2010. *Conferencia Regional de Salud Mental*. Panamá.
- Rentería , E., & Andrade, V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *University Student'S Representations and Actions in Employment.*, 130-155.
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. Sao Paulo.
- Suárez , B. (2016). Empleabilidad : análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 67-84.
- Tovar Rodríguez , M. G., García Cedillo, I., & Méndez Ramírez, A. (2013). Factores asociadosa la emleabilidad de los Psicólogos en San Luis Potosí. *PsicologíaCientífica.com*, 12.

Universidad España. (27 de 10 de 2016). *Universidad España*. Obtenido de <http://noticias.universia.es/practicas-empleo/noticia/2016/10/27/1144997/importancia-experiencia-previa-buscar-empleo.html>

## **ANEXOS**