



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

ANÁLISIS DEL CAMPO OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE LA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN LA ZONA DE PLANIFICACIÓN TRES
DEL ECUADOR.

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de
Psicólogo Organizacional.**

Línea de Investigación:

Psicología Social, Cultural y/o del Trabajo: Fundamentos y aplicaciones.

Autor:

JORGE LUIS PAZMIÑO ORELLANA

Director:

PS. CARLOS RODRIGO MORETA HERRERA, Ms.

Ambato – Ecuador

Noviembre -2016

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE
AMBATO**

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

ANÁLISIS DEL CAMPO OCUPACIONAL DE LOS PROFESIONALES DE LA
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN LA ZONA DE PLANIFICACIÓN TRES
DEL ECUADOR.

Línea de Investigación:

Psicología Social, Cultural y/o del Trabajo: Fundamentos y aplicaciones.

Autor:

Jorge Luis Pazmiño Orellana

Carlos Rodrigo Moreta Herrera, Ps. MS. f. _____

CALIFICADOR

Betsy Natalia Ilaja Verdezoto, Lic. Mg. f. _____

CALIFICADORA

Segundo Gonzalo Pazmay Ramos MA. f. _____

CALIFICADOR

Aitor Larzabal Fernandez, Lcdo. Ms.. f. _____

DIRECTOR ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Noviembre 2016

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Jorge Luis Pazmiño Orellana, portador de la cédula de ciudadanía No. 1804309571, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional, son absolutamente originales y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Jorge Luis Pazmiño Orellana

C.I. 1804309571

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios que me guía hacia un buen camino para poder lograr mis objetivos durante mi vida y carrera, también un agradecimiento especial a mis Padres que con su sacrificio me enseñaron a luchar y a darme cuenta que cada persona forja su vida y su destino, a mi hermana que siempre fue un ejemplo a seguir durante mis estudios, A mis compañeras que fueron ese aliento especial que me ayudaban a seguir y nunca rendirme, a mi tutor que me vio crecer como un profesional desde el primer día que ingrese a la universidad hasta el último día, a todos los docentes que confiaron en mi y a pesar de su profesionalismo me enseñaron a vencer los retos y desafíos. Y esta prestigiosa universidad que fue como un segundo hogar donde se quedan impregnados varios recuerdos que fueron muy importante durante mi vida universitaria.

DEDICATORIA

El presente trabajo le dedico especialmente para mi Padre, Sergio Pazmiño que siempre ha sido una persona luchadora que gracias a su esfuerzo y su responsabilidad me apoyado para ser un profesional, de igual manera a mi Madre Magdalena Orellana que siempre pide por mí y gracias a sus consejos me he llenado de sabiduría para ser una gran persona y profesional, a mis hermanos que por ser el hermano menor siempre me han estado pendientes, que a pesar de los problemas y caídas me han visto levantarme y volver a luchar

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el campo ocupacional de los Profesionales de la Psicología Organizacional en la Zona Tres del Ecuador, además se buscó conocer cuál es la demanda y las necesidades que se requieren dentro del entorno laboral. De la misma manera, se identificó la cantidad de profesionales de la Zona tres del Ecuador. El estudio se realizó con 75 Psicólogos Organizacionales distribuidos en las provincias de Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza, se utilizó el método descriptivo – exploratorio y se aplicó una ficha sociodemográfica, además de cuatro encuestas sobre la situación laboral, información académica, crecimiento profesional, desarrollo en el campo ocupacional de la Psicología Organizacional y perfil del Psicólogo Organizacional. En los resultados se evidenció que los profesionales de la Psicología Organizacional poseen un perfil adecuado que beneficia ampliamente a los requerimientos de las diferentes plazas de trabajo. Adicionalmente se identificó que las horas de trabajo y la experiencia profesional influyen en el ámbito laboral y ayudan en la perspectiva de los Psicólogos Organizacionales, lo cual genera estabilidad laboral.

Palabras claves: Psicólogo organizacional, campo ocupacional, perfil profesional.

ABSTRACT

The objectives of this study were: firstly, to analyse the labour market for professionals in Industrial and Organizational Psychology in the central region of Ecuador, and secondly, to discover the demands and the needs present in the work environment. In order to conduct a full study, the number of professionals in this central zone was identified. The study was carried out with 75 Industrial and Organizational psychologists from the Ecuadorian provinces of Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi and Pastaza. A descriptive-exploratory methodology was used throughout. Participants completed a socio-demographic questionnaire, and four surveys were administered concerning: employment status, academic profile, professional growth, progress in the Industrial and Organizational Psychology labour market, and the professional profile of each Psychologist. The results of the investigation demonstrate that professionals in the field of Industrial and Organizational Psychology boast adequate professional profiles which thoroughly satisfy the needs of the different work places in the region concerned in this investigation. Additionally, it was determined that working hours and professional experience influence the work environment, and that they also benefit the prospects of Industrial and Organizational Psychologists, which in turn generates job stability for them.

Keywords: *Organizational Psychology, labour market, professional profile*

ÍNDICE DE CONTENIDO

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	.iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
INDICE DE GRÁFICOS.....	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Problema	5
1.2.1. Descripción del problema	5
1.2.2. Preguntas básicas	6
1.3. Justificación	6
1.4. Objetivos.....	7
1.5. Pregunta de estudio	8
CAPÍTULO II	9
MARCO TEÓRICO	9
2.1. El trabajo.....	9
2.1.1. El Trabajo como rol	10
2.1.2. Características generales del trabajo	11
2.1.3. El trabajo profesional.....	14
2.2. Trabajo del Psicólogo Organizacional	16
2.2.1. El Campo ocupacional del Psicólogo Organizacional	19
2.2.2. Gestión de Personal.....	21

2.2.3.	Perfiles por Competencias	22
2.3.	Sub Procesos del Psicólogo Organizacional	24
2.3.1.	Reclutamiento, Selección e Inducción	24
2.3.2.	Evaluación de Desempeño	24
2.3.3.	Capacitación y Entrenamiento	25
2.3.4.	Desvinculación de Personal	25
2.4.	La competencia profesional	26
2.4.1.	Niveles de competencia profesional	27
2.4.2.	Perfil profesional de competencia.....	28
2.4.3.	Elementos constitutivos generales del perfil de competencia.....	30
2.5.	El perfil profesional del Psicólogo.....	31
2.5.1.	Perfil profesional del Psicólogo Organizacional.....	31
2.6.	La planificación administrativa del Ecuador y el papel del Psicólogo Organizacional.	33
2.6.1.	La Zona de Planificación Tres del Ecuador y el campo del Psicólogo Organizacional	37
	CAPÍTULO III.....	39
	METODOLOGÍA	39
3.1.	Metodología de la investigación	39
3.1.1.	Métodos aplicados	39
3.2.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	40
3.3.	Población y muestra	43
3.3.1.	Población.....	43
3.3.2.	Muestra y muestreo.....	43
3.4.	Procedimiento metodológico	43
	CAPITULO IV	45
	RESULTADOS.....	45
4.1.	Análisis de la información general de la muestra	45
4.2.	Información académica.....	57
4.3.	Análisis de situación laboral	66

4.4.	Análisis del crecimiento profesional del Psicólogo Organizacional en la Zona	90
4.4.1.	Análisis categórico del crecimiento profesional de los Psicólogos Organizacionales	93
4.5.	Perfil del Psicólogo Organizacional	95
4.6.	Análisis comparado del campo ocupacional del Psicólogo Organizacional en función de la universidad de titulación	100
4.7.	Análisis de correlación entre el crecimiento profesional, el perfil del Psicólogo Organizacional y las variables laborales	110
	CAPÍTULO V	117
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	117
5.1.	Conclusiones	117
5.2.	Recomendaciones	119
	APÉNDICE	130
	Apéndice A: Tabla de categorización del crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional	130
	Apéndice B: Categorización del perfil del Psicólogo Organizacional	131
	ANEXOS	133
	ANEXO A: Hoja de presentación encuesta	133
	ANEXO B: Carta De Consentimiento Informado	134
	ANEXO C: Ficha sociodemográfica e información académica	135
	ANEXO D: Situación laboral	136
	ANEXO E: Crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional	138
	ANEXO F: Perfil del Psicólogo Organizacional	139

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1. Representación gráfica de los rangos de edad de los participantes.....	47
Gráfico 4.2. Representación gráfica de genero de los participantes	48
Gráfico 4.3. Representación gráfica de la identificación étnica de los participantes.....	49
Gráfico 4.4. Representación gráfica de la ubicación actual de los participantes	50
Gráfico 4.5. Representación gráfica del sector domiciliario de los participantes	51
Gráfico 4.6. Representación gráfica del estado civil de los participantes.....	53
Gráfico 4.7. Representación gráfica sobre hijos de los participantes.....	54
Gráfico 4.8. Representación gráfica sobre número hijos de los participantes	55
Gráfico 4.9. Representación gráfica sobre cargas familiares de los participantes	56
Gráfico 4.10. Representación gráfica sobre tipo de cargas familiares de los participantes	57
Gráfico 4.11. Representación gráfica sobre centro universitario de obtención del título	59
Gráfico 4.12. Representación gráfica sobre participantes graduados dentro y fuera de la Zona 3 del Ecuador	60
Gráfico 4.13. Representación gráfica años de obtención del título.....	61
Gráfico 4.14. Representación gráfica años de obtención del título.....	62
Gráfico 4.15. Representación gráfica denominación del título.....	63
Gráfico 4.16. Representación gráfica acerca de estudios de postgrado	65
Gráfico 4.17. Representación gráfica acerca de estudios de postgrado considerados útiles	66
Gráfico 4.18. Representación gráfica acerca de la situación laboral actual.....	68
Gráfico 4.19. Representación gráfica acerca de despidos intempestivos.....	69
Gráfico 4.20. Representación gráfica acerca de la posición del trabajo actual	70
Gráfico 4.21. Representación gráfica acerca de tiempo en trabajo actual	71

Gráfico 4.22. Representación gráfica acerca de número de días de trabajo semanales .	72
Gráfico 4.23. Representación gráfica acerca de horas diarias de trabajo.....	73
Gráfico 4.24. Representación gráfica acerca del salario	74
Gráfico 4.25. Representación gráfica acerca del sector en trabajo actual.....	75
Gráfico 4.26. Representación gráfica acerca de área de trabajo actual.....	76
Gráfico 4.27. Representación gráfica acerca de relación del título con trabajo actual ...	78
Gráfico 4.28. Representación gráfica acerca de relación del trabajo con Psicología.....	79
Gráfico 4.29. Representación gráfica acerca de tipo selección para trabajo actual	80
Gráfico 4.30. Representación gráfica acerca de la ciudad de residencia ubicado en la ciudad	81
Gráfico 4.31. Representación gráfica acerca de cambio de domicilio para trabajo actual	82
Gráfico 4.32. Representación gráfica acerca de facilidades de transporte.....	83
Gráfico 4.33. Representación gráfica acerca oportunidades de postgrados, formación y seminarios en la Zona 3.....	84
Gráfico 4.34. Representación gráfica acerca oportunidades de trabajos en la Zona de Planificación tres del Ecuador.....	85
Gráfico 4.35. Representación gráfica acerca oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación 3 del Ecuador.....	86
Gráfico 4.36. Representación gráfica acerca de estabilizarse fuera de la Zona de Planificación Tres de Ecuador	87
Gráfico 4.37. Representación gráfica acerca de enfermedades laborales anteriores y actuales.....	88
Gráfico 4.38. Representación gráfica acerca de tipo de enfermedades laborales anteriores y actuales.....	89
Gráfico 4.39. Análisis comparado de las puntuaciones medias del crecimiento de los Psicólogos Organizacionales con el punto de corte estimado.....	92

Gráfico 4.40. Representación gráfica del crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional	94
Gráfico 4.41. Análisis comparado de las puntuaciones medias del perfil de los Psicólogos Organizacionales con el punto de corte estimado.	97
Gráfico 4.42. Representación gráfica del perfil del Psicólogo Organizacional	99
Gráfico 4.43. Análisis comparado de las variables laborales entre los titulados de diferentes universidades de la Zona	115

INDICE DE TABLAS

Tabla 2.1. Clasificación del trabajo.....	13
Tabla 2.2. Características del trabajo profesional	15
Tabla 2.3. Actividades de un Psicólogo Organizacional.....	18
Tabla 2.4. Campo ocupacional del Psicólogo Organizacional.....	20
Tabla 2.5. Perfil de competencias: elementos constitutivos	30
Tabla 2.6. Perfil profesional del Psicólogo Organizacional.....	33
Tabla 2.7. Objetivos del Plan Nacional Buen Vivir y los Psicólogos Organizacionales	34
Tabla 2.8. Niveles administrativos de planificación del Ecuador	36
Tabla 2.9. Zonas de Planificación del Ecuador	37
Tabla 4.10. Información sociodemográfica de edad, sexo, identificación étnica, ciudad de domicilio y sector de residencia.....	46
Tabla 4.11. Información sociodemográfica: estado civil, hijos, cargas familiares.	52
Tabla 4.12. Información académica a nivel superior	58
Tabla 4.13. Información académica: postgrado, áreas consideradas útiles.....	64
Tabla 4.14. Situación Laboral: despidos intempestivos, trabajo actual y su posición	67

Tabla 4.15. Situación laboral acerca de días de trabajo a la semana, horas diarias de trabajo, salario, sector laboral y áreas de trabajo	71
Tabla 4.16. Situación laboral: relación del título con el trabajo, relación del trabajo con Psicología y con Psicología Organizacional, proceso de selección trabajo actual.	77
Tabla 4.17. Situación laboral: trabajo actual ubicado en ciudad de residencia, trabajo actual llevo al cambio de domicilio, facilidad de transporte.....	80
Tabla 4.18. Situación laboral acerca de: oportunidades de estudios y oportunidades de trabajo dentro Zona 3; oportunidades de trabajo fuera Zona 3;estabilizarse fuera de la Zona	84
Tabla 4.19. Situación laboral y enfermedades laborales anteriores y actuales	87
Tabla 4.20. Crecimiento Profesional del Psicólogo Organizacional.....	91
Tabla 4.21. Crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional	94
Tabla 4.22. Perfil profesional del Psicólogo Organizacional.....	96
Tabla 4.23. Perfil de Psicólogo Organizacional.....	98
Tabla 4.24. Tabla de contingencia de las variables de sexo y sector domiciliario entre los graduados por universidades.	100
Tabla 4.25. Contingencia de las variables de postgrados y áreas de postgrado de interesa.	101
Tabla 4.26. Tabla de contingencia de las variables de despidos intempestivos, trabajo actual, posición del trabajo actual.	102
Tabla 4.27. Tabla de contingencia de las variables sector de trabajo actual, relación de título con el trabajo actual.....	104
Tabla 4.28. Tabla de contingencia de las variables trabajo relacionado con Psicología, trabajo relacionado con Psicología Organizacional	106
Tabla 4.29. Tabla de contingencia de las variables proceso de selección, áreas de trabajo actual	106

Tabla 4.30. Tabla de contingencia de las variables oportunidades de postgrado, oportunidades de trabajo dentro de la Zona de Planificación 3 del Ecuador, oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación 3 del Ecuador.....	109
Tabla 4.31. Tabla de contingencia de las variables de crecimiento y oportunidades profesionales	110
Tabla 4.32. Matriz de intercorrelaciones entre el crecimiento profesional y el perfil del psicólogo con variables laborales.....	111
Tabla 4.33. Análisis comparado de las variables laborales entre los titulados de la UTA, PUCESA y otras universidades.....	113
Tabla 4.34. Análisis Post-hoc de las variables resultantes significativas en el análisis comparado	114

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación corresponde al campo de la Psicología Social, Cultural y/o del Trabajo; mediante el cual se pretende conocer el perfil profesional de los Psicólogos Organizacionales, y así determinar las características y necesidades del campo ocupacional del mismo, dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador. La investigación presenta una estructura con cuatro capítulos organizados de la siguiente manera: El primero explica el planteamiento para la propuesta de trabajo, en el cual se puede identificar claramente el problema, la justificación para la ejecución de la investigación, los objetivos que se cumplieron y la pregunta de estudio.

Por otro lado, se observa que el segundo capítulo está conformado por el marco teórico, en el que se conceptualiza temas ligados al trabajo y la competencia profesional, al campo ocupacional y el perfil profesional del Psicólogo Organizacional a nivel de los graduados en la carrera de Psicología Organizacional, también se examina aspectos que generalizan el Plan Nacional del Buen Vivir y su influencia en los Psicólogos Organizacionales.

En el tercer capítulo se encuentra la metodología, así como los métodos y técnicas aplicadas en la población y muestra, especificadas en el mismo, en donde se describe el alcance de la investigación.

Además se analiza la situación laboral e información del perfil del Psicólogo Organizacional de acuerdo con las experiencias en el entorno laboral.

El cuarto capítulo está reservado para presentar las conclusiones obtenidas a partir del proceso de investigación y recomendaciones correspondientes. Finalmente, se presenta la lista de referencias, en el apéndice se observa las áreas para la construcción de las encuestas tales como: crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional; y finalmente como anexos los reactivos utilizados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO

1.1. Antecedentes

El siguiente proyecto de investigación se basa en la exploración del análisis del campo ocupacional de profesionales de la Psicología Organizacional en la “Zona de Planificación Tres del Ecuador” (Secretaría Nacional de planificación y desarrollo, 2012) comprendida por las provincias de Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza y Tungurahua. Por lo tanto, se realiza el estudio de las actividades laborales que se ejecutan en los diferentes trabajos que hoy en día aportan los profesionales que han obtenido el título de Psicología Organizacional, así se puede conocer y experimentar cuales son las actividades que se destacan y la accesibilidad que existe para dichos empleos.

En investigaciones realizadas anteriormente acerca del campo ocupacional de los profesionales de la Psicología Organizacional, se puede evidenciar la importancia de los estudios en diferentes centros universitarios, es así que Schuarstein (1999), realizó un estudio a 85 Psicólogos Organizacionales en diferentes empresas acerca del rol del Psicólogo Organizacional, donde obtuvo resultados favorables sobre de la influencia y motivación de los profesionales hacia los trabajadores. Lo cual, ayudo a mejorar el desempeño laboral para contribuir con los objetivos y poder alcanzar las metas deseadas,

obteniendo un mejor clima laboral, que es un factor significativo dentro de la organización.

Otro estudio realizado en Argelia, por Pérez (2001), mediante una evaluación de pertinencia social de la carrera de Psicología Industrial del Instituto Universitario de Barlovento, construyó herramientas para pronosticar y acelerar la adaptación de los graduados a los cambios de su entorno laboral y al perfil del Psicólogo Industrial.

Finalmente, en un estudio realizado en Chile, por Bruner y Meller (2007) acerca de las tendencias del mercado laboral de graduados de la carrera de Psicología Industrial de Educación Superior de la Universidad de Adolfo Ibáñez, conformado por 125 graduados que corresponde al equipo del observatorio de empleo de graduados de la Educación Superior Chilena, se pudo obtener que las empresas a las cuales pertenecen el 60% de los graduados son públicas y laboran en el departamento de bienestar al trabajador y cumplen con los requerimientos que disponen los trabajadores para su empleabilidad dentro del campo laboral.

De acuerdo a los estudios realizados en diferentes lugares e instituciones de educación superior, se comprende las tendencias que poseen los profesionales de la Psicología Organizacional. En la Zona de Planificación Tres del Ecuador se encuentra el seguimiento de graduados de la carrera de Psicología Organizacional realizado en la Pontificia Universidad Católica Sede Ambato (Mena, 2013), identifica algunos de los campos ocupacionales en los cuales están ejerciendo su profesión los Psicólogos Organizacionales.

1.2. Problema

1.2.1. Descripción del problema

En la actualidad existe una cantidad considerable de personas graduadas como profesionales de la Psicología Organizacional en la Zona tres del Ecuador; sin embargo, se desconoce tanto las actividades profesionales que desempeñan, como los lugares de trabajo que ofertan plazas de empleo en las provincias de Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza y Tungurahua. También se denota una necesidad de conocer si la formación académica recibida en las instituciones educativas superiores del país les proporciona las herramientas necesarias para poder responder a las demandas que se exigen en el ámbito laboral.

La Psicología Organizacional se desarrolló a partir del conocimiento y satisfacción del trabajador y sus relaciones humanas en las organizaciones y pone más interés en el empleado. (Schutz 1955), la cual se ocupa de entender el comportamiento y de fortalecer el bienestar de los empleados en su lugar de trabajo, con el objetivo de mejorar y organizar de manera adecuada el trabajo dentro de las organizaciones tomando en cuenta los temas organizacionales que se relacionan con las actitudes de los empleados como: el comportamiento, el estrés laboral y las técnicas de supervisión.

Actualmente se desconoce tanto las actividades profesionales que se encuentran desempeñando como los lugares de trabajo que ofertan plazas en las provincias comprendidas en la Zona de Planificación Tres del Ecuador. No se conoce a ciencia cierta

cuales son las causas que inciden en este fenómeno. También se desconoce a través de fuentes formales el número de Psicólogos y Psicólogas Organizacionales que existen en el ámbito laboral y su distribución general en la zona tres del Ecuador de acuerdo a los diferentes sectores organizacionales. De la misma manera, se desconoce la concordancia existente entre la formación de los profesionales de la Psicología Organizacional y las necesidades específicas en el campo de gestión del talento humano en las organizaciones públicas o privadas del entorno laboral (Araque, 2005). Debe considerarse además la inexistencia de estudios previos sobre el análisis de pertinencia de los profesionales de la Psicología Organizacional

1.2.2. Preguntas básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar?

Aparece a partir de la falta de investigaciones y análisis sobre el campo ocupacional de los profesionales de la Psicología Organizacional dentro de la Zona tres del Ecuador, que determine las características fundamentales de la pertinencia o no de dicha profesión, al igual que las necesidades que presentan los graduados en la misma.

¿Dónde se origina?

El problema se origina en el Ecuador, específicamente de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, comprendida por las provincias de Tungurahua, Pastaza, Chimborazo y Cotopaxi.

1.3. Justificación

La investigación buscó ser un gran aporte para la carrera de Psicología Organizacional de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Ambato (PUCESA), ya que permitió conocer el campo ocupacional, necesidades del entorno laboral, niveles de educación de postgrado y el perfil de los Psicólogos Organizacionales. Adicionalmente se determinó las

oportunidades de empleo en las diferentes áreas de la Zona de Planificación Tres del Ecuador.

Es de trascendental importancia en el proyecto encontrar los niveles de relación que existe entre la universidad en donde se obtuvo el título y su estabilidad laboral; así como la influencia del postgrado y experiencia adquiridos y cómo estos factores influyen en la percepción de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar el campo ocupacional de la Psicología Organizacional en la Zona de planificación tres del Ecuador.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Reconocer las principales necesidades laborales del Psicólogo y Psicóloga Organizacional en la Zona de Planificación Tres del Ecuador.
2. Determinar los principales centros ocupacionales del profesional de la Psicología Organizacional en la Zona de Planificación Tres del Ecuador.
3. Identificar el grado de correspondencia del Psicólogo y Psicóloga Organizacional con los principales campos laborales en la Zona de Planificación Tres del Ecuador.
4. Valorar resultados acerca del análisis del campo ocupacional de los Psicólogos Organizacionales en la Zona de Planificación Tres del Ecuador.

1.5. Pregunta de estudio

¿Cuál es la situación del campo ocupacional del profesional de la Psicología Organizacional en la Zona de Planificación Tres de Ecuador y las necesidades que se presentan en las empresas públicas y privadas?

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. El trabajo

El trabajo es la actividad laboral que se realiza con mayor frecuencia a nivel mundial, con la finalidad de obtener un beneficio, el mismo que puede ser una remuneración y así poder satisfacer las necesidades personales; la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004) define al trabajo como el “conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (párr. 3).

Por otra parte, Engels (1891), definió al trabajo como: “la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y se manifiesta que, hasta cierto punto, se debe decir que, el trabajo fue creado gracias al propio hombre” (p. 1). A través, de la historia el trabajo ayuda a que las personas se desarrollen como seres humanos capaces de aportar a la sociedad, para percibir de cierta manera una fuente económica para el sustento de los mismos.

Según la OIT (2012), en el año 2011, los mercados de trabajo se afectaron por darse un freno al crecimiento mundial, dicho suceso resulta caótico si se toma en cuenta que los mercados laborales no se han estabilizado después de la crisis mundial en el año 2008. Aún existe una deuda con aproximadamente 50 millones de trabajadores, es realmente

difícil que en los próximos años la economía del mundo aumente y ayude a la reducción del déficit de empleo. En diferentes partes del mundo como India, América Latina, Sudáfrica y China los mercados laborales y las inversiones no son exceptuados de la crisis económica a nivel mundial, especialmente en América Latina, ya que existen países que poseen su propia moneda y se han desestabilizado con un 50% a 60% dejando una gran ventana de inseguridad y desempleo, el cual genera un aumento el grado de migración hacia países que se encuentran dolarizados para buscar una mejor fuente de ingresos y de sobrevivencia.

2.1.1. El Trabajo como rol

Harpaz (1990), define el trabajo como: “el grado en que las personas se identifican personalmente con el trabajo, sea con las tareas que realizan, con la organización en la que trabaja, el producto o servicio que realizó en la ocupación que desempeña” (p. 20). Cada persona que desempeña un cargo dentro de una empresa se basa a un grupo de actividades relacionadas a funciones específicas, que se pueden relacionar si las tareas ejecutadas son de agrado para aportar eficientemente en la organización.

El trabajo es el sustento económico, social, y político de cada estado y garantiza el buen vivir de la sociedad, es así que el Grupo de trabajo de la SEE (2000), manifiesta que “las personas que pertenecen a las clases sociales más desfavorecidas tienen peores oportunidades de supervivencia, y es más probable que fallezcan a edades más jóvenes que los de las clases más altas” (p. 350). Entonces, se deduce que el trabajo es el sustento que permite a la sociedad mantenerse estable y a cada individuo tener su propio ingreso y lograr de esta manera alcanzar un desarrollo personal y académico para mejorar su calidad

de vida en su entorno. La Constitución política de la República del Ecuador vigente, menciona acerca del trabajo que:

Según el art. 33 del ministerio de trabajo comprende que: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (p.1).

El trabajo se considera políticamente un derecho del ser humano, por lo cual, esta protegido por una serie de leyes que rigen a empleadores que respetan los beneficios y leyes del trabajador, así como varias necesidades, con el fin de lograr un sistema organizado de trabajo que lleve a que sean tratados justamente.

2.1.2. Características generales del trabajo

Por otra parte, Regidor (2001) manifiesta que las personas en la sociedad deben cumplir tres funciones: a) los bienes materiales y económicos; b) el control de los recursos; y c) el prestigio social y el poder político, los cuales se consiguen solo a través del trabajo.

Después de lo anteriormente expuesto, el trabajo tiene en sí mismo un conjunto de características que se determinan en los criterios de Gargallo (2004), como:

- Es actividad humana y por lo tanto, consciente.
- Persigue un fin económico; medio para satisfacer las necesidades básicas del hombre.
- Es obligatorio, porque responde las necesidades humanas.

- Es dignificante, porque implica el cumplimiento de un deber y la realización de un esfuerzo. Por medio del trabajo, el hombre se basta a sí mismo y se hace merecedor del respeto de los demás.
- El trabajo es ante todo actividad lícita conforme a la moral, a la ley, y a las buenas costumbres.
- Se realizan actividades y funciones que se llevan a cabo por diferentes personas que buscan metas en común.
- Comparten responsabilidades entre los integrantes del equipo.
- Las actividades se deben hacer en forma coordinada.
- Planificación de tiempo, esfuerzo, actividades y metas.
- Canales de comunicación abiertos entre los integrantes del equipo y el resto de los compañeros laborales.
- El trabajo en equipo se basa en desarrollar las actividades con estrategias.
- Al interior del equipo de trabajo se debe fomentar la armonía, la solidaridad, la ayuda mutua para un mejor desempeño.

El objetivo del trabajo a nivel general es obtener un salario que permita sostener económicamente a una nación. El sistema de trabajo es el conjunto de reglas, procedimientos, que pueden ser individuales o colectivos, los mismos que permiten la producción de bienes y servicios en un contexto social, físico y temporal (Peiró, 2004). A partir de ello, cada estado ha creado un conjunto de leyes que favorecen al empleado y al empleador.

La (OIT) en el año 2008, realiza una clasificación de los trabajos, en la cual sintetiza de una forma clara y concisa cuales son las principales ocupaciones en las que laboran las personas a nivel de mundo, tal como se explica en la tabla 1 (Ver tabla 1).

Tabla 2.1.

Clasificación del trabajo

Formal	Cuando hablamos del trabajo formal, estamos hablando del trabajo que se encuentra dentro de la formalidad legal, derechos laborales, nacionales e internacionales. Esta forma puede ser: asalariado o autoempleo
Asalariado	El trabajo asalariado es cuando se relaciona a través de un sindicato, contrato o sueldo el empleado trabaja para el sindicato. Profesionales científicos e intelectuales
Autoempleo	El autoempleo es cuando el trabajador es el que dirige y organiza sus actividades, puede ser: autoempleo individual que se regula por el derecho civil.
Colectivo	Es aquel en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que el forma parte como miembro pleno en la que toma decisiones.
Informal	El trabajo informal es aquel que se ubica fuera de toda la formalidad legal vigente, este puede ser: relación dependencia (trabajo en negro), se trata de las relaciones laborales donde el trabajador se encuentra desprotegidos frente al empleador.
Simple	Simple supervivencia por cuenta propia, donde la productividad es de baja formalidad legal.
Calificado	Trabajo calificado es el que se genera como resultado de contar con las herramientas tecnológicas, técnicas y de formación para ejercer y desempeñar las labores de manera precisa y eficiente.
No calificado	Trabajo no calificado es aquel que carece de los elementos necesarios para ser desarrollados de manera eficiente.

Fuente: OIT (2008).

La sociedad a clasificado al trabajo como una acción necesaria, para la misma y para las empresas, como una ayuda para ordenar los requerimientos y cualidades que las personas van a desempeñar en cada cargo. De la misma manera, se puede conocer cuáles son las competencias de los trabajadores en el ámbito laboral. Y establecer límites de las

exigencias productivas con el fin de mantener una mejor productividad y prestación de servicios (Prieto, 1933).

2.1.3. El trabajo profesional

Los avances que han surgido en cuanto a conocimiento y complejidad de la sociedad occidental favorecen al trabajo profesional (Rodríguez y Mauro, 1992). A pesar de que resulta complicado definir lo que es una profesión, Fernández (2001) menciona que es necesario que el profesional cuente con elementos como: a) formación educativa superior; b) estructura organizativa; c) actualización continua; y d) búsqueda de autonomía de acuerdo a las actividades determinadas en cada profesión. Además, Bunk (1944) por su parte sostiene que la base fundamental de una profesión son las competencias con las que la persona cuenta para desempeñar una actividad.

El trabajo profesional, según Freidson (2001) es considerado como un estrato muy amplio, formado por prestigiosas personas de diferente índole, que han atravesado algún tipo de educación superior. Es decir, que obtienen un título que certifique su profesión y les permita su libre ejercicio en el ámbito laboral. Los profesionales se caracterizan más por su nivel educativo, que por sus habilidades ocupacionales específicas.

2.1.4.1. Características del trabajo profesional

Es necesario aclarar cuales son las características que se deben considerar para extender y clarificar dicho tema. A partir de ello, se cita Ginsburg, M., Meyenn, R., Kanna, I., Miller, H., y Spating, L. (1988), quien realiza una lista de aspectos que debería ser utilizada dentro

del entorno laboral y es necesario tomar en cuenta con respecto a las características del trabajo profesional (ver tabla 2).

Tabla 2.2
Características del trabajo profesional

Ocupación:	Debe ser su profesión la fuente principal de ingreso, y por ende es una actividad que se realiza en jornada a tiempo completo; lo cual brinda al individuo una identidad personal y social.
Vocación:	No esta destinada unicamente al lucro, sino a motivaciones propias que se refuerza durante la educación y permiten generar actividades nuevas y creativas.
Organización:	Formas específicas de organización de sus miembros, en donde se detallan las capacidades para las que esta preparado cada profesional; lo cual delimita su trabajo frente a otras actividades profesionales.
Formación:	La profesión se ejerce bajo un conocimiento adquirido de forma sistemática, en un largo proceso de aprendizaje en una área específica. Esta formación debe ir mas allá de lo académico, esta ligado al la preparacion propia de cada profesional
Orientación:	Los profesionales no solo deben poseer un saber funcional, sino también una competencia innovadora para modificar y mejorar ámbitos relacionados a su rama de trabajo.

Fuente: Ginsburg *et al.* (1988).

Las mencionadas características del trabajo contribuyen al estudio de una profesión de cualquier tipo de carrera. Esta tendencia ayuda a determinar la eficiencia en el campo ocupacional y ambito laboral. Además, permite al profesional mantener un perfil competitivo dentro del área que va mas allá de un título universitario; y crear una propia identidad profesional y personal que beneficia a la sociedad con sus conocimientos, experiencia y calidad humana.

2.1.4.2. Demanda laboral

Se entiende como demanda laboral a las ofertas de empleo que existen en un área determinada, las cuales responden a las necesidades adecuadas y a los nuevos desafíos sociales (Sepúlveda, 2002). Si bien es cierto, los trabajadores deben estar en la capacidad

de cubrir los requisitos solicitados por la empresa o institución. La demanda laboral, tiene como característica, que las personas brinden su trabajo a cambio de un salario o remuneración. (López y Leal, 2004). Con el objetivo de crear un campo de producción, se debe considerar a las dos partes involucradas: la empresa o persona que desea los servicios de alguien y por supuesto, de quien está dispuesto a ofrecer su trabajo; es necesario aclarar que ambos deben tener un mismo interés.

Toda profesión, requiere que el trabajador posea una serie de competencias que certifiquen un adecuado desempeño en el ámbito ocupacional (Huerta, Pérez, y Castellanos, 2008). Así mismo Gallart y Jacinto, (1995) definen la demanda laboral: “el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo” (pár. 5). Es importante conocer todas las características que se presentan en el ámbito laboral para que la persona pueda ingresar a este mundo de forma eficaz y además se adapte a las demandas y necesidades que su profesión requiere.

2.2. Trabajo del Psicólogo Organizacional

Para comprender el trabajo que realizan los Psicólogos Organizacionales, es necesario en primera instancia conceptualizar la palabra Psicología, para ello se usa el concepto de Gonzáles (1983), en el que se menciona que la Psicología se compone del griego: *psyche* (alma o mente) y *logos* (conocimiento o estudios), es decir, es el estudio de la mente o el alma.

La psicología, también es conocida como una ciencia que amplía los conocimientos básicos y necesarios para el trabajo con el ser humano, y a pesar de que el conocimiento es básico para la aplicación social, esta ha creado distintas áreas de trabajo, las que se manejan de forma tradicional como la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, la Psicología de la Educación y la Psicología Clínica, la Psicología del Deporte, la Psicología de la Drogodependencia, la Psicología del Tráfico y la Seguridad Vial, la Psicología de la Intervención Social y la Psicología Jurídica (Duro Martínez, 2003). Se puede observar que la Psicología abarca un campo muy amplio dentro del ámbito profesional.

La Psicología Organizacional está encargada del comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones. Su rol general abarca el estudio, diagnóstico, coordinación, intervención, gestión y control del comportamiento humano en las organizaciones. Además, se encarga de estudiar las sensaciones y motivaciones del ser humano que llevan al estudio de la personalidad y al de las desviaciones que presentan (Anzola, 2005). La Psicología Organizacional también se conoce como una base de los principales factores y actividades que realizan los profesionales de la carrera dentro de las empresas.

Por lo tanto, un Psicólogo Organizacional contribuye a la generación de valor mediante la gestión y el desarrollo del talento humano (Sánchez, 2008).

Según la OIT, (2007) un especialista del comportamiento humano en la organización, está encargado de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, así como proponer y desarrollar estrategias para incrementar el espíritu de equipo, implantar mejores procedimientos de selección, capacitación, promoción y retención del personal, apoyar el incremento de la productividad mediante la adecuada integración hombre-máquina-organización, orientar al gerente en cuanto a liderazgo, negociación y

toma de decisiones. Por lo que, es importante que los psicólogos organizacionales contribuyan al rendimiento de las organizaciones.

Con lo mencionado anteriormente, se puede entender que el Psicólogo Organizacional realiza actividades tales como: selección de personal, inducción de personal, capacitación, evaluación de desempeño, análisis y descripción de puestos, (ver tabla 3), todos estos sub procesos son importantes para que dicho profesional sea eficiente dentro de su carrera.

Tabla 2.3.

Actividades de un Psicólogo Organizacional

Selección de personal	El proceso de selección consta de pasos específicos que se siguen para decidir cuál solicitante cubrirá el puesto vacante. Aunque el número de pasos que siguen diversas organizaciones varía, prácticamente todas las compañías modernas proceden a un proceso de selección.
Inducción	Este proceso se efectúa antes de iniciar el trabajo para el cual ha sido contratado, evitando así los tiempos y costos que se pierden tratando de averiguar por sí mismos, qué objetivos tiene, quién es quien, a quién recurrir para solucionar un problema, cuáles son las actitudes no toleradas, funciones y entre otros
Capacitación	Es un conjunto de actividades que requieren preparación, administración y evaluación, encaminadas a la formación de conocimientos habilidades (técnicas o administrativas) y comportamientos requeridos para los empleados, estas actividades deben ser detectadas por medio de las evaluaciones de competencias, evaluaciones de desempeño, evaluaciones de clima organizacional, proyectos, cambios internos en procedimientos o en tecnología y sugerencias de la dirección.
Evaluación de desempeño	La Evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo a futuro. Toda evaluación es un proceso para juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. Dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa.
Análisis y descripción de puestos	El análisis de puestos pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. Por medio del análisis los puestos posteriormente se valoran y se clasifican para efectos de comparación, y la descripción muestra la relación de las tareas, obligaciones y responsabilidades del puesto.

Fuente: (Chiavenato, 2009)

Como se observa en la tabla los profesionales de la Psicología Organizacional se encuentran en la capacidad de contribuir en el rendimiento de las organizaciones de la zona, con el fin de lograr la motivación de los trabajadores y desarrollar una mejor productividad para la empresa.

2.2.1. El Campo ocupacional del Psicólogo Organizacional

El campo ocupacional del Psicólogo Organizacional se encuentra principalmente en áreas de: Gestión de Talento Humano; y en mención a Chiavenato (2012):

Hablar de administración de las personas es hablar de gente; de mente, de inteligencia, de vitalidad, de sentidos, de acción y proacción. La administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes. Estos no solo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado aspectos conceptuales e intangibles. La visión del área que se tiene hoy es enteramente diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH).
(p.4)

El departamento de Gestión del Talento Humano es el responsable de realizar la medición de clima laboral en la mayoría de organizaciones, por lo cual, es de interés para el investigador conocer aspectos relevantes a esta área y mucho más al estar relacionada directamente con la medición de clima laboral.

Por su parte, López Feal (1994) clasifican al trabajo de los Psicólogos Organizacionales en varias actividades específicas (ver tabla 4).

Tabla 2.4.
Campo ocupacional del Psicólogo Organizacional

Psicólogo Organizacional en una oficina privada individual o compartido
Psicólogo especializado en diversos campos relacionados con servicios o departamentos de recursos humanos en la empresa.
Psicólogo especializado en investigación de mercados.
Psicólogo en un Equipo de asesoramiento Psicopedagógico.
Psicólogo en un centro de reconocimiento de conductores. - Profesor de materias psicológicas en un centro universitario.
Psicólogo en servicios públicos de inserción laboral
Psicólogo en servicios sociales de instituciones públicas.
Psicólogo en la unidad de Psicología y consultoría.
Psicólogo en el Departamento de programa de servicios de una institución pública.
Formador de recursos humanos
Programas psicólogos dirigidos al cambio de las organizaciones
Especializado para capacitaciones internas y externas de personal y gente
Formador de recursos humanos.

Fuente: López Feal (1994).

El campo ocupacional de los profesionales, conlleva una serie de características que le permite tener un grado de organización, reglas y ética profesional; con el fin de favorecer positivamente la superación personal y profesional en su cotidianidad.

Martín y Colbs (1999) indica que: Interactuar con los colaboradores siempre fue parte integral y responsabilidad de la línea de supervisión y actualmente quien se encarga de toda la gestión de personal es el Área de Gestión de Talento Humano, cuando una organización realiza gestión se definen las siguientes responsabilidades:

- Reclutar, seleccionar, contratar y colocar al colaborador correcto en el lugar correcto.

- Integrar y orientar a los nuevos trabajadores en la organización mediante el proceso denominado de Inducción.
- Entrenar, capacitar y preparar a los colaboradores para el puesto de trabajo.
- Evaluar, retroalimentar y mejorar el desempeño de cada colaborador dependiente del área de trabajo.
- Obtener la cooperación, iniciativa, creatividad, compromiso y desarrollar un ambiente de trabajo agradable.
- Aplicar políticas, procedimientos, sanciones que se mencionen en el reglamento interno de trabajo.
- Identificar y desarrollar habilidades y competencias de cada persona.
- Llevar programas de salud de los colaboradores así como la verificación de las instalaciones de organización para que se sientan bien en su lugar de trabajo.

2.2.2. Gestión de Personal

Robbins, (1996) afirma que: La gestión de personal en la mayoría de las empresas está a cargo del área de Gestión de Talento Humano quienes con sus conocimientos realizan aportes para la organización cumpliendo con procedimientos, políticas establecidas con el objetivo de generar estrategias de gestión enfocadas al personal (p. 76).

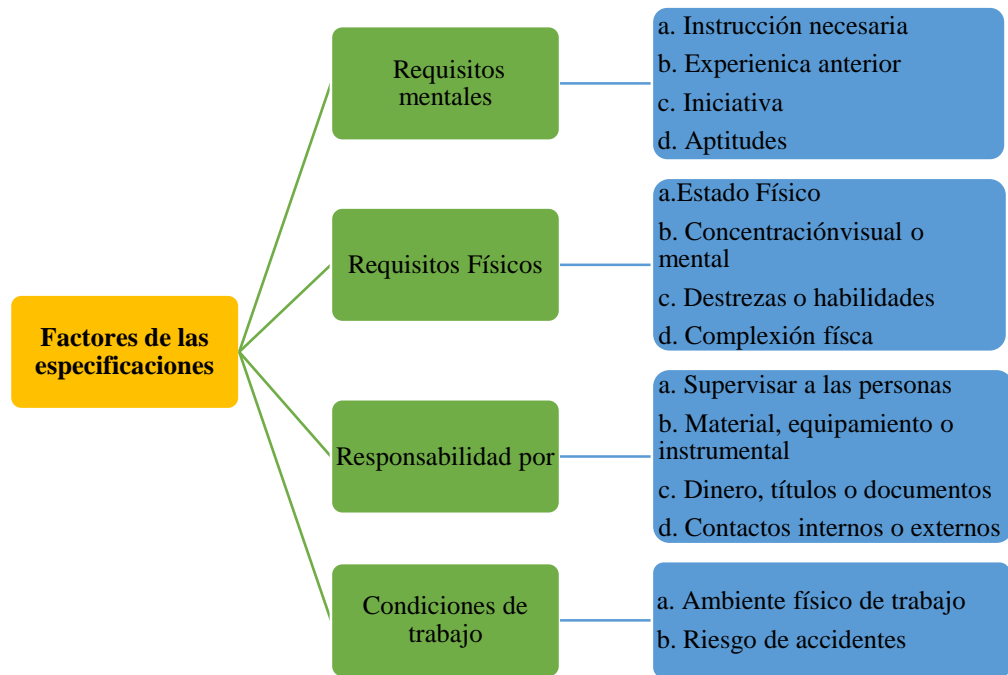
Algunos de sus objetivos

- Comunicar la importancia de su trabajo y el de ellos como persona para la empresa y la sociedad.

- Valorar la calidad de trabajo en equipo y situaciones de cambio para el cumplimiento de objetivos.
- Establecer políticas de cumplimiento entre líneas de supervisión y colaboradores y puedan tomar sus propias decisiones y “hacer la diferencia”.
- Reforzar el compromiso individual y por equipos de las diferentes áreas de trabajo.

2.2.3. Perfiles por Competencias

Los perfiles por competencias están estructurados por la responsabilidad que tiene el cargo y en base a la *Norma ISO 22000:2005* donde se detalla educación, formación y experiencia (competencias, destrezas y habilidades) siendo las condiciones que requiere el cargo para su desempeño eficiente del puesto de trabajo. Primero, se debe crear el cargo, realizar revisiones, actualizar de acuerdo a las necesidades de la empresa y luego debe ser aprobado por la línea de supervisión y la persona encargada de Gestión de Talento Humano, para la aplicación en las contrataciones.



Factores de Análisis de Puestos.

Fuente: (Chiavenato, 2009)

De acuerdo al autor, existen algunos factores que ayudan a determinar los perfiles de cargo que se transforman en los requisitos mentales entre los que se mencionan: 1. La instrucción necesaria depende el puesto de trabajo y la actividad de la empresa, 2. Requisitos físicos en lo que se incluyen destrezas físicas y mentales, 3. Responsabilidad referente al personal, toma de decisiones, material o equipos a utilizar Condiciones de trabajo considerar la estructura física y ergonómica para la realización de las actividades (Chiavenato, 2009).

2.3. Sub Procesos del Psicólogo Organizacional

2.3.1. Reclutamiento, Selección e Inducción

Un proceso de selección es muy importante dentro de una organización, por lo que, es indispensable ganar experiencia dentro del mismo para poder garantizar y seleccionar el personal idóneo basado en perfiles de cargo por competencias y descriptivo de funciones, es un proceso que va desde filtrar, reclutar, entrevistar, evaluar, contratar y fortalecer mediante la inducción, lo que permite, que la selección sea efectiva y que se ajuste al puesto (Chiavenato, 2009).

Para proceder con la contratación de personal, se debe contar con la aprobación de la requisición de personal y luego continuar con el proceso de inducción (Chiavenato, 2009).

2.3.2. Evaluación de Desempeño

Principalmente la evaluación de desempeño se realiza cuando se requiere medir el rendimiento de los trabajadores y verificar la productividad de la organización por lo tanto, toda evaluación de desempeño tiene objetivos comunes, entre ellos medir la eficacia y eficiencia de un colaborador en un puesto de trabajo, los objetivos personales y profesionales van ligados con la empresa, todo esto se mide en base a la responsabilidad y funciones establecidas en el manual de funciones.

La esencia de una evaluación de desempeño es destacar aspectos positivos del evaluado y a la vez enfocar en los aspectos negativos y como cambiar mediante la retroalimentación y capacitación (Chiavenato, 2009).

2.3.3. Capacitación y Entrenamiento

Las capacitaciones en las empresas pueden ser internas o externas según como sea necesario, esto permite que los trabajadores o colaboradores se sientan comprometidos y motivados con la empresa con el fin de obtener un beneficio y aplicarlo al personal. Los trabajadores se favorecen porque desarrollan su nivel intelectual, sus destrezas, habilidades y la empresa se favorece al generar profesionalismo y compromiso.

Para poder realizar esta capacitación a los trabajadores, es importante la ejecución del plan de capacitación anual que se realiza a inicio de cada año con las líneas de supervisión al detectar las necesidades. Sin embargo, se deja abierta la posibilidad que en el transcurso del mismo puedan existir necesidades de capacitación, las mismas que pueden ser detectadas en la evaluación de desempeño para lograr el mejoramiento y el óptimo manejo de sus responsabilidades en su puesto de trabajo evaluando periódicamente la capacitación (Chiavenato, 2009).

2.3.4. Desvinculación de Personal

Es uno de los procesos más complejos que se aplican en el departamento, la gestión de desvinculación de personal es el último subsistema de Gestión de Talento Humano, a pesar del lapso que el colaborador mantuvo con la empresa durante cierto tiempo es importante el manejo de información al momento de la desvinculación y con los requisitos que implica como: exámenes médicos, encuesta de salida, entrega de uniformes, identificación, equipos de comunicación se finaliza con la entrega del acta de finiquito en el plazo establecido por la ley (Chiavenato, 2009).

La gestión de personal y los subsistemas de gestión permite estar constantemente en relación con el personal, conocer intereses personales, profesionales e institucionales

para el cumplimiento de objetivos empresariales. Cada subsistema tiene su importancia y al relacionarlo con la medición de clima laboral permite la identificación de planes de acción en las áreas con baja puntuación (Chiavenato, 2009).

2.4. La competencia profesional

Los profesionales que desean ingresar en el ámbito laboral, deben contar con una serie de cualidades y competencias que garanticen el éxito profesional en escenarios laborales concretos (González Maura y González Tirados, 2008). A estas características (Mertens, 1998) las llama competencias profesionales y las define como la capacidad de: “Formar a las personas en un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo” (p. 14). Lo que quiere decir que, las mismas se adquieren a partir de la educación superior, la experiencia profesional y también de la experiencia de vida de cada persona.

Actualmente, la sociedad demanda profesionales competitivos y comprometidos al desarrollo social, con capacidades no solo de resolver eficazmente los problemas a nivel profesional, sino también a desempeñarse con ética y responsabilidad (González, 2006). Pues cada vez es más difícil ingresar al mundo laboral, ya que los profesionales requieren de mayores esfuerzos y preparación. De acuerdo con ello Ribes Iñesta (2006) manifiesta que:

Competencia, proviene del latín *competere*, que significa ir al encuentro de una cosa u otra, ser adecuado, pertenecer, incumbir. Ser competente implica tener la atribución para tratar acerca de algo o resolver algo, ser experto o tener conocimiento acerca de

algo. Ser competente, por consiguiente, se refiere a que se puede hacer algo porque ya se ha hecho o porque se tiene conocimiento de lo que se tiene que hacer (p. 20).

Ser un profesional en un área específica actualmente no es suficiente, al contrario esto es únicamente uno de los requisitos para ser considerado como una persona competitiva, alcanzar este nivel de idoneidad solo se logra con la experiencia y con un sin número de características que superan al resto de profesionales.

Por lo cual, se puede concluir que es el individuo, el que hace su puesto (Donnadieu y Denimal, 1933). Es decir, que las competencias, permiten desarrollar con más eficacia y eficiencia al trabajador. Para Tanguy (2001) las competencias se resumen en: saber hacer (Conocimientos y experiencia), operacional (aplicabilidad) y validado (nivel de formación). Las competencias como se mencionó anteriormente permiten a las personas ser mejores en un área específica; siempre y cuando cumpla con las exigencias de tener una formación académica que garantice la ejecución exitosa de una actividad.

2.4.1. Niveles de competencia profesional

Una vez que se ha definido los conceptos acerca de la competencia profesional, es necesario considerar cuales son los niveles que permiten tener mayor accesibilidad al campo ocupacional, y por ende un mayor crecimiento profesional. Al respecto, Villa y Manuel (2007), manifiestan que existen dos niveles de competencia, los cuales son:

- a.** *Las competencias de empleabilidad*, que presentan características básicas como: el expresarse, el pensamiento lógico, las habilidades orales y escritas, que ante todo faciliten la obtención de un trabajo de calidad y además aseguren la adaptación a los cambios en el entorno laboral.

- b.** *Uso de recursos para lograr objetivos*; es decir, que la persona tenga la capacidad de utilizar el dinero, el tiempo, las relaciones interpersonales y las materias de una forma adecuada que aseguren el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

De acuerdo con lo dicho, los niveles de competencia profesional están determinados por la necesidad de mejorar la calidad de educación y con ello los niveles de vida de los seres humanos, de tal modo que se responda adecuadamente a los requerimientos de los centros de trabajo y poner en práctica lo aprendido en diferentes medios (Mertens, 1977). Cada profesional aparte del título otorgado por un centro de educación superior debe ser capaz de responder a las necesidades de cada empleo.

La competencia genera altos niveles de capacidad entre los profesionales, por lo cual, los índices de desempleo para las personas que no cumplen con estos requerimientos aumenta notablemente. Tal es el caso de la ciudad de Ambato, según datos del INEC (2015) existe un alto nivel de desempleo que bordea el 6,43%, el cual es considerada como la más alta del país. Por lo tanto, se comprende que este fenómeno genera un mayor grado de competencia entre los profesionales, debido a que existen muchos postulantes para llenar las plazas de trabajo y una demanda laboral insuficiente para cubrir con la oferta.

2.4.2. Perfil profesional de competencia

Las profesiones cuentan con un perfil de competencias, es decir, con un conjunto de características necesarias para desempeñar actividades a nivel laboral (Yániz, 2008). Este perfil certifica a la persona como capaz de ejercer su profesión de forma libre en el área

que le corresponde. Autores como Hawes y Corvalán (2005) hablan acerca del perfil profesional como el conjunto de rasgos y capacidades que permiten ejercer un trabajo, siempre y cuando este tenga una competencia jurídica que legalmente apruebe un acertado desempeño en las actividades que se le encomienden, suponiendo que el mismo esta capacitado y competente. Por ende, el perfil profesional tiene un requisito fundamental, que consiste en la obtención de un título superior, el cual tras una adecuada formación académica, brinda al estudiante la potestad de calificarse como un profesional.

El perfil profesional es elaborado por las distintas universidades y centros de estudios superiores, los cuales crean un prototipo de profesionales que contarán con las herramientas necesarias para ingresar al mundo laboral. Es este aspecto Hawes y Corvalán (2005) manifiestan que:

Un perfil bien construído indica a los desarrolladores del curriculum las claves para este mismo proceso, proporcióna así, las claves para determinar la consistencia y válidez de los curriculos, sección y secuenciación de contenidos y respecto de métodos de enseñanza y de evaluación mas recomendables (p. 14).

El perfil de salida de los estudiantes universitarios es construido a partir de las necesidades de un estado de profesionales con ciertos conocimientos, y es construido con base en los planes de estudio.

Las universidades deben tener claro cual es la oferta académica que brindan a sus estudiantes en base al perfil profesional, puesto que se considera que “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma, creativa

y está capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo” (Echeverría, 2001, p. 44). Todos estos conocimientos y capacidades se consiguen en gran medida a través de la formación superior y también con la experiencia que los profesionales posean; es importante que los mismos estén dispuestos a enfrentar los desafíos que el mundo laboral actual requiere.

2.4.3. Elementos constitutivos generales del perfil de competencia

Además de los conocimientos y las teorías que una profesión requiere es necesario que la persona cuente con una serie de competencias para poder ejecutar las actividades que se definen en un empleo o puesto (Lévy-Levoyer, 2000). Pare ello Roe (2003) argumenta que es conveniente crear un perfil de competencias general (ver tabla 5), que es de utilidad a los profesionales, independientemente de la especialidad que posean:

Tabla 2.5.

Perfil de competencias: elementos constitutivos

Análisis ocupacional o de trabajo	La persona debe contar con información de los roles, funciones y tareas que va a desempeñar durante en trabajo.
Análisis de competencias	La persona debe contar con las competencias necesarias, al igual que conocimientos habilidades y actitudes, que requiera la actividad a realizarse.
Modelizar las competencias	Debe existir un modelo en el cual exista una relación las relaciones entre las competencias particulares y los conocimientos, habilidades y actitudes relevantes; con las disposiciones y demandas requeridas.
Contrastar el modelo de competencias	Se debe verificar que el modelo sea válido y establecer los parámetros de las variables que contribuyen.

Fuente: Roe, 2003

La tabla 5 muestra un esquema de las características que el profesional debe poseer, para legitimar una acción frente al trabajo. Es decir, las características, los deberes y los derechos que le permiten al individuo llevar a cabo la práctica profesional de forma eficaz

(Perrenoud, 2004). Trabajar es una experiencia nueva que no es conveniente si únicamente se lo hace por cumplir una obligación, y no con la convicción de realizar de manera eficaz y eficiente su trabajo, para ello es necesario conocer plenamente las tareas y derechos que existen dentro del entorno laboral y además esforzarse por superar las expectativas.

2.5. El perfil profesional del Psicólogo

El perfil profesional de manera general está determinado por los conocimientos, las destrezas, las actitudes y las responsabilidades impartidas en la formación universitaria (Rodríguez, Hernández, y Díaz, 2007). De acuerdo a Suárez, (2011):

El psicólogo es un profesional competitivo generalista de formación científica, cuyas competencias son la evaluación, diagnóstico y la intervención en procesos que involucren a personas, grupos y organizaciones, con capacidad de discernimiento ético y respeto por la naturaleza humana en el ejercicio de la profesión, (p. 77)

Es importante mencionar que el perfil del Psicólogo nos ayuda a proporcionar información acerca de las capacidades que cuenta la persona al momento de ejercer su profesión, que como lo muestra la tabla 3 es amplia y además cuenta con herramientas necesarias para un trabajo tan afable como es el trabajo con el ser humano.

2.5.1. Perfil profesional del Psicólogo Organizacional

Cabe considerar que el perfil del Psicólogo Organizacional entra en vigencia a partir de la obtención del título profesional, por consiguiente, comprende las necesidades, las expectativas y las motivaciones de las personas y visto de esta forma, el profesional tiene

la capacidad de interpretar las conductas de los trabajadores que laboran dentro de la organización Alles (2006). Sin embargo, es necesario que exista un perfil del Psicólogo Organizacional, el mismo que según Morillo (2008), expresa conocer las actitudes, formas de comunicación y estados de ánimos de los trabajadores, comprender sus causas y consecuencias, con el fin de canalizar las mismas dentro de los propósitos de la organización para crear un clima favorable para la productividad y rentabilidad organizacional.

De acuerdo con Araque (2005), el Psicólogo Organizacional debe poseer la capacidad de influir en las percepciones, emociones, actitudes y conductas de las personas que laboran en las organizaciones y modificar su conducta de acuerdo con los intereses de la organización.

Otro elemento esencial al momento de hablar acerca del perfil profesional, es que la persona que vaya a ejercer la Psicología Organizacional como profesión, deberá haber atravesado un proceso psicológico propio. Por lo tanto, Roe, (2003), pp. 5 señala: “Mientras que los Psicólogos han estudiado extensamente el trabajo de otras personas, han dedicado escasa atención a su propio trabajo” Es decir, el Psicólogo Organizacional debe encontrar emocionalmente preparado y certificado por otro profesional en el área, de tal modo que su trabajo sea óptimo y sus problemas personales no interfieran al momento de la intervención personal.

El perfil del Psicólogo Organizacional le permite realizar un trabajo eficaz en las organizaciones con los trabajadores y de esta manera realizar los sub procesos para conocer un diagnóstico de la empresa y mejorar en varios aspectos, también tener claro el procedimiento para garantizar el bienestar del trabajador a nivel integral y empresarial. Por otro lado, PUCESA (2015), manifiesta que las personas que hayan obtenido su título como Psicólogos Organizacional deberían cumplir diversas características (ver tabla 6).

Tabla 2.6.
Perfil profesional del Psicólogo Organizacional

<ul style="list-style-type: none"> • Está capacitado para promoción y prevención en salud mental en las organizaciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar, diagnosticar, seleccionar y organizar el elemento humano.
<ul style="list-style-type: none"> • Formular estrategias para la modificación de actitudes y conductas individuales o grupales y diseñar sistemas de comunicación organizacional.
<ul style="list-style-type: none"> • Gerenciar, planificar y capacitar para alcanzar y entender los objetivos y comportamientos organizacionales, así como investigación en las ciencias psicológicas y administrativas.
<ul style="list-style-type: none"> • Paralelamente los profesionales deben poseer una tendencia al equilibrio integral, y un desempeño ético basado en principios cristianos.
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar en la planificación de programas de seguridad e higiene industrial.

Fuente: PUCESA (2015)

2.6. La planificación administrativa del Ecuador y el papel del Psicólogo Organizacional.

Actualmente en el país, según los procesos que se han generado para el cambio y obtener un mejor lugar de vivienda, se ha encontrado en un transcurso de reestructuración de las instituciones publicas del estado, el mismo que se trata de la acentuación y la incorporación y defensa de los derechos, así como la preocupación por estimular una sociedad con eminente bienestar social. Es por ello que, a partir del 17 de Febrero del 2013, se eligió un programa de gobierno llamado Plan Nacional para el Buen Vivir, el

mismo que esta basado en los artículos establecidos en la Constitución política de la República (Senplades, 2013).

En la constitución política del Ecuador (2008) : “Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*” (art. 14). Lo que hace importante que todas las personas que viven dentro del Ecuador tienen libre derecho de vivir en las condiciones adecuadas condiciones y en conjunto con la sociedad.

El Plan Nacional de Buen Vivir, cuenta con 12 frente a los cuales el trabajo de los Psicólogos Organizacionales contribuye al crecimiento y mejora del País, respondiendo convenientemente a las demandas actuales con 10 de los 12 objetivos planteados (ver tabla 7).

Tabla 2.7.

Objetivos del Plan Nacional Buen Vivir y los Psicólogos Organizacionales

Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad	El psicólogo contribuirá a erradicar la discriminación, para ello es necesario que se trabaje en recobrar el autoconcepto y autoestima de la persona desde su particularidad.
Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía	Aportar en la eliminación de de estereotipos de género, sexistas, racistas, clasistas y promover las relaciones armónicas entre los seres humanos.
Aumentar la esperanza y la calidad de vida de la población	Se trabajará en la prevención, manejo e intervención en temas de salud mental, salud sexual y reproductiva, promoción de entornos psicosociales favorables para la salud y la vida.
Garantizar la Soberanía nacional, la paz y auspiciar la integración latinoamericana	Apoyo, concejería e intervención en los casos de desintegración familiar y descomposición social, resultantes de las altas cifras de migración.
Recuperar y Ampliar el espacio público y de encuentro común	Campañas dirigidas a docentes, estudiantes, comunidades sociedad civil, en las que se difundan deberes y derechos, se apoyen iniciativas, se desarrollen equipos de trabajo para el uso de espacios públicos
Afirmar la identidad Nacional y fortalecer las identidades diversas y la interculturalidad	Facilitar diálogos y establecimiento de acuerdos entre los actores sociales e institucionales, de manera que se fundamenten propuestas que apelen a los sentimientos y valores que trascienden las diferencias.

Fomentar el acceso a la Justicia	Campanas educativas que erradiquen la violencia, que se tome en cuenta el grupo de edad y el contexto, el psicólogo deberá usar sus conocimientos en ciclos vitales y problemas afectivo-sociales para contribuir con eficacia.
Garantizar el acceso a la participación pública y política	El Psicólogo conocedor de la Psicología social y comunitaria deberá apoyar en el proceso de fortalecer el poder democrático de la organización colectiva .
Establecer un sistema económico solidario y sostenible	Fomentar el desarrollo humano que es pilar de las fuerzas sociales capaces de articularse con sistemas productivos a través del diseño de programas orientados a eliminar inequidades sociales, fomentar la creatividad.

Fuente: SENPLADES (2012).

El Gobierno a distribuido la transferencia de competencias hacia los gobiernos provinciales, parroquiales y municipales, conocidos como ‘Gobiernos Autónomos Descentralizados’ (GAD). Se incorpora también una Planificación Nacional a la que deben ajustarse los gobiernos y las competencias asignadas, es decir la planificación nacional tiene como uno de los objetivos principales que el país sea un equilibrio para todos los Ecuatorianos (Vargas, 2012).

Es importante encontrar la descentralización de los servicios y bienes públicos (SENPLADES, 2012), con la finalidad de que, el estado controle con ética las funciones hacia el pueblo y la distribución equitativa de la riqueza del país. En la actualidad, se ofrecen bienes y servicios públicos de calidad a todos sin importar las distintas condiciones socioeconómicas de los mismos. Mediante un proceso de descentralización de los bienes y servicios públicos, es decir, un mayor acercamiento de las funciones del estado hacia la población y la distribución equitativa de la riqueza del país. (SENPLADES, 2012)

La herramienta mas importante del proceso es la planificación. La Constitución ordena que esa planificación se vincule en forma directa a la construcción de los

derechos de los ciudadanos. El Sistema Nacional Descentralizado de Planificación Participativa (SNDPP) fue creado en la Constitución de 2008 (art. 279) y está integrado por el Consejo Nacional de Planificación, su secretaría técnica – Senplades– (SENPLADES, 2013-2017, p. 16)

La presente investigación se realizó en la zona de planificación tres por lo que es importante mencionar que en la actualidad el Ecuador se divide administrativamente en distintos niveles de planificación administrativa en zonas, distritos y circuitos (ver tabla 8). Esta división se la hace en referencia a la distribución de la población en los territorios (Código Orgánico de Planificación y finanzas Públicas, COPFP, 2010, Art. 18). En el que se espera que tanto las instituciones públicas como los actores sociales y económicos de la población puedan interactuar en conjunto para garantizar el funcionamiento responsable del estado.

Tabla 2.8.

Niveles administrativos de planificación del Ecuador

Zonas	Las zonas están conformadas por provincias, de acuerdo a una proximidad geográfica, cultural y económica. Existen 9 Zonas de planificación. Cada Zona está constituida por distritos y estos a su vez por circuitos. Desde este nivel se coordina estratégicamente las entidades del sector público, a través de la gestión de la planificación para el diseño de políticas en el área de su jurisdicción.
Distritos	El distrito es la unidad básica de planificación y prestación de servicios públicos. Coincide con el cantón o unión de cantones. Se han conformado 140 distritos en el país. Cada distrito tiene un promedio de 90.000 habitantes. Sin embargo, para cantones cuya población es muy alta como Quito, Guayaquil, Cuenca, Ambato y Santo Domingo de los Tsáchilas se establecen distritos dentro de ellos.
Circuitos	El circuito es la localidad donde el conjunto de servicios públicos de calidad están al alcance de la ciudadanía, está conformada por la presencia de varios establecimientos en un territorio dentro de un distrito. Corresponde a una parroquia o conjunto de parroquias, existen 1.134 circuitos con un promedio de 11.000 habitantes.

Fuente: SENPLADES (2012).

Las Zonas de planificación del Ecuador, corresponden al nivel más alto de la población. En el país a las Zonas se les ha asignado la coordinación del Sector Público, actualmente de acuerdo con los datos de la SENPLADES (2012), existen un total de 9 Zonas de planificación (ver tabla 9). Esto con el principal objetivo de disminuir la enorme distancia que existe entre el Estado y la ciudadanía.

Tabla 2. 9.
Zonas de Planificación del Ecuador

<i>Zonas</i>	<i>Ciudades o provincias</i>
Zona 1	Esmeraldas, Imbabura, Carchi, Sucumbíos.
Zona 2	Pichincha (excepto el cantón Quito), Napo, Orellana.
Zona 3	Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Pastaza.
Zona 4	Manabí, Santo Domingo de los Tsáchilas.
Zona 5	Santa Elena, Guayas (excepto los cantones de Guayaquil), Samborondón y Durán
Zona 6	Bolívar, Los Ríos y Galápagos
Zona 7	Cañar, Azuay, Morona Santiago
Zona 8	Guayaquil, Samborondón y Durán
Zona 9	Distrito Metropolitano de Quito

Fuente: SENPLADES (2012).

2.6.1. La Zona de Planificación Tres del Ecuador y el campo del Psicólogo Organizacional

Se puede constatar que en la zona de planificación Tres del Ecuador, que también es conocida como Zona centro del país, está formada por cuatro provincias: Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza. De acuerdo con los datos de Silva (2015), es la zona más extensa del país, cuenta con un área de 44.899 km², que equivale al 18% del territorio total del país, con un total de 1'456.302 habitantes; 10.05 % de la población: Cotopaxi: 409.205 habitantes; Tungurahua: 504.583 habitantes; Chimborazo: 458.581 habitantes y Pastaza: 83.933 habitantes. Esta Zona posee grandes culturas y también cuenta con dos regiones naturales que son la Región Sierra y la Región Amazónica. Además, presenta una variedad en cuanto a tipos climáticos, así como en su vegetación y su fauna.

La distribución de las zonas de planificación tiene el objetivo de organizar la riqueza del país. En la Zona tres se encuentra una de las más grandes economías activas, en la cual la principal actividad está determinada por la producción agropecuaria, en la que trabaja el 44% de la población. En segundo lugar, está la producción manufacturera con el 12% de la población. La Zona muestra importantes elementos, patrimoniales, sitios históricos, culturales y variedad de Zonas turísticas para la investigación y el turismo. De acuerdo con los datos obtenidos, se habla de la Zona Tres, como un espacio del país productivo en todos los ámbitos, el cual es un eje fundamental para el desarrollo del país y para el cumplimiento del Plan Nacional del Buen Vivir, donde se busca el bienestar integral del ser humano, y se incluye a los profesionales en psicología para construir a la ejecución (SENPLADES, 2012).

Dentro de las diferentes universidades que ofrecen la carrera de Psicología Organizacional se observa que dan un seguimiento a los egresados y graduados como profesionales de la carrera, por lo tanto, actualmente en la Zona tres la formación profesional de los mismos a nivel de pregrado depende de dos Instituciones de Educación Superior: La Universidad Técnica de Ambato (UTA) y la Pontificia Universidad Católica Sede Ambato (PUCESA) ubicadas en la ciudad de Ambato en la Provincia del Tungurahua que poseen la carrera de Psicología Organizacional/Industrial; las mismas que se encuentran plenamente legalizadas y regidas por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Metodología de la investigación

El presente estudio, comprende un trabajo investigativo de carácter descriptivo exploratorio. Corresponde a descriptivo debido a que se analizó un fenómeno actual y real (Mantecón, Jerez, Calafat, Elisardo, y Román, 2008) en búsqueda de datos actuales sobre el campo ocupacional de los profesionales de la Psicología Organizacional.

Se denomina exploratorio, ya que se indaga aspectos esenciales que no han sido estudiados con anterioridad (Hernández Sampieri, 2010), acerca del campo ocupacional de los psicólogos organizacionales en la zona de planificación tres del Ecuador.

3.1.1. Métodos aplicados

Se usaron los métodos del nivel teórico de conocimiento: inductivo - deductivo, análisis y síntesis. El método inductivo - deductivo, ya que se analizaron los resultados particulares del campo ocupacional de los Psicólogos Organizacional y el perfil profesional. Es decir, este método va de las características particulares a generar conclusiones, y de lo general para constatar en el objeto de estudio práctico. El análisis y síntesis, ya que se descompone a las diferentes áreas de trabajo de los profesionales en

Psicología Organizacional dentro del Ecuador y en las Zonas de Planificación, así como, las habilidades y destrezas de los profesionales necesarias para ingresar al mundo laboral.

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la realización del proyecto se aplicó el método científico, puesto que se lo hizo mediante un proceso sistemático, crítico y empírico, aplicado a un fenómeno específico (Hernández, 2010), en este caso al estudio de campo ocupacional de los Psicólogos Organizacionales en la Zona de Planificación tres del Ecuador. La recolección de información se efectuó mediante la aplicación de la encuesta como instrumento principal pues es uno de los materiales más utilizado para recolectar datos, este consiste en un conjunto de preguntas abiertas, cerradas que poseen opciones dicotómicas y politómicas, también se utilizó una escala de Likert; que posee secuencia respecto a la variable a medir (Hernandez, 2007). Los cuestionamientos fueron acordes al problema de investigación y la pregunta de estudio, estos han sido planteados a forma de preguntas cerradas en su gran mayoría, y las de más como preguntas abiertas, con el fin de facilitar la interpretación de los datos que se obtuvieron. Para la elaboración del instrumento se tomó como referencia la encuesta que se aplicó en el seguimiento a graduados de la PUCESA (Mena, 2013) además, de las fuentes teóricas que respaldan cada uno de los cuestionamientos.

Para la realización del proyecto se contó con una ficha sociodemográfica y cuatro cuestionarios *Ad Hoc* de información académica, del campo ocupacional, del crecimiento profesional/desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional y el perfil profesional del Psicólogo Organizacional.

- a. **Ficha sociodemográfica.** Permitted conocer datos personales de los encuestados, que influyen de una u otra manera en el campo ocupacional de su profesión. Se tomaron en cuenta edad, sexo, ciudad actual y de procedencia, ubicación del domicilio, identificación étnica, estado civil, hijos y cargas familiares.

- b. **Encuesta 1: información académica.** Esta encuesta se centró en adquirir datos acerca de la formación superior y de los encuestados para el ejercicio de su profesión. Se recogieron datos acerca del centro de estudios, años y denominación del título obtenido, formación de postgrados reconocida por el SENESCYT y áreas de interés para estudios de postgrado.

- c. **Encuesta 2: situación laboral.** Se recabo información sobre todo aquello que esté relacionado con su lugar de trabajo si es el caso, y la percepción de los encuestados acerca del campo ocupacional a nivel general. Este cuestionario consta de dos partes, la primera, en la que solo respondieron aquellos que se encontraban trabajando; y la segunda en la que participaron todos los encuestados. Para ello se tomaron en cuenta las categorías: número de años de ejercicio profesional, número de empleos anteriores, despidos intempestivos, trabajo actual, lugar, horarios, sector, áreas, sueldo y selección para el trabajo actual, relación del trabajo con la titulación, relación del trabajo con psicología y psicología organizacional, ubicación del trabajo en lugar de residencia, cambio de domicilio para el trabajo, facilidades de transporte y sueldo en la primera parte. Mientras que la segunda parte está formada por: oportunidades de formación y empleo dentro de la Zona

Tres de Planificación del Ecuador; oportunidades de trabajo y deseos de estabilizarse fuera de la Zona Tres de Planificación del Ecuador.

- d. **Encuesta 3: crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional.** Consta de 18 preguntas con una escala de Likert con cuatro opciones, acerca del desenvolvimiento de los profesionales en el campo ocupacional y está dividido en siete factores: Oportunidades de trabajo y rentabilidad; percepción del perfil de salida; adquisición de nuevas competencias; percepción de competitividad laboral; ejercicio profesional y campo ocupacional; estabilidad laboral a largo plazo; percepción de oportunidad laboral
- e. **Encuesta 4: perfil del Psicólogo Organizacional.** Consta de 42 preguntas con una escala de Likert con cinco opciones, acerca del perfil profesional que deben manejar los Psicólogos Organizacionales y la formación personal y universitaria en la práctica profesional. Las preguntas se basaron en las áreas de apreciación de la diversidad y multiculturalidad e análisis y síntesis, los conocimientos en psicometría y test, la prevención primaria y compromiso ético conocimientos teóricos y su adaptación a la realidad, las competencias laborales en informática, la comunicación y aplicación de conocimientos, investigación científica los conocimientos en relaciones interpersonales, las habilidades de relación, organización e inteligencia emocional, los sub procesos organizacionales, y las habilidades de comunicación y adaptación.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Para conocer a profundidad el problema de la investigación fue necesario el estudio de los psicólogos y psicólogas Organizacionales graduados de las distintas universidades del Ecuador que mantienen actividades laborales dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador. Se trabajó con una población indeterminada, pues se desconoce el número total de casos a la actualidad.

3.3.2. Muestra y muestreo

La muestra que se utilizó para la investigación comprende a 75 casos distribuidos en la Zona de Planificación Tres del Ecuador que abarca a las provincias de Tungurahua, Pastaza, Chimborazo y Cotopaxi. La selección de los casos se lo realizó a través de un tipo de muestreo no probabilístico (Pimienta Lastra, 2000) a través de la técnica bola de nieve (Mantecón, Jerez, Calafat, Elisardo, y Román, 2008). En donde se partió de una base de datos de algunos Psicólogos Organizacionales de la zona de estudio. Se aplicó una ficha sociodemográfica y las cuatro encuestas mencionadas anteriormente de forma individual y siguiendo el procedimiento del método bola de nieve cada profesional daba una referencia de un colega, de tal modo que la investigación pudo ampliarse.

3.4. Procedimiento metodológico

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo se realizó un análisis y estudio de la población. Posteriormente se indagó acerca de la ficha sociodemográfica y cuatro encuestas dirigidas a los profesionales de la Psicología Organizacional, esta encuesta se la plasmó con la información obtenida a través de la fundamentación teórica. Después se

efectuó la selección de los participantes del estudio mediante un muestreo no probabilístico, “bola de nieve”, para ello se partió de una base de datos de los profesionales de la Psicología Organizacional a quienes se aplicó los instrumentos, inicialmente se realizó un contacto verbal directo por parte del investigador, la aplicación se realizó de forma individual en un rango aproximado de 20 minutos por participante, una vez finalizadas las encuestas se solicitó al participante un nuevo contacto de un profesional en el área que permito conseguir un total de 75 Psicólogos Organizacionales; al terminar de recaudar los datos de los participantes, se concibió el análisis estadístico descriptivo y exploratorio para finalmente realizar la formulación de conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de la información general de la muestra

La información de análisis y resultados ayuda a conocer con exactitud datos sociodemográficos de los profesionales que participaron en la encuesta. Para esta sección se tomaron en cuenta las variables de: edad, sexo, ciudad de procedencia, ciudad de domicilio actual, identificación étnica, estado civil, presencia de hijos, número de hijos, si existen o no cargas familiares y si es el caso que tipo de cargas. La información obtenida, con la herramienta de investigación se considera de vital importancia en el tema de estudio, pues muestra la realidad de los profesionales. Además, de las características que son trascendentales al estudiar el campo ocupacional, puesto que, al momento de conseguir un empleo todos estos factores son tomados en cuenta y generan un gran peso.

Para el estudio se hizo la media (M) y desviación estándar (Ds) en cuanto a la variable de la edad de los participantes, mientras que en todos los aspectos restantes se muestran los datos a través de frecuencias (f) y la representación porcentual (%), que permiten evidenciar con facilidad los resultados obtenidos (ver tabla 10).

Tabla 4. 10.
Información sociodemográfica de edad, sexo, identificación étnica, ciudad de domicilio y sector de residencia

<i>Variables</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación</i>
Edad	27.7	4.38
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Rangos de edad</i>		
Hasta 30 años	65	86,7%
Entre 31 y 40 años	8	10,7%
Entre 41 y 50 años	2	2,7%
<i>Sexo</i>		
Hombre	31	41,3%
Mujer	44	58,7%
<i>Identificación étnica</i>		
Mestizo	75	100,0%
<i>Domicilio actual</i>		
Ambato	41	54,7%
Riobamba	3	4,0%
Puyo	1	1,3%
Latacunga	16	21,3%
Otros	14	18,7%
<i>Sector domiciliario</i>		
Urbano	69	92,0%
Rural	6	8,0%

Nota: 75 observaciones.

En el cuadro se puede observar, en cuanto a la edad se encuentra entre los participantes una media de $M= 27.7$ años; $Ds= 4.38$. La muestra de participantes se repartió en un 86.7% con participantes de edades entre 23 a 30 años, el 10,7% participaron colaboradores con edades entre 31 a 40 años, el 2.7% con participantes entre 41 a 50 años. (ver gráfico 1).

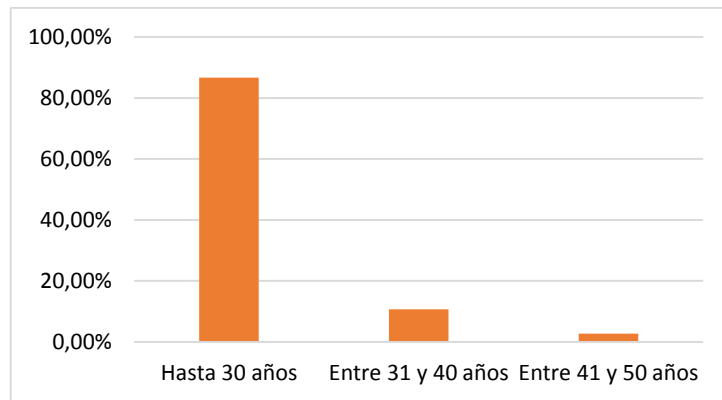


Gráfico 4.1. Representación gráfica de los rangos de edad de los participantes.

Se observa en el gráfico que existe una predominancia en los encuestados correspondiente a edades inferiores a los 30 años, a su vez por participantes con edades entre 31 y 40 años. Las posibles respuestas que explican este fenómeno es la formación profesional de una notable mayoría de los participantes que quieren superarse y se han graduado para ingresar a la universidad de la Zona de Planificación Tres del Ecuador y que éstas tienen un inicio de formación profesional relativamente temprano, La necesidad de buscar mejores oportunidades de trabajo por la necesidad económica y de estudiar una carrera superior para tener mejores oportunidades de empleo. Tal es el caso de la PUCESA que inició la formación a través de la Escuela de Psicología en el año 2006, de la UTA a través de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación con los primeros graduados en el año 2000, extendiendo con la carrera de Psicología Industrial en modalidad presencial. (UTA, 2010).

Con respecto al sexo de los participantes se encontró que el 58,7% corresponde al sexo femenino. Es decir, que existen mayor cantidad de profesionales Psicólogas con

aproximadamente, y por su parte el 41,3% corresponde al sexo masculino (ver gráfico 2).

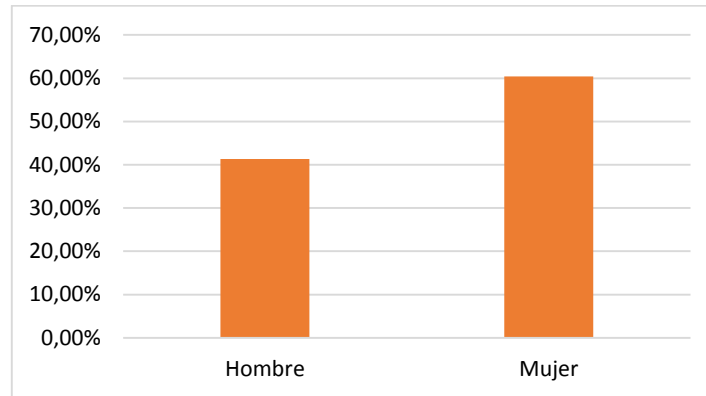


Gráfico 4.2. Representación gráfica de género de los participantes

Principalmente se observa que el sexo femenino tiene un gran poder dentro de la Psicología Organizacional esto se debe a que finales del siglo XIX, con el cambio económico y social en América, hubo un crecimiento de la psicología femenina. Las mujeres lucharon por obtener los mismos derechos políticos que los hombres y mejores condiciones de trabajo.

Las mujeres han ido ganando un papel cada vez más importante en la psicología. En 2001, el 55% de los miembros de la asociación canadiense de psicología eran mujeres, 50% en la asociación americana de psicología. En Sudáfrica, 68% de todos los Psicólogos Organizacionales eran mujeres.

Skinner y Loew (2007) proponen que el número de hombres en la Psicología Organizacional se ha mantenido estable, que el aumento ha sido entre las mujeres. Pero otros investigadores como, Rosenweig (1994) propone que la feminización de la Psicología es una consecuencia de la devaluación de la psicología, no una causa. Se refiere a que primero la Psicología ha perdido estatus, y por eso los hombres la han dejado a un

lado, y ha sido debido a la huida de los hombres cuando las mujeres han empezado a tomar más parte en la psicología.

En cuanto a la etnia de los participantes se refleja que el 98% corresponden a una población de raza mestiza, el 1% de raza indígena y el 1% restante de raza blanca. (Ver gráfico 3).

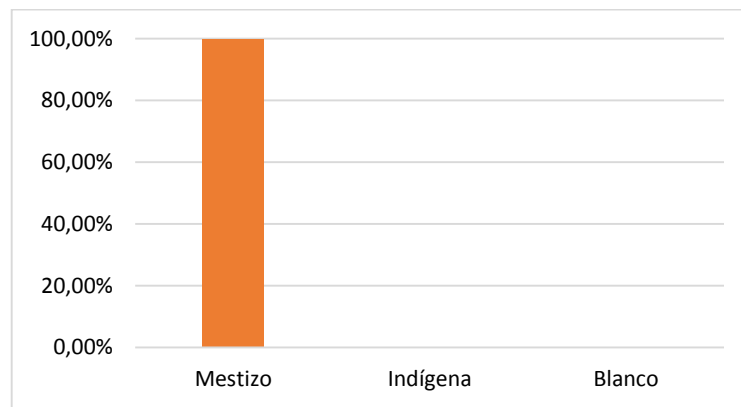


Gráfico 4.3. Representación gráfica de la identificación étnica de los participantes

En el Ecuador se encuentra una predominancia de la raza mestiza, este factor se deriva gracias a que de la totalidad de los Ecuatorianos el 71,9% son mestizos, el 7% son montubios, 7,2% de raza afroamericana, 7,1% Indígenas, 6,1% se consideran Blancos y también tenemos de otras residencias que pueden ser de otros países con el 0,3% estos datos se derivados por el INEC (2011). Por tanto, se puede encontrar que la mayoría de personas en Ecuador son mestizos y que las personas que acceden a Educación superior sean en su mayoría de esta etnia, sin relegar ni discriminar a la raza indígena existente. En la actualidad se encuentra que un porcentaje de etnia indígena que tienen acceso a la educación, más sin embargo, en la actualidad estos parámetros se ha modificado, pero este prodigio no ha variado mucho y siguen siendo más los de raza mestiza los que tienen mayores oportunidades para ingreso a Educación Superior por el costo que éste implica.

Con respecto a la ubicación de domicilio actual de los participantes se encontró que el 54.7% se encuentra residiendo en la ciudad de Ambato, mientras que el 4% de los participantes se ubica en Riobamba; además de que en Puyo se encuentra el 1,3% y en Latacunga existe un 21.3%; por otro lado ese encontró que el 18.7% de Psicólogos organizacionales encuestados se encuentran en diferentes cantones de las Zona de Planificación Tres del Ecuador (ver gráfico 4).

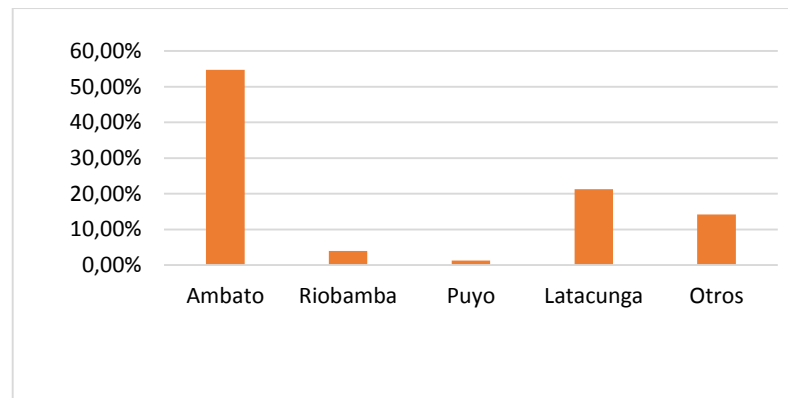


Gráfico 4.4. Representación gráfica de la ubicación actual de los participantes

Es importante el estudio de la carrera para darse cuenta que los participantes de este análisis son en su mayoría de la provincia de Tungurahua ya que es una de las principales en manejar un alto índice de empresas de industrialización y producción en la Zona céntrica del Ecuador, y por ello, se encontró un mayor número de encuestados en la provincia, no obstante, las provincias aledañas como Cotopaxi son un referente importante de información, porque poseen un valor significativo en los resultados.

En cuanto al sector domiciliario de los participantes se encuentra que la mayor parte reside en el sector urbano, con un 92% del total de los encuestados; mientras que apenas el 8% se encuentra ubicado en el sector rural (ver gráfico 5).

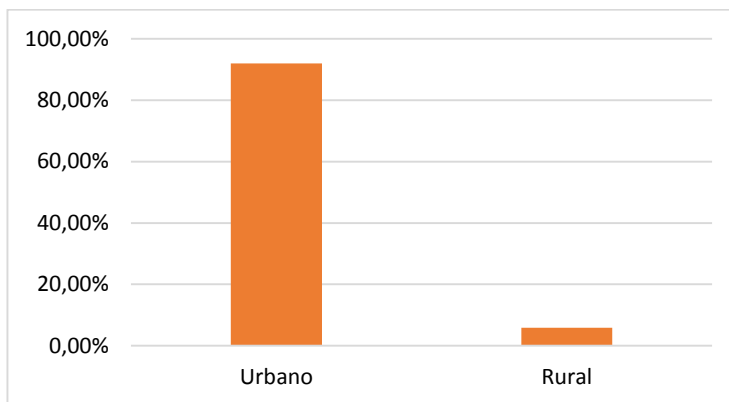


Gráfico 4.5. Representación gráfica del sector domiciliario de los participantes

En la actualidad el mayor número de personas que residen dentro de la Zona de planificación tres del Ecuador es en el sector Urbano, se conoce que es una fuente principal porque las personas que residen en este sector tienen fácil acceso a varios servicios indispensables y a tecnología que son necesarios para la vida diaria, servicios básicos, hospitales, transporte, centros comerciales que son importantes para el buen vivir.

(Souza y Tokman, 1978). La búsqueda de centros universitarios que oferten carreras afines a sus preferencias. Y como otro de los aspectos que han generado dicho fenómeno, es la migración de personas que quieren llegar a ser grandes profesionales de Zonas rurales hacia las grandes ciudades, En esta exploración logran estabilizarse en diferentes urbanizaciones; mientras que por otro lado también se conoce que las personas de Zonas urbanas son quienes tienen mayor acceso a educación superior debido a una cuestión cultural y económica.

De acuerdo a la información sociodemográfica acerca del estado civil, existencia de hijos, número de hijos, cargas familiares y tipos de carga familiar, la tabla nos muestra la frecuencia (*f*) y porcentaje (%) de cada uno de ellos, con la participación de 75 profesionales de Psicología Organizacional (ver tabla 11)

Tabla 4.11.
Información sociodemográfica: estado civil, hijos, cargas familiares.

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Estado Civil</i>		
Soltero/a	52	69,3%
Unión Libre	2	2,7%
Casado/a	20	26,7%
Divorciado/a	1	1,3%
<i>Con hijos</i>		
Si	27	36,0%
No	48	64,0%
<i>Número de hijos</i>		
Sin hijos	48	64,0%
Uno	20	26,7%
Dos	6	8,0%
Tres	1	1,3%
<i>Con cargas Familiares</i>		
Si	31	41,3%
No	44	58,7%
<i>Tipo de Carga</i>		
Hijos/as	27	36,0%
Esposo/a	3	4,0%
Familiares	1	1,3%
Hijos/as e Esposo/a	31	41,3%
Sin cargas	44	58,7%

Nota: 75 observados.

En los encuestados se encontró que según su estado civil establece que el 69,3% se encuentra soltero; el 2,7% en unión libre y el 26,7% de los participantes se encuentran casados; y apenas el 1,3% están divorciados. (Ver gráfico 6)

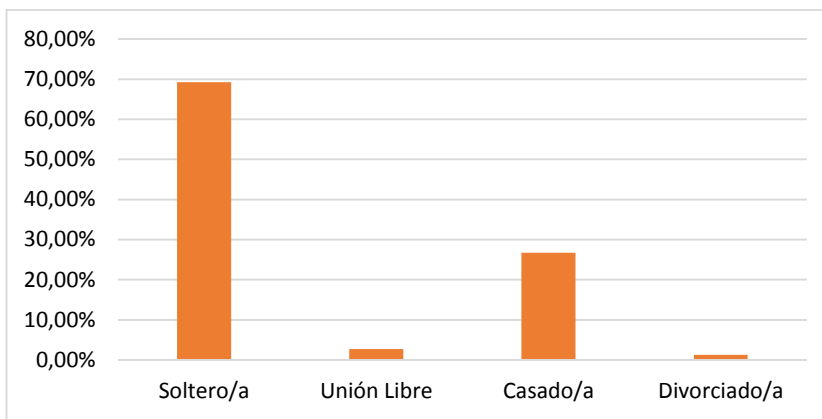


Gráfico 4.6. Representación gráfica del estado civil de los participantes

En los participantes se observa un mayor porcentaje de solteros con el 69% lo cual es importante debido a la educación que obtienen y también a que la mayor parte de matrimonios en el Ecuador es del 26 a 32 años lo que explica la cantidad de solteros en la actualidad y los encuestados están en edades menores a 30 años en su mayoría (El comercio, 2016). A pesar de ello, existe una cifra considerable de personas casadas, la mayoría de estas personas son porque tienen hijos, y en menor medida los participantes que se encuentren viviendo en Unión Libre y los participantes que se encuentran divorciados son en mínima cantidad a pesar que esta cifra sigue en aumento.

De acuerdo a las encuestas se observa que el 36% de los participantes tienen hijos; mientras que el mayor porcentaje ubicado en 64% no tiene hijos en la actualidad (Ver Gráfica 7)

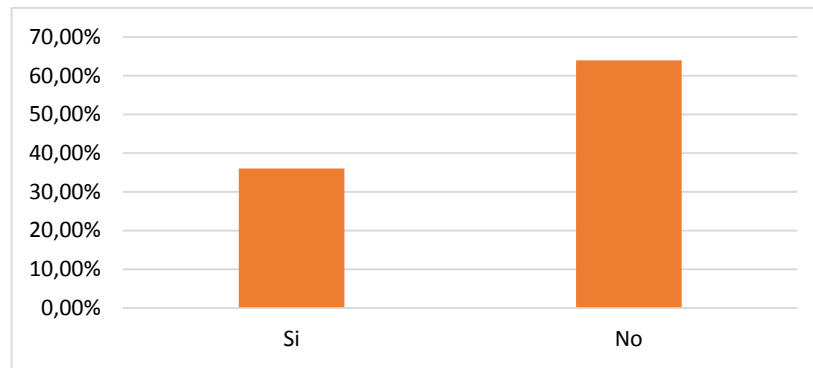


Gráfico 4.7. Representación gráfica sobre hijos de los participantes

La ausencia de hijos es predominante entre los participantes, y aunque los hijos no siempre están relacionados con el matrimonio, se puede observar que se evidencian cifras parecidas entre el estado civil en condición de solteros/as y la ausencia de hijos. Actualmente, las personas que obtienen su título de educación superior no tienen hijos porque no tienen tiempo, criar un hijo en la actualidad se necesita el 50% de tiempo y la economía, por lo mismo es importante una decisión de dedicarse a su familia o a un empleo. Así como también que existe un porcentaje de 36% que si tienen hijos.

En lo que tiene que ver con número de hijos de los participantes, se observa que existe un porcentaje 64% no tiene hijos; el 26,7% de los participantes tienen un hijo; mientras que el 8% actualmente tienen 2 hijos; por otro lado existe una menor cantidad de encuestados con 3 hijos que representan el 1,3% respectivamente (ver gráfica 8)

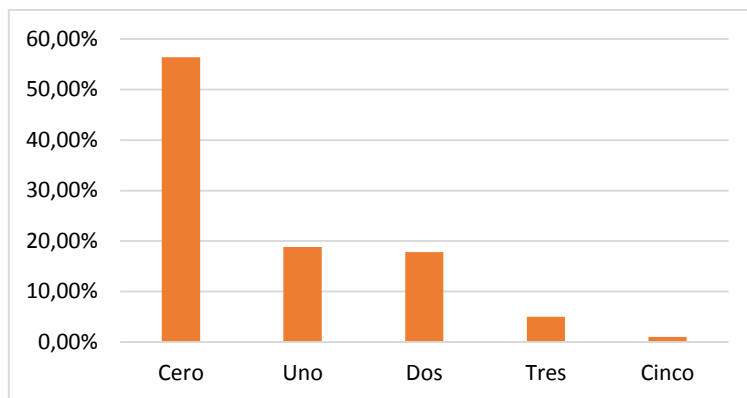


Gráfico 4.8. Representación gráfica sobre número hijos de los participantes

Después de analizar los resultados se observa que el mayor porcentaje de participantes de la Zona Tres no tiene hijos o cuenta únicamente con uno; dentro de los hogares ecuatorianos ya no es rentable tener más de dos hijos. Según datos del Censo Poblacional, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC (2010) las familias ecuatorianas tienen un promedio de 1,6% de hijos “El tema va asociado a un proceso de urbanización mundial, en donde las poblaciones prefieren tener menos hijos”.

Con respecto a las cargas familiares, se observa que el 41,3% si posee algún tipo de carga familiar; mientras que el 58,7% no tiene ninguna carga familiar en la actualidad (ver gráfico 9).

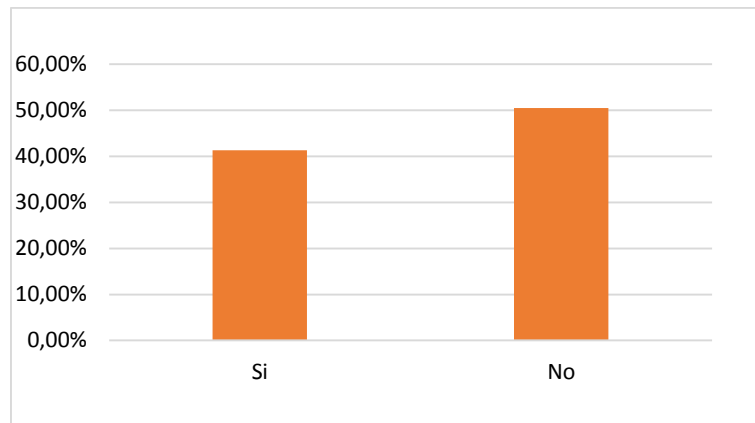


Gráfico 4.9. Representación gráfica sobre cargas familiares de los participantes

Según lo que se puede observar en el gráfico la comparación y presencia de cargas familiares, se observa que el 41,3% tiene cargas familiares esto implica que pueden ser hijos como anteriormente mencionamos o de algún tipo de carga familiar, lo que quiere decir que la mayoría de los encuestados destina su sueldo a su gasto personal.

En cuanto al tipo de cargas familiares que tienen los encuestados, en caso de que así sea; se encuentra que el 36% tienen como responsabilidad económica sus hijos/as; el 4% a su esposo/a; el 1,3% a familiares cercanos; y también se encontró que el 41,3% de los participantes son responsables de los hijos/as y esposos/as a nivel económico (ver gráfica 10).

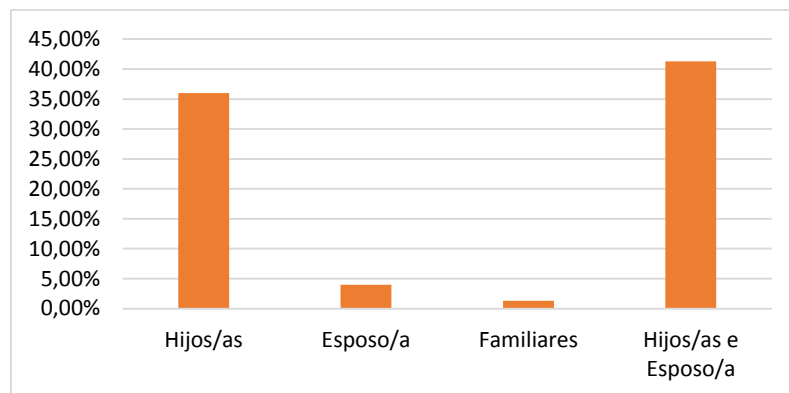


Gráfico 4.10. Representación gráfica sobre tipo de cargas familiares de los participantes

Este gráfico es para observar que la mayoría de los encuestados tiene responsabilidades con sus hijos/as y su esposo/a. Esta situación puede estar relacionada con la realidad del País, en la actualidad la vida de pareja tanto hombres y mujeres tienen responsabilidades económicas muy fuertes cuando existen cargas familiares y dentro de la sociedad. Es así que Villacis (2011) en el Ecuador ha ido decreciendo la cantidad de número de hijos en la actualidad dentro de hogares establecidos se puede encontrar que tienen de 1 a 2 hijos pero esto puede influenciar en la economía es indispensable ahora que trabaje la pareja para poder solventar los gastos como arriendo, agua, luz, teléfono, alimentación, vestuario, medicinas, estudio, y ahorrar para el futuro de un hijo.

4.2. Información académica

Esta sección de la encuesta está destinada a obtener información acerca de la educación superior y de cuarto nivel, la misma que es considerada útil para la realización del estudio. En este apartado las variables que se obtienen mediante la encuesta son: centro universitario de obtención del título, año de obtención y denominación del título profesional, formación

de postgrado reconocida por el senecyt y áreas de postgrado consideradas como útiles para la profesión.

En cuanto a las variables nombradas anteriormente serán analizadas cuantitativamente y cualitativamente, los datos que se muestran son de frecuencias (*f*) y representación porcentual (%), los mismos que facilitan la comprensión de los datos obtenidos (ver tabla 12).

Tabla 4.12.

Información académica a nivel superior

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Universidad donde obtuvieron el título</i>		
UTA	45	60,0%
PUCESA	20	26,7%
UCE	4	5,3%
UCL	3	4,0%
PUCE	2	2,7%
UPS	1	1,3%
<i>Graduados en la Zona 3 del Ecuador</i>		
Dentro de la Zona 3	68	90,7%
Fuera de la Zona 3	7	9,3%
<i>Rango de año de graduación</i>		
5 años o menos	63	84,0%
Entre 6 a 10 años	11	14,7%
16 años o más	1	1,3%
<i>Duración de la carrera</i>		
Cuatro	9	12,0%
Cinco	57	76,0%
Seis	9	12,0%
<i>Denominación del título</i>		
Psicólogo/a organizacional	23	30,7%
Psicólogo/a industrial	51	68,0%
Dr. en Psicología Industrial	1	1,3%

Nota: 75 observaciones

En lo que respecta a las IES en donde los participantes obtuvieron en título profesional, se observa que el 60% corresponde a la UTA, en segundo lugar se encuentra la PUCESA

en donde el 26,7% ha obtenido su título profesional; el 5,3% estudió en la Universidad Central del Ecuador; a pesar de que actualmente la Universidad Cristiana Latinoamericana ya no presta sus servicios el 4% de los encuestados estudió en esta institución; también se observa que el 2,7% estudio en la PUCE, mientras que en la Universidad Particular Salesiana estudiaron el 1,3% respectivamente (ver gráfico 11)

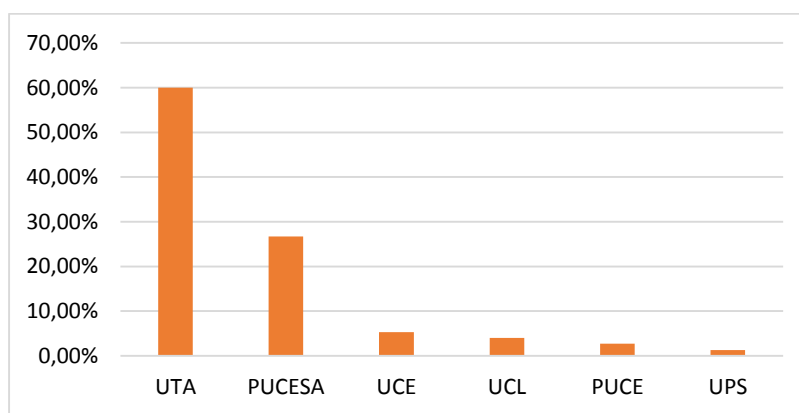


Gráfico 4.11. Representación gráfica sobre centro universitario de obtención del título

En el gráfico se observa que según los resultados del presente instrumento de investigación que está enfocado hacia la Zona céntrica del país, siendo la Universidad Técnica de Ambato la más representativa en este sector, y esto debido a que tiene una mayor acogida por ser una Universidad pública, su infraestructura es amplia lo cual acoge a gran cantidad de estudiantes cada semestre también tiene fácil acceso, seguida muy de cerca por la Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, de donde se ha obtenido una cifra considerable de participantes distribuidos dentro de la Zona tres del Ecuador respectivamente; también se observa que existe participantes con una cifra baja de

universidades ubicadas en la ciudad de Quito que se han incluido a la zona tres del Ecuador.

En lo que se refiere al lugar donde los participantes realizaron sus estudios superiores, se observa que el 90,7% los realizo dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, mientras que el 9,3% lo realizaron en universidades fuera de la Zona (ver gráfico 12).

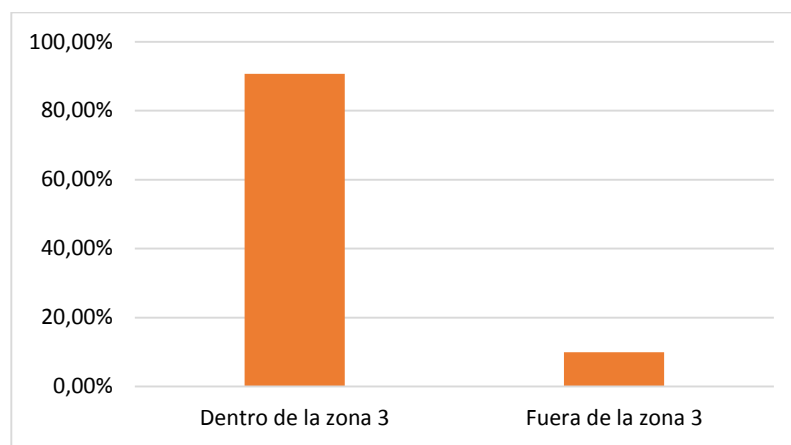


Gráfico 4.12. Representación gráfica sobre participantes graduados dentro y fuera de la Zona 3 del Ecuador

En la Zona de Planificación Tres del Ecuador, existen universidades de gran nivel que ofertan la carrera de Psicología Organizacional/Industria, es así que actualmente se brindan oportunidades de estudiar la misma en universidades particulares y fiscales, tiene una gran acogida la carrera porque las personas que les gusta se movilizan desde las diferentes ciudades que integran esta Zona para cumplir sus anhelos de estudio, por lo cual, es resultado es evidente y la mayor parte de personas encuestadas realizaron sus estudios dentro de la Zona.

En lo que se refiere al tiempo de graduación de los encuestados, se determina que el 84% obtuvo su título profesional hace 5 años o menos, mientras que el 14,7% lo hizo en el rango de 6 a 10 años; también se observa que el 1,3% lo hicieron hace 16 años o más (ver gráfico 13).

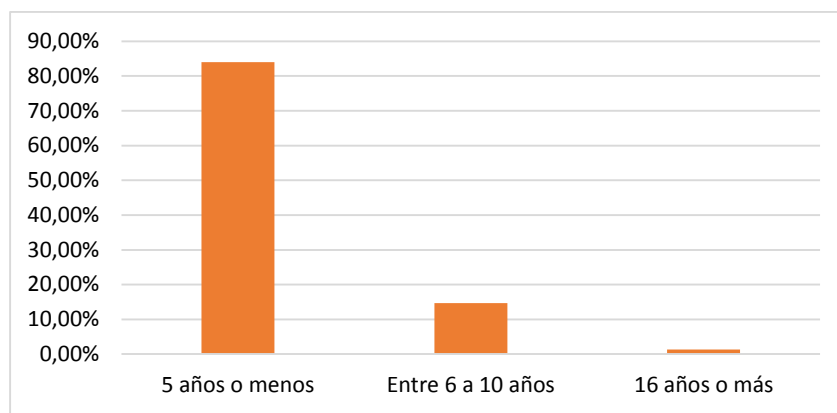


Gráfico 4.13. Representación gráfica años de obtención del título

La carrera de Psicología Organizacional/Industrial es una carrera nueva dentro del estudio superior, también dentro de la zona se encuentra profesionales que tienen pocos años dentro de la carrera, pues como se observa dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador existen gran parte de profesionales en esta área que han obtenido su título en los últimos cinco años; este factor se debe a que inicialmente esta profesión se brindaba únicamente a nivel de las grandes ciudades, no obstante con el pasar de los años y con una necesidad creciente por tener un apoyo emocional se implementa ya en ciudades de la Zona de Planificación Tres del Ecuador siendo Ambato una de las ciudades para implementar y dar factibilidad a la carrera.

En lo que respecta a los años de duración de estudios previos a la obtención del título profesional se observa que el 12% de los participantes lo han realizado en el curso de

cuatro años; el 76% de los participantes lo realizó en cinco años y el 12% obtuvo su título profesional en una etapa de seis años (ver gráfico 14).

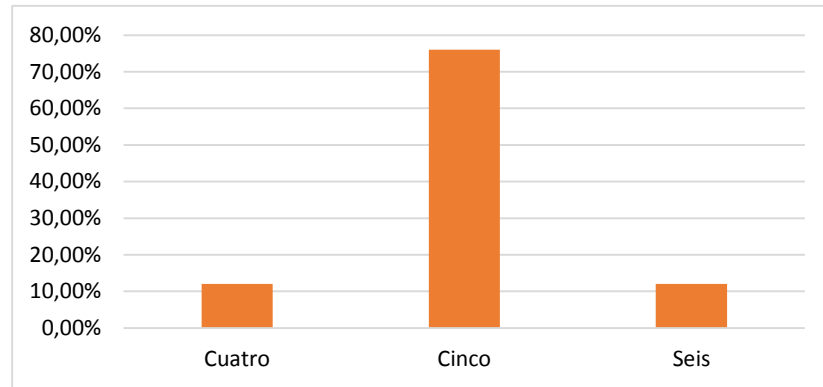


Gráfico 4.14. Representación gráfica años de obtención del título

Dentro de las diferentes universidades que encontramos en la zona de planificación tres observamos que la carrera de Psicología Organizacional está en el rango de 5 años pero, se presume que antes se estudiaba 4 años, actualmente las universidades deben estar de acuerdo estándares de la educación Superior para poder obtener un título de tercer nivel y en la actualidad es posible obtener un título semejante o superior en un rango de tiempo coherente, más el tiempo que demore el proceso de graduación que generalmente incluye un proyecto de investigación o un examen de conocimientos.

En cuanto a la denominación del título de tercer nivel, se observa que el 30,7% posee el título de Psicólogo/a Organizacional avalado por del SENECHYT; y el 68% posee el título de Psicólogo/a Industrial; y también el 1,3% recibieron el título de Doctor en Psicología Industrial (Título de tercer nivel) (ver gráfica 15).

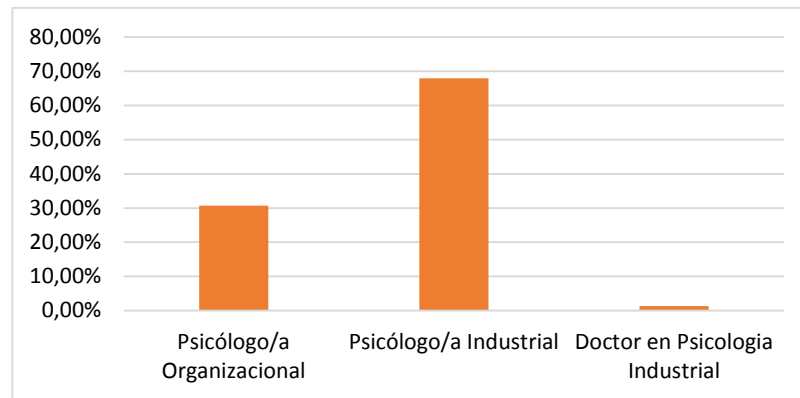


Gráfico 4.15. Representación gráfica denominación del título

En el gráfico podemos observar que la mayoría de los encuestados que han obtenido el título de Psicología Industrial son de la Universidad Técnica de Ambato, en cambio en la universidad PUCESA se representa con el título de Psicología Organizacional; y se representa con un número de encuestados considerable dentro de las encuestas.

Según Spector, (2006), Por otro lado menciona que no es necesario realizar una separación de la Psicología Industrial y la Psicología Organizacional, ya que los contenidos se superponen, se tomen en cuenta el objetivo, el cual es mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, y a partir de esta mejora, sin embargo la Psicología Organizacional optimiza el ajuste a la organización y el rendimiento en el puesto de trabajo, en éste se puede ver como los contenidos se complementan, identificando los factores que obstaculizan el desempeño del individuo, con el fin de mejorar y al hacerlo, se perfecciona el interés de las organizaciones.

En lo que respecta a la información académica, en la tabla se observa que algunos de los participantes poseen formación de cuarto nivel, al igual que las áreas de postgrado consideradas de interés para los profesionales (ver tabla 13).

Tabla 4.13.
Información académica: postgrado, áreas consideradas útiles

Variables	Frecuencia	Porcentaje
Postgrado		
Si	6	8,0%
No	61	81,3%
En proceso	8	10,7%
Áreas de postgrados útiles		
Talento Humano	6	8,0%
Administración en Psicología	2	2,7%
Desarrollo Organizacional	1	1,3%
Gestión Humana	1	1,3%
Gestión Humana	1	1,3%
Finanzas	1	1,3%
Administración de Empresas	1	1,3%
Seguridad Industrial e Higiene	1	1,3%
Ambiental	1	1,3%
Nota: 75 observados		

En lo que se refiere a estudios de postgrado, se observa que el 8% de los participantes ha realizado algún tipo de estudio de cuarto nivel, el 10,7% actualmente cruza dicho estudio; mientras que la mayoría representados por el 81,3% de los participantes no cuentan con un título de postgrado (Ver gráfica 16).

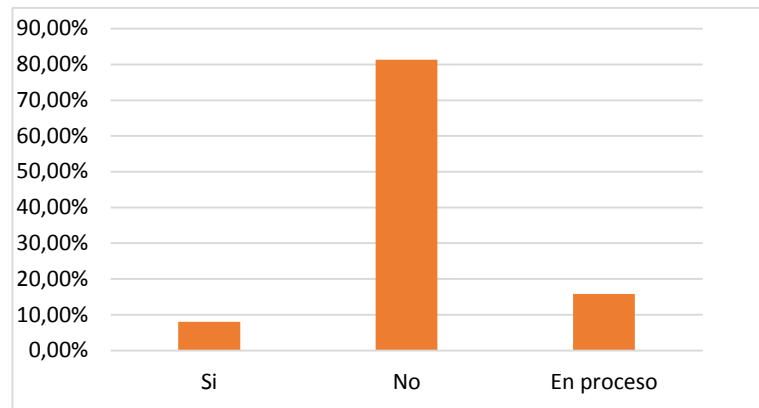


Gráfico 4.16. Representación gráfica acerca de estudios de postgrado

En la actualidad como se ha incrementado el número de profesionales con título de tercer nivel es importante obtener un título de cuarto nivel para ser más competitivo y obtener una mejor oferta laboral dentro de las ofertas laborales. Se observa que la mayoría de los profesionales no han obtenido estudios de postgrados, la situación económica no permite realizar este estudio ya que se encuentran en costos elevados. Sin embargo; esto ha provocado que los profesionales en su gran mayoría retomen sus hábitos de estudio y se enfoquen en un título de cuarto nivel y de esta manera poder cumplir con las expectativas de una sociedad más demandante.

En cuanto a las áreas de postgrado que los participantes consideran útiles se tiene una gran variedad, es así que el 8% opino que el Talento Humano es una especialización útil, el 2,7% lo hizo por Administración en Psicología; el 1,3% piensa que Desarrollo Organizacional es una buena opción, el 2,6% dio su opinión a favor de Gestión Humana, el 1,3% se refirió a Finanzas como una buena opción; especialidades como Administración de Empresas se encuentran en un rango del 1,3%; y el 1,3% mencionó a

Seguridad Industrial e Higiene Ambiental. Un total de 14 participantes que representan el 18,7% tienen especialidades como útiles para el ejercicio profesional (ver gráfico 17).

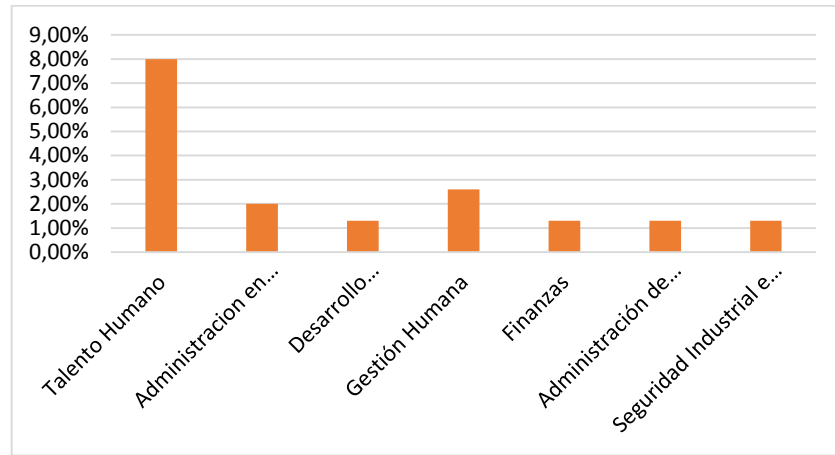


Gráfico 4.17. Representación gráfica acerca de estudios de postgrado considerados útiles

La Psicología principalmente es una profesión amplia y variada por lo tanto la especialización de Psicología Organizacional es exigida dentro de varias instituciones para realizar varios cambios y según las oportunidades que se den en las empresas, sin embargo, se puede observar que la mayoría de los profesionales siguen un postgrado en Talento Humano que es uno de los principales departamentos que tienen las empresas para el desarrollo de las mismas y sus trabajadores.

4.3. Análisis de situación laboral

Este apartado permite conocer en sí mismo la situación laboral de los encuestados, aspectos relevantes de su campo ocupacional. Está dividida en dos secciones, la primera que está destinada a quienes actualmente laboran. Dentro de esta se incluyeron las variables: números de años de ejercicio profesional, despidos intempestivos, trabaja actualmente,

posición del trabajo actual, número de días y horas de trabajo semanal, sector laboral, relación de trabajo con la titulación obtenida, proceso de selección para el cargo, áreas de trabajo, localización del trabajo, facilidad de transporte, cambio de domicilio para trabajo actual y salario.

De igual manera la segunda parte fue respondida por todos los participantes, y para su análisis se realizaron las variables: oportunidades de formación dentro de la Zona de Planificación Tres, oportunidades de trabajo dentro y fuera de la Zona, deseos de estabilizarse fuera de la Zona, enfermedades laborales anteriores y actuales.

Esta sección fue analizada cuantitativamente y cualitativamente, debido a la importancia que radica en la presente investigación, los datos que se muestran son de frecuencias (*f*) y representación porcentual (%), los mismos que facilitan la comprensión de los datos obtenidos (ver tabla 14).

Tabla 4.14.
Situación Laboral: despidos intempestivos, trabajo actual y su posición

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Trabaja actualmente</i>		
Si	54	72,0%
Desempleado	21	28,0%
<i>Despidos Intempestivos</i>		
Si	4	5,3%
No	71	94,7%
<i>Posición del trabajo actual</i>		
Sin trabajo actual	21	28,0%
Primero trabajo	10	13,3%

Segundo trabajo	15	20,0%
Tercero trabajo	14	18,7%
Superior al tercero trabajo	15	20,0%
<i>Tiempo en trabajo actual</i>		
Sin trabajo actual	21	28,0%
0 a 11 meses	28	37,3%
1 año a 5 años	22	29,3%
6 años-10años	2	2,7%
10 años o más	2	2,7%

Nota: 75 observados

Por lo que respecta a la situación laboral actual de los participantes, se encontró que el mayor porcentaje 72% tiene trabajo; mientras que el 28% está desempleado al momento, esto puede deberse a que son personas que en el 2016 han obtenido su título por lo cual la falta de experiencia laboral les dificulta conseguir empleo (ver gráfica 18).

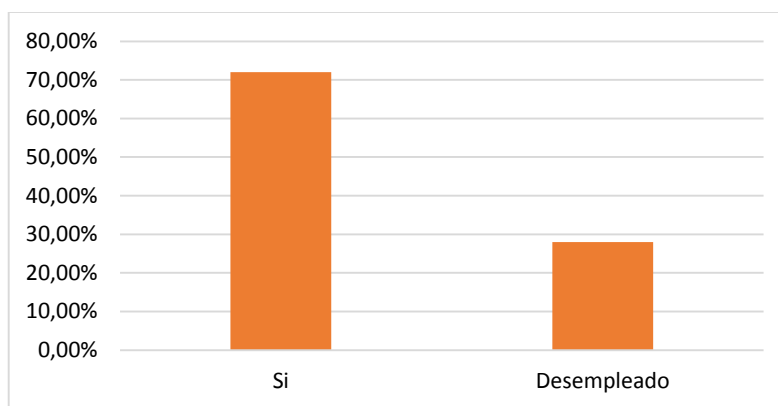


Gráfico 4.18. Representación gráfica acerca de la situación laboral actual

Como se observa en el grafico los profesionales de la psicología organizacional que se encuentran actualmente laborando son el 72% dentro de la zona, el 28% restante podemos observar que son de profesionales que recién han salido de la universidad y se encuentran buscando una fuente de trabajo Tal como lo manifestó Zaldivar (2007), El estudio de las

organizaciones laborales es un tema de gran relevancia para las ciencias psicológicas y en especial para la psicología de las organizaciones, debido al valor que le imprime no solo al profesional de la psicología sino también al propio sujeto organizacional, en el establecimiento de sus múltiples relaciones con sus semejantes y el medio en el cual se inserta.

En lo que tiene ver con despidos intempestivos en trabajos anteriores se evidencia que el 5,3% de participantes han sufrido alguna vez de este fenómeno; en tanto que el 94,7% aún no ha tenido ningún despido de forma intempestiva (ver gráfica 19)

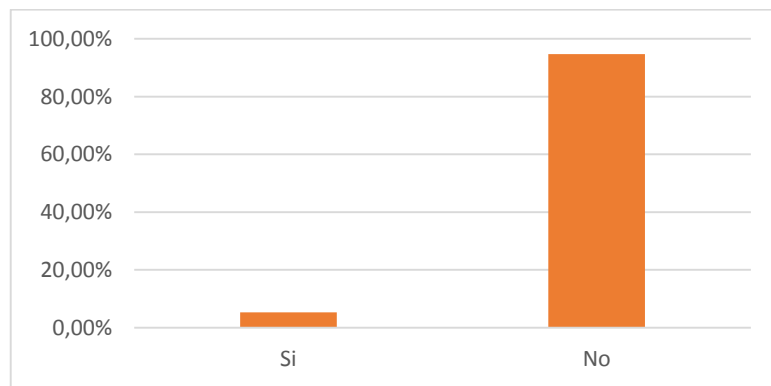


Gráfico 4.19. Representación gráfica acerca de despidos intempestivos

El número que encontramos de despidos intempestivos es bajo con el 5,3% y se relaciona con profesionales que no han obtenido la experiencia necesaria para estar dentro de un trabajo, pero la eficiencia dentro del entorno laboral la podemos observar que los profesionales de la psicología organizacional son constantes, con un gran índice que poseen una estabilidad laboral dentro de sus trabajos.

En cuanto a la posición del trabajo actual, se observa que el 20% de los encuestados ha tenido más de tres trabajos; el 18,7% han tenido tres trabajos tomando en cuenta el actual, el 20% está en su segundo empleo; y el 13,3% se encuentra en su primer empleo. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (Ver gráfico 20).

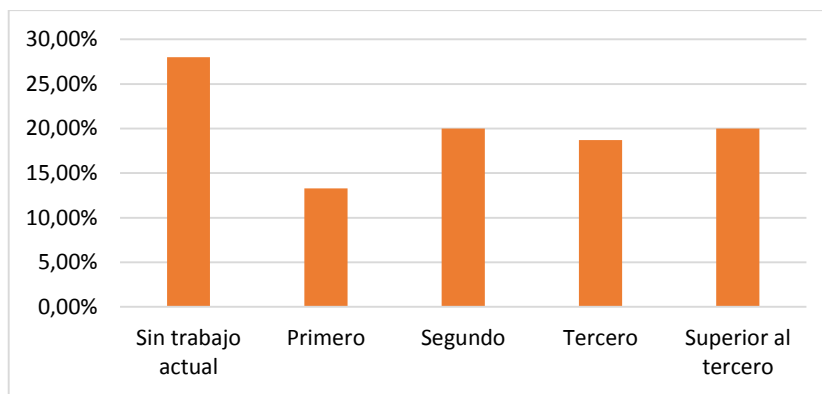


Gráfico 4.20. Representación gráfica acerca de la posición del trabajo actual

De acuerdo a los resultados obtenidos en lo que se refiere a las posición del trabajo actual, se puede observar que existe una fuerte tendencia de los encuestados hacia numerosos empleos, sin dejar de lado también que en un gran índice se encuentran en su segundo trabajo; este factor se debe a que los profesionales son relativamente jóvenes y el número de empleos que han tenido anteriormente es numeroso, esto puede deberse a la búsqueda de empleos continuos con el fin de mejorar en el ámbito laboral. Sin embargo, también existen participantes que apenas han cruzado por uno o dos trabajos.

En cuanto al tiempo que las personas laboran en su sitio de trabajo actual, se conoce que el 37,3% se encuentra en un lapso de 0-11 meses; 29,3% trabaja por un periodo de 1 a 5 años; el 2,7% trabaja entre 6 a 10 años; y finalmente apenas el 2,7% ha trabajado por

más de 10 años en su lugar actual. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 21).

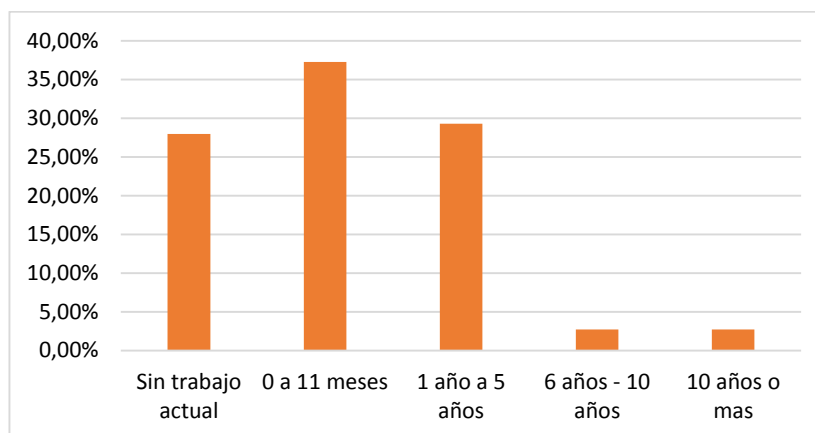


Gráfico 4.21. Representación gráfica acerca de tiempo en trabajo actual

En el gráfico se observa que la mayoría de los profesionales se encuentran en su trabajo menos de un año; esto se debe a que la generalidad son jóvenes y tienen una relación y tendencia de 1 a 5 años por lo tanto estos 2 factores se encuentran en su totalidad dentro del gráfico. También se observa que los porcentajes van disminuyendo en períodos más altos, esto puede deberse a la inherente reciente obtención de títulos por parte de los encuestados.

Tabla 4.15.
Situación laboral acerca de días de trabajo a la semana, horas diarias de trabajo, salario, sector laboral y áreas de trabajo

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Días de trabajo a la semana</i>		
Sin trabajo actual	21	28,0%
Cinco	48	64,0%
Seis	6	8,0%
<i>Horas diarias de trabajo</i>		
Sin trabajo actual	21	28,0%
Ocho	49	65,3%
Nueve o mas	5	6,6%
Salario		

Sin trabajo	21	28,0%
Entre 1 y 2 SBU	1	1,3%
Entre 2 y 3 SBU	16	21,3%
Entre 3 y 4 SBU	26	34,7%
Entre 4 y 5 SBU	7	9,3%
Entre 5 y 6 SBU	4	5,3%
Sector laboral		
Sin trabajo actual	21	28,0%
Público	18	24,0%
Privado	35	46,7%
Libre ejercicio	1	1,3%
Combinado	0	0,0%
Área de trabajo		
Sin trabajo actual	21	28,0%
Consultoría	1	1,3%
E. Servicios	8	10,7%
E. Industria	14	18,7%
E. Producción	7	9,3%
Centro Universitario	4	5,3%
Administración Pública	15	20,0%
Otras	5	6,7%

Nota: 75 observados

En cuanto a los días de trabajo por semana, se obtuvo como resultado de los encuestados que el 64% lo hace los durante cinco días a la semana respetando dos días de descanso, el 8% trabaja seis días semanales. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 22).

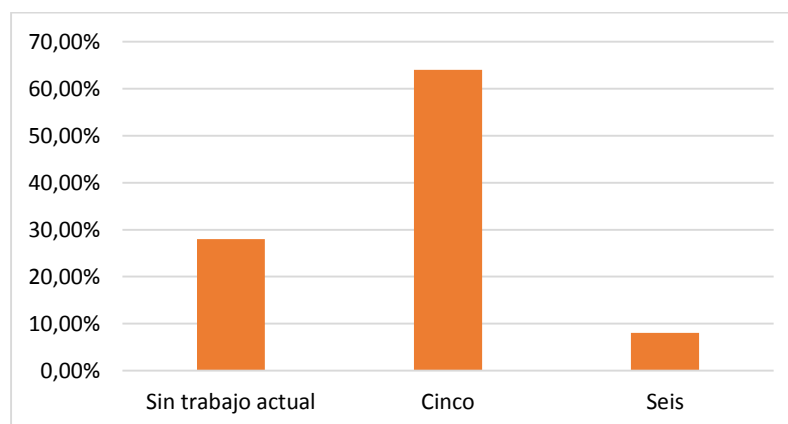


Gráfico 4.22. Representación gráfica acerca de número de días de trabajo semanales

La jornada laboral en el Ecuador corresponde a 40 horas de trabajo en la semana, y ocho horas de trabajo diarias, repartidas comúnmente en 5 días semanales (Ministerio de Comercio exterior, 2015), de ahí el resultado de la gráfica inmediatamente anterior que refleja que la mayoría de Psicólogos organizacionales se acogen a la ordenanza planteada, tomando en cuenta dos días de descanso puesto que en las empresas cumplen las leyes establecidas.

De acuerdo con las horas de trabajo diarias de los participantes, se observó que el 65,3% trabaja en jornadas completas con un total de ocho horas diarias, en cuanto el 6,6% restante trabaja en jornadas superiores a nueve horas. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 23).

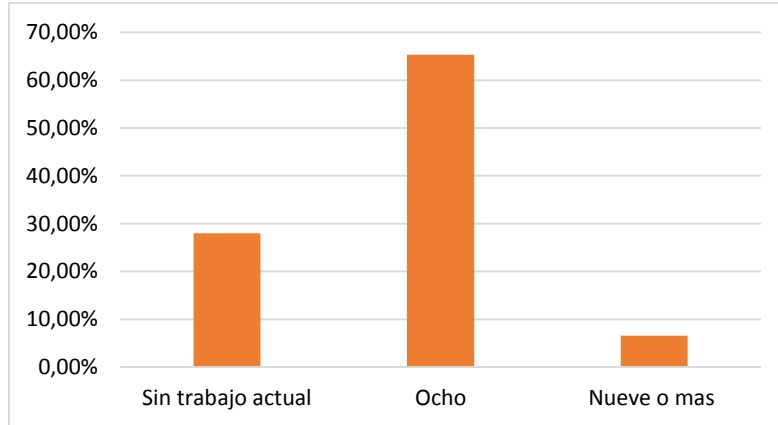


Gráfico 4.23 Representación gráfica acerca de horas diarias de trabajo

Este factor se observa que los Psicólogos Organizacionales cumplen con la jornada establecida de ocho horas diarias dentro de sus horarios de trabajo se debe a que todas las empresas legales del Ecuador deben cumplir con normas y leyes establecidas por el

Ministerio de Trabajo, los mismos que trabajan en alguna Institución pública o privada, y solo un índice menor trabaja los días sábados.

En lo que respecta al sueldo de los encuestados, no se encontró profesionales que ganen menos que un salario básico, (se debe tomar en cuenta que el 28% actualmente no tiene empleo por lo que su sueldo esta evaluado en 0) se estipula que el 1,3% gana 1 Salario Básico Unificado; 21,3% tiene un salario entre 2 SBU y 3 SBU; existen otros profesiones que forman el 34,7% que ganan entre 3 SBU y 4 SBU; por su parte el 9,3% tiene un sueldo entre un rango de 4 SBU y 5 SBU; también existe un grupo de profesionales 5,3% que ganan entre 5 SBU y 6 SBU (ver gráfico 24).

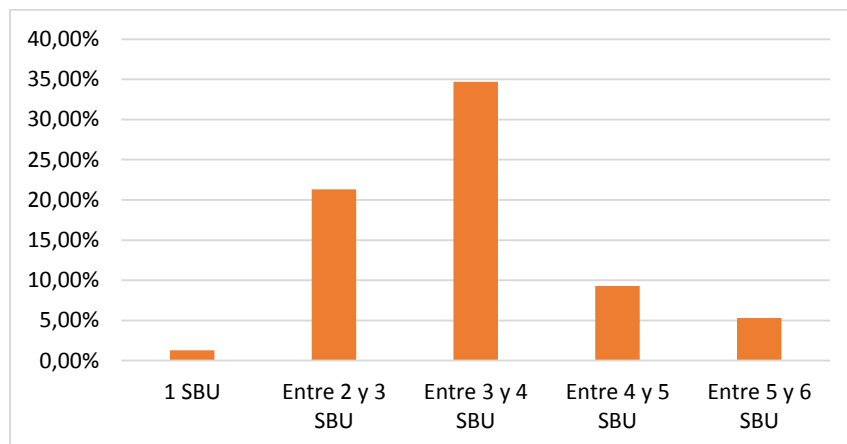


Gráfico 4.24. Representación gráfica acerca del salario

El salario que perciben los Psicólogos Organizacionales es variado, depende del lugar en donde presten sus servicios, lo que es cierto, es que mayoritariamente su trabajo es reconocido de una manera aceptable. Considerando que la canasta básica del Ecuador para el año 2016 se encuentra en \$366 para un trabajador en general y la canasta básica está valorada en \$638,16 (INEC, 2016), se puede considerar que los profesionales de la

Psicología Organizacional la mayoría cumple y satisface con las necesidades básicas acorde a la situación económica de País.

En lo que se relaciona con el sector laboral de los participantes se observó que el mayor porcentaje se localiza en el sector público en donde labora el 24%; el 46,7% trabaja en empresas o Instituciones privadas; el 1,3% trabaja en ejercicio libre de su profesión; y no existen profesionales que mantienen empleos en dos sectores. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 25).

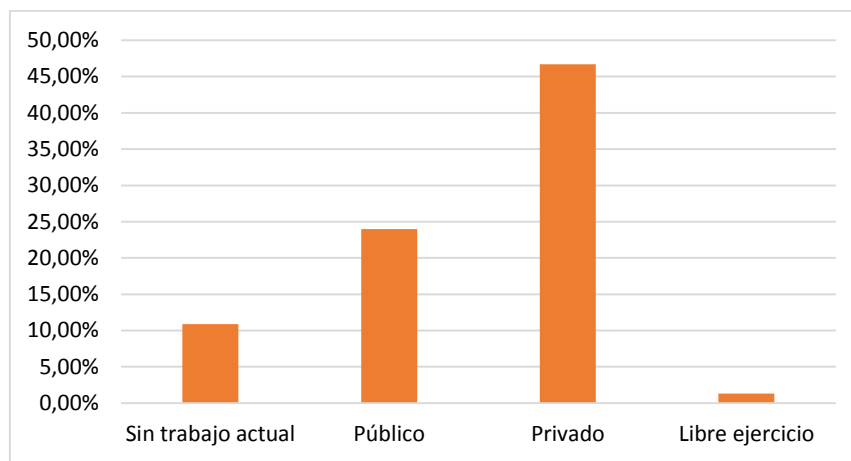


Gráfico 4.25 Representación gráfica acerca del sector en trabajo actual

En el gráfico podemos observar que la mayoría de los profesionales se encuentran en el sector privado esto se debe a que la fuente principal de trabajo se encuentra en empresas industriales dentro de la zona ya que el trabajo se relaciona con el desarrollo personal y profesional de los trabajadores de las diversas instituciones, por otro lado, también se puede observar que un porcentaje considerable se encuentra en el sector público cumpliendo con las necesidades de las ofertas laborales.

En cuanto al área de trabajo de los participantes se obtuvo que el 1,3% trabaja en Consultoría; el 10,7% en lo que se relaciona con Empresas de servicios; el 18,7% en Empresas de Industria; 9,3% en lo que se relaciona a Empresas de Producción; el 5,3% en Docencia Universitaria; el 20% en relaciones con la Administración o instituciones Públicas; y el 6,7% trabaja en dos o más áreas. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 26).

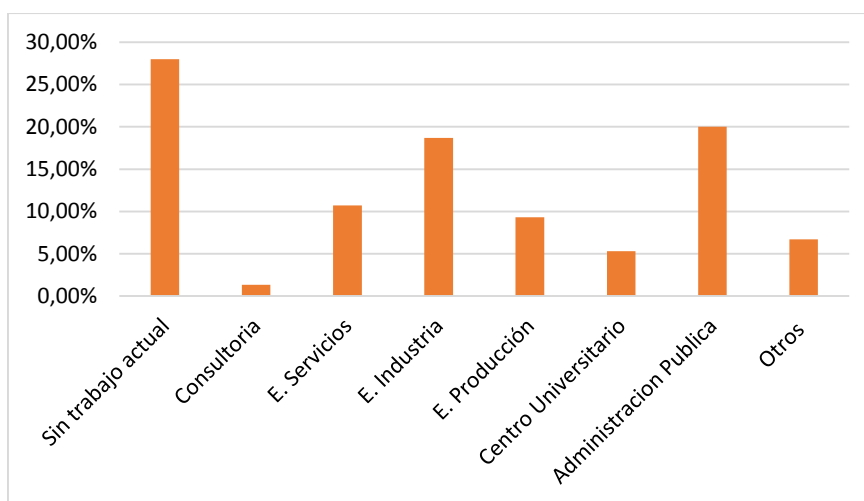


Gráfico 4.26. Representación gráfica acerca de área de trabajo actual

En las diferentes ofertas laborales que se presentan se observa que en un grado considerable se encuentra la administración pública que abre sus puertas al campo del desarrollo, también se observa que en la gran mayoría encontramos en el servicio privado distribuido en empresas de servicios, industria, producción que se encuentran en la zona industrializada de la zona tres del Ecuador y en una cantidad considerable dentro de centros universitarios apoyando a la formación universitaria, de educación y también en el ámbito social.

También se trabajó en cuanto a la situación laboral en la relación del título con el trabajo, relación del trabajo con Psicología y con Psicología Organizacional, proceso de selección para obtener el trabajo actual; todos estos factores influyen en el desempeño de los profesionales (ver tabla 16).

Tabla 4.16.
Situación laboral: relación del título con el trabajo, relación del trabajo con Psicología y con Psicología Organizacional, proceso de selección trabajo actual.

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Relación del título con el trabajo</i>		
Sin trabajo actual	21	28,0%
Estrecha	31	41,3%
Circunstancial	19	25,3%
Sin relación	4	5,3%
<i>Trabajo actual relacionado con Psicología</i>		
Sin trabajo actual	21	28,0%
Si	48	64,0%
No	6	8,0%
<i>Trabajo actual relacionado con Psicología Organizacional</i>		
Sin trabajo actual	21	28,0%
Si	44	58,7%
No	10	13,3%
<i>Proceso de Selección</i>		
Sin trabajo actual	21	28,0%
Concurso	14	18,7%
Recomendación	14	18,7%
Ascenso	1	1,3%
Otros	1	33,3%

Nota: 75 observaciones

De acuerdo a la relación del título universitario con el trabajo actual, es decir como la profesión está ligada a las actividades que realiza en su trabajo; se conoce que el 41,3% de total de los participantes tienen una estrecha relación entre estos factores; el 25,3% tiene una relación circunstancial; el 5,3% no tiene ningún tipo de relación su trabajo con su profesión. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 27)

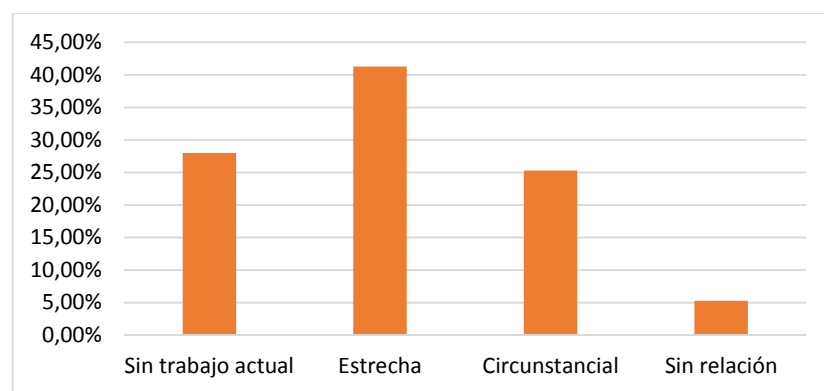


Gráfico 4.27. Representación gráfica acerca de relación del título con trabajo actual

La relación que se obtiene con los profesionales que están ejerciendo su profesión afines a su profesión es elevada, gracias al número de empresas es considerable que necesitan de expertos que brinden sus conocimientos y experiencia para desarrollar las organizaciones. También se tiene un gran porcentaje que realizan circunstancialmente su profesión, al realizar solo algunos sub procesos dentro de empresas y su dedicación a realizar otras actividades. Esto permite, no solo brindar ayuda sino que además pueden compartir sus conocimientos en centros de formación superior de alta calidad.

En cuanto a la relación del trabajo con Psicología se conoce que el 64% de los participantes si tiene relación; y el 8% no tiene relación alguna. Datos similares se

observan en el trabajo relacionado con Psicología Organizacional en donde el 58,7% si tiene relación y el 13,3% no lo tiene. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 28). Lo cual nos indica que los profesionales en el área en su gran mayoría cuentan con espacios de trabajo que les permiten el ejercicio pleno de su formación universitaria; siendo la Zona de Planificación Tres del Ecuador considerada como un espacio óptimo para los profesionales de la Psicología Organizacional.

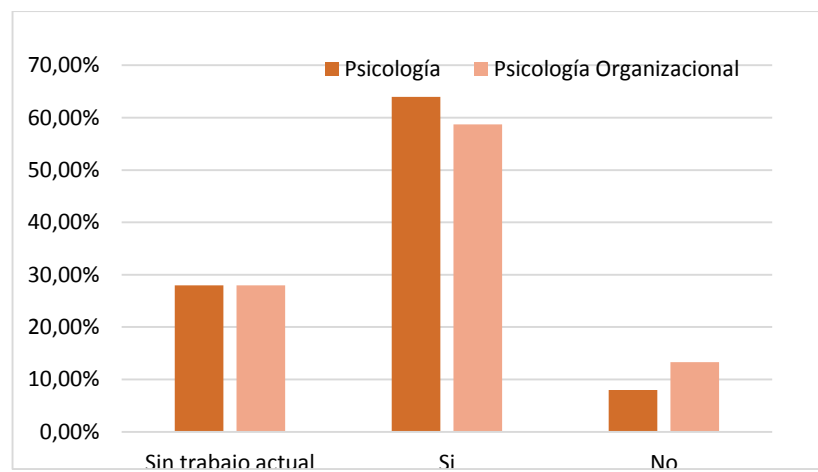


Gráfico 4.28. Representación gráfica acerca de relación del trabajo con Psicología

La Psicología Organizacional es una carrera que comprende varios aspectos dentro del ámbito laboral, sin embargo, se observa que la mayoría de los encuestados de Psicólogos organizacionales tienen la posibilidad de ejercer su profesión en un grado considerable, sin desviar para nada los conocimientos que han adquirido en su formación académica.

En tanto al proceso de selección para la obtención del trabajo actual, se observa que el 18,7% de los encuestados lo hizo mediante un concurso; el 18,7% ingreso gracias a una recomendación; el 1,3% lo hizo por un ascenso y el 33,3% ingresaron a su trabajo

mediante otro tipo de proceso. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 29).

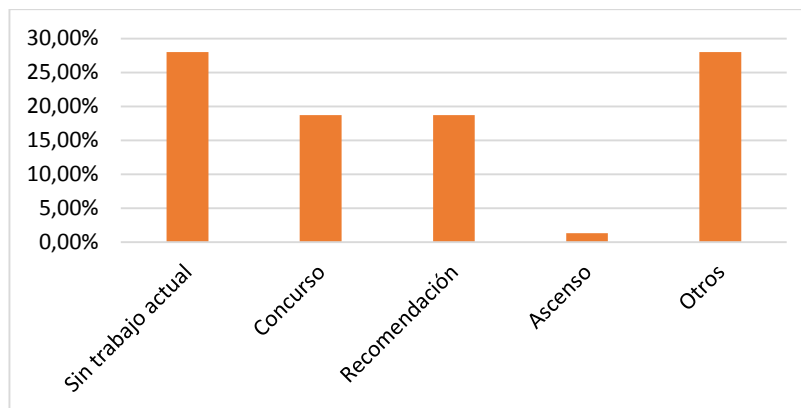


Gráfico 4.29 Representación gráfica acerca de tipo selección para trabajo actual

Para tener una aparente estabilidad laboral en el sector público y privado se realizan concursos de méritos y oposición para los interesados a una plaza de trabajo. Y la preparación de calidad y calidez de estos profesionales les han otorgado un cupo en las más importantes entidades de la Zona. En la gráfica se puede determinar que una parte de los encuestados han logrado obtener esta estabilidad por esta fuente, pero también es evidente que han accedido a sus trabajos por otras fuentes.

La situación laboral evaluó si el trabajo actual ubicado en ciudad de residencia, el trabajo actual llevo al cambio de domicilio, y la facilidad de transporte (ver tabla 17).

Tabla 4.17.
Situación laboral: trabajo actual ubicado en ciudad de residencia, trabajo actual llevo al cambio de domicilio, facilidad de transporte

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Trabajo ubicado en ciudad de residencia</i>		
Sin trabajo actual	21	28,0%

Si	54	72,0%
No	0	0%

Trabajo llevo al cambio de domicilio

Sin trabajo actual	21	28,0%
Si	7	9,3%
No	47	62,7%

Facilidad de transporte

Sin trabajo actual	21	28,0%
Si	52	69,3%
No	2	2,7%

Nota: 75 observados

En lo que se refiere al domicilio actual de los participantes se encuentra que el 72% reside en la ciudad donde su trabajo está ubicado, mientras que no encontramos personas que tengan su domicilio fuera de la zona de su trabajo. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 30).

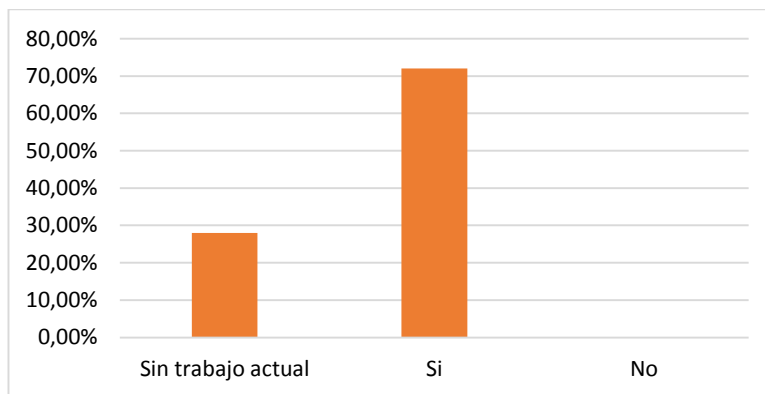


Gráfico 30. Representación gráfica acerca de la ciudad de residencia ubicado en la ciudad

En la gráfica se puede observar que existe un amplio campo ocupacional para la Psicología Organizacional en la Zona centro, por lo que en su totalidad los profesionales residen dentro del lugar de trabajo en algunos casos siendo ajenas a su lugar de nacimiento. Esto se basa a que la mayoría trabaja horarios ajustados de 5 días sin tener la posibilidad de

viajar a un destino lejano y estabilizarse en la ciudad generando confianza y seguridad en su trabajo.

Con respecto al cambio de domicilio para poder acceder al trabajo actual, se observa que el 9,3% de los participantes han tenido que cambiarse de domicilio, y el 62,7% no lo ha hecho. El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 31).

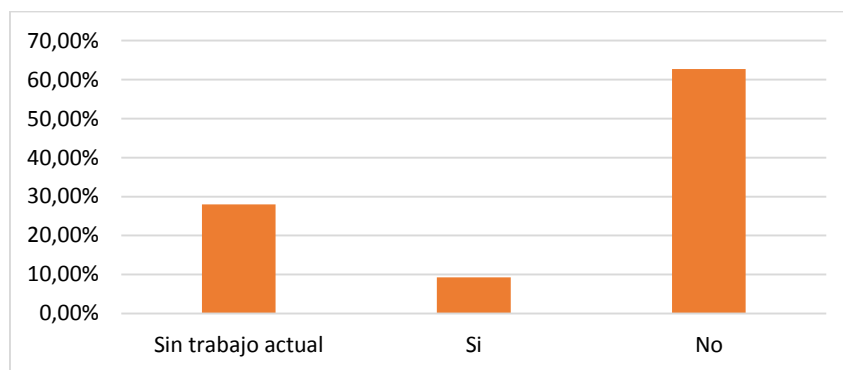


Gráfico 4.31 Representación gráfica acerca de cambio de domicilio para trabajo actual

En el gráfico se observa que existe una mayoría de profesionales que no realizaron el cambio de residencia para obtener un empleo o mantenerse dentro del mismo, pues consideran que tienen suficientes plazas para no tener que abandonar sus sedes. En un rango mínimo si tuvieron que cambiar su residencia para obtener mejores ofertas de empleo ya que existen provincias donde la demanda es favorable para obtener un mejor empleo.

En lo que se refiere a la facilidad de transporte para los participantes en la encuesta, se conoce que el 69,3% si poseen facilidades para transportarse a su lugar de trabajo; mientras

que el 2,7% no las tiene. . El 28% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 32).

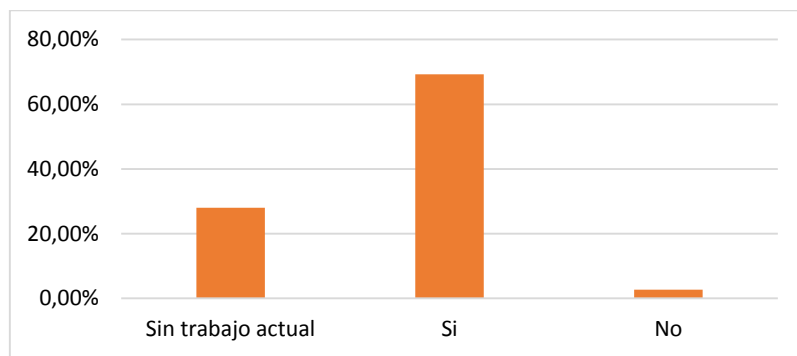


Gráfico 4.32. Representación gráfica acerca de facilidades de transporte

En la actualidad se puede observar que existe una mejor viabilidad de primer orden en el Ecuador, esta también reflejada la mejoría que ha atravesado nuestra transportación en los últimos años, como ya se había mencionado en resultados anteriores sus sueldos están acordes a las necesidades básicas y en la mayoría de los casos les permitan inclusive tener un vehículo propio. Así, resulta muy fácil poder movilizarse de un lugar a otro con un mínimo de tiempo. Por tanto, los encuestados responden que si existe facilidad de transporte. Adicionalmente, se considera que un factor determinante es el flujo de ingresos que tienen los psicólogos.

Se encontró datos acerca de la perspectiva que tienen los encuestados sobre las oportunidades de estudios y oportunidades de trabajo dentro Zona de Planificación Tres del Ecuador; oportunidades de trabajo y deseos de estabilizarse fuera de la Zona de Planificación Tres del Ecuador (ver tabla 18).

Tabla 4.18

Situación laboral acerca de: oportunidades de estudios y oportunidades de trabajo dentro Zona 3; oportunidades de trabajo fuera Zona 3;estabilizarse fuera de la Zona

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Oportunidades de estudios Zona 3</i>		
Si existen oportunidades	37	49,3%
No existen oportunidades	38	50,7%
<i>Oportunidades de trabajo dentro Zona 3</i>		
Si existen oportunidades	61	81,3%
No existen oportunidades	14	18,7%
<i>Oportunidades de trabajo fuera Zona 3</i>		
Si existen oportunidades	71	94,7%
No existen oportunidades	4	5,3%
<i>Estabilizarse fuera de la Zona</i>		
Si se estabilizaría	42	56,0%
No se estabilizaría	33	44,0%

Nota: 75 observados

En cuanto a lo que los encuestados piensan acerca de las oportunidades de formación a nivel de postgrado, seminarios y formación profesional dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, el 48,3% opina que si existen oportunidades; y con un rango mayor representado por el 50,7% considera que no existen (ver gráfica 33).

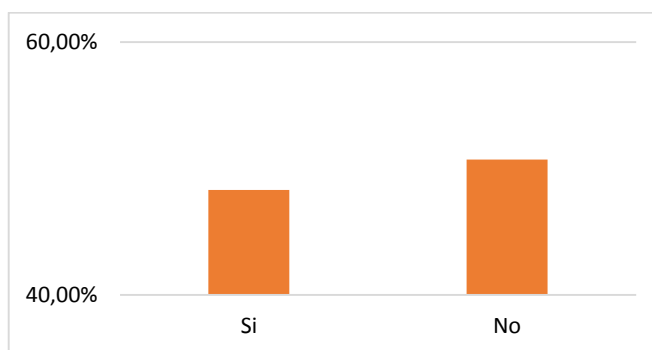


Gráfico 4.33. Representación gráfica acerca oportunidades de postgrados, formación y seminarios en la Zona 3

En la actualidad obtener un título de postgrado se ha complicado, porque no existen ofertas de especialidades que den un gran aporte y complemento a la carrera en la Zona 3 del país, y por eso una mayoría aceptable de los participantes respondió que no hay facilidades de acceder a un postgrado, seminarios o programas de formación profesional; añadiéndole además el alto costo que estas representan. Los Psicólogos Organizacionales que tiene interés por alcanzar este nivel acuden hasta ciudades más grandes dentro del país o inclusive viajan a países extranjeros para cumplir con sus anhelos.

En lo que se refiere acerca de lo que los participantes piensan sobre las oportunidades de trabajo dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, se obtuvo que el 81,3% considera que si existen oportunidades y el 18,7% cree que dentro de la Zona no existen oportunidades de trabajo (ver gráfico 34)

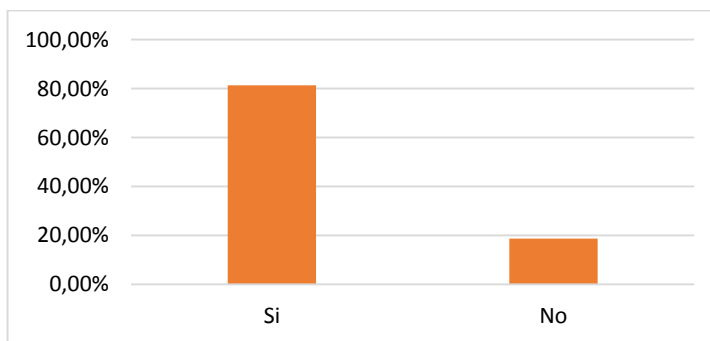


Gráfico 4.34. Representación gráfica acerca oportunidades de trabajos en la Zona de Planificación tres del Ecuador.

Como se observa en el grafico para darse cuenta que los encuestados respondieron que si hay suficientes fuentes de empleo relacionados con su carrera académica dentro de la Zona tres. Además, la zona centro es una zona con índice amplio de industrialización fortaleciendo las oportunidades laborales, quienes probablemente son encuestados que no

han encontrado aún una estabilidad laboral o a su vez apenas han obtenido su título universitario.

De los participantes se obtuvo que el 94,7% considera que si existen oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación Tres del Ecuador; en tanto el 5,3% cree que fuerza de las Zona tres no existen oportunidades de trabajo (ver gráfica 35)

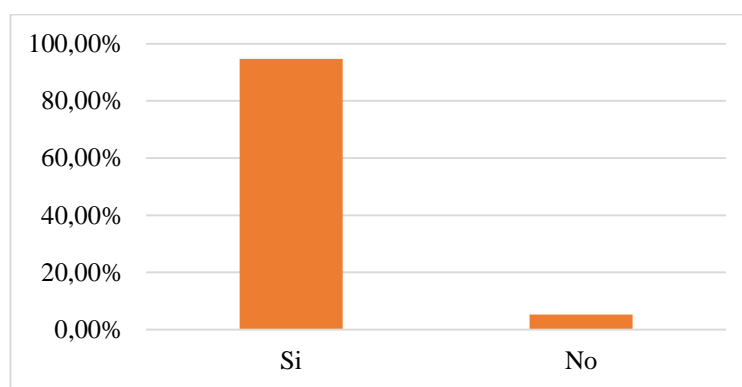


Gráfico 4.35. Representación gráfica acerca oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación 3 del Ecuador

Los profesionales de la Psicología Organizacional a pesar de obtener fuentes de empleo siempre buscan relacionarse con un mejor trabajo o ámbito social y por lo tanto, las posibilidades de poder acceder a ciudades grandes para ejercer la profesión y obtener mejores beneficios y salarios es amplia con el objetivo de encontrar un empleo a fin a la formación académica, sino que también se puede acceder a una labor profesional semejante en cualquier parte del país y el mundo.

En tanto a lo que tiene que ver con la opinión acerca de estabilizarse fuera de la Zona tres de Planificación, los participantes opinaron en su mayoría que si lo harían y en menor medida que no; con porcentajes de 56% y 44% respectivamente (ver gráfica 36).

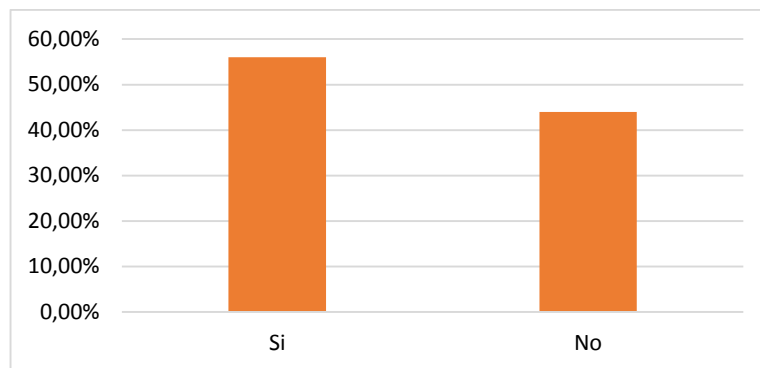


Gráfico 4.36. Representación gráfica acerca de estabilizarse fuera de la Zona de Planificación Tres de Ecuador

Como seres humanos siempre se busca satisfacer las necesidades en este caso a nivel académico, profesional y personal buscar nuevas y mejores oportunidades, las grandes ciudades de Ecuador que poseen ofertas laborales con mejores salarios. Es por ello que, un grupo aceptable de encuestados refiere que si les gustaría estabilizarse fuera de la Zonas tres, no obstante, en un grado significativo describe que no desean movilizarse, debido a que la mayoría ya tiene hijos y una familia establecida con sus costumbres y relaciones sociales y sería difícil buscar un lugar diferente de residencia.

Otro aspecto importante son las enfermedades laborales que presentan en la actualidad los profesionales de la Psicología Organizacional, y el tipo de enfermedades más comunes, en caso de existir (ver tabla 19).

Tabla 4.19.

Situación laboral y enfermedades laborales anteriores y actuales

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Antecedentes de enfermedades laborales		
Si	11	14,7%
No	64	85,3%

Tipo de enfermedad anterior		
No poseen enfermedad	64	85,3%
Dolor de espalda	5	6,7%
Síndrome de túnel Carpiano	1	1,3%
Gastritis y relacionadas	5	6,7%
Enfermedades laborales actuales		
Si	12	16,0%
No	63	84,0%
Tipo de enfermedades actuales		
No poseen enfermedad	63	84,0%
Dolor de espalda	5	6,7%
Gastritis y relacionadas	6	8,0%
Cansancio extremo	1	1,3%

Nota: 75 observaciones

En lo que respecta a las enfermedades laborales tanto anteriores como actuales se observa que apenas el 14,7% y 16% respectivamente han sufrido de enfermedades laborales. Sin embargo, la mayor parte que forman 85,3% con enfermedades anteriores y el 84% en enfermedades actuales no han sufrido de ningún tipo de enfermedad laboral (ver gráfica 37).

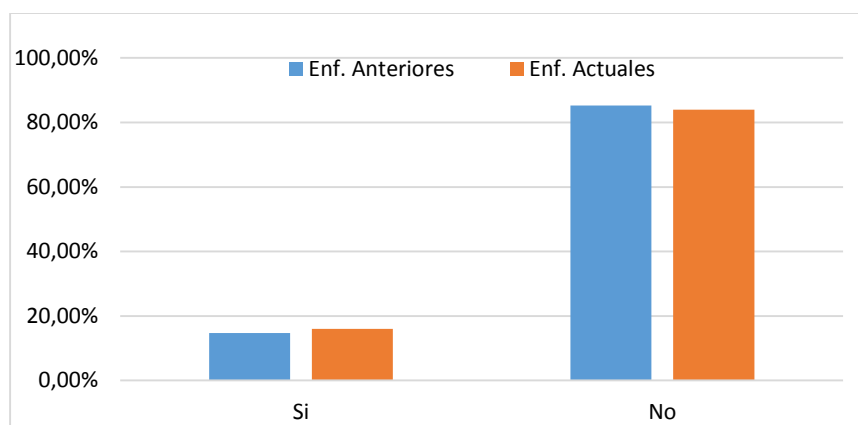


Gráfico 4.37. Representación gráfica acerca de enfermedades laborales anteriores y actuales

Los profesionales de la Psicología Organizacional en la actualidad se representa que sufren de enfermedades psicosociales dentro de las organizaciones, si bien el manejar el personal de una empresa y estar pendiente del rendimiento de los trabajadores y los procesos, se trabaja bajo presión para lo cual sería dispensable aplicar estrategias para cumplir con los parámetros saludables que se exigen en la actualidad mediante la aplicación de recomendaciones de la salud ocupacional es muy poco probable que se adquieran enfermedades ocasionadas por el trabajo diario.

En cuanto al tipo de enfermedades laborales se encontró que el 6,7% de los participantes ha sufrido anteriormente dolor de espalda, y el 6,7% actualmente. Por otro lado, el 1,3% ha tenido síndrome de túnel carpiano anteriormente; además se estima que el 6,7% ha sufrido de gastritis y enfermedades relacionadas anteriormente, en tanto que el 8% actualmente posee dicha enfermedad: En lo referente al cansancio extremo se obtuvo que el 1,3% posee antecedentes en la actualidad (ver gráfica 38).

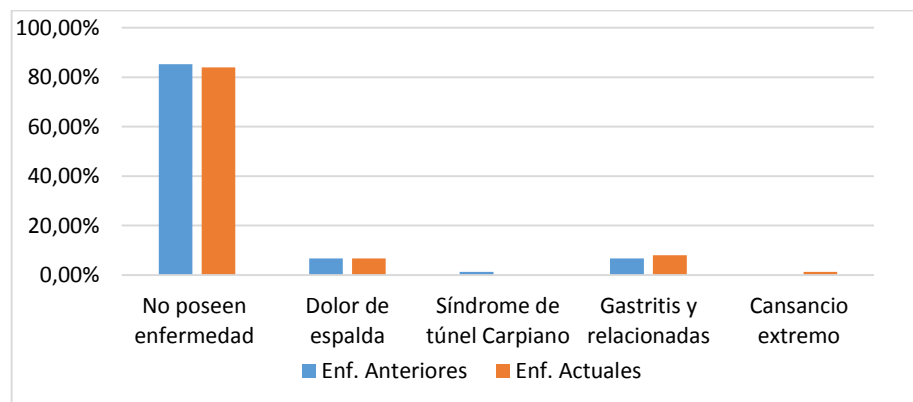


Gráfico 4.38 Representación gráfica acerca de tipo de enfermedades laborales anteriores y actuales.

Se observa en el gráfico que los profesionales sufren más de la enfermedad de gastritis esto se debe a que la mayoría tiene una alimentación desequilibrada por la comida que ofrecen en las empresas o los horarios que poseen sin respetar los horarios de alimentación necesaria, por otro lado el dolor de espalda también es importante porque la mayoría del tiempo de la jornada de trabajo se pasa sentado en el escritorio realizando los procesos de las empresas, y sin la ergonomía necesaria es posible que se produzca una enfermedad laboral.

4.4. Análisis del crecimiento profesional del Psicólogo Organizacional en la Zona

Dentro de este apartado se analiza el aspecto de crecimiento y oportunidades profesionales de los Psicólogos organizacionales, dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, los mismos que están repartidos en siete factores constituidos por un total de 18 preguntas. Esta sección está basada en la percepción que tienen los encuestados y su calificación se encontraba de 0 puntos a 3 puntos de menor a mayor nivel.

Para realizar la cuantificación de resultados se calculó la suma mínima y máxima de cada sección; Y los resultados están representados a través del uso de la media aritmética (M) y la desviación estándar (Ds) (ver tabla 20). Además, se realizó un análisis categórico del crecimiento y oportunidades profesionales, mismo que se obtuvo como resultado rasgos de bajo, medio y alto (ver tabla 20).

En el factor oportunidades de trabajo y rentabilidad, entre los participantes se encontró el puntaje mínimo de 2 puntos y el máximo de 9 puntos, la media alcanzada correspondió a $M= 5,36$ puntos; $Ds= 1,67$. En lo que atañe al factor percepción del perfil de salida se observa que el mínimo puntaje entre los participantes es de 2 puntos y la máxima de 9

Tabla 20.
Crecimiento Profesional del Psicólogo Organizacional

<i>Factor</i>	<i>Ítems</i>	<i>Mínim</i> <i>o</i>	<i>Máximo</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. típ.</i>
Oportunidades de trabajo y rentabilidad	3	2	9	5,36	1,67
Percepción del perfil de salida	3	2	9	6,27	1,61
Adquisición de nuevas competencias	2	1	6	4,43	1,32
Percepción de Competitividad laboral	3	1	9	6,96	2
Ejercicio profesional y campo ocupacional	2	1	6	4,12	1,21
Estabilidad laboral a largo plazo	2	2	6	4,61	1,05
Percepción de oportunidad laboral	2	1	6	4,04	1,33
Global	17	12	51	35,79	8,08

Nota: 75 observaciones.

puntos, por lo que la media corresponde a $M= 6,27$ puntos; $Ds= 1,61$. El factor Adquisición de nuevas competencias arrojó como puntaje mínimo 1 puntos, y 6 puntos como máximo de entre los participantes, por lo que la media que se obtuvo es $M= 4,43$ puntos; $Ds= 1,32$.

El cuarto factor denominado Percepción de Competitividad entre los participantes obtuvo un puntaje mínimo de 1 punto y un máximo de 9 puntos con una media de $M= 6,96$ puntos; $Ds= 2$. En lo que se refiere al factor de Ejercicio profesional y campo ocupacional los

participantes obtuvieron un puntaje mínimo de 1 punto y máximo de 6 puntos, que obtuvo una media de $M= 4,12$ puntos; $Ds= 1, 21$. Otro factor que se evaluó mediante la encuesta es el factor de Estabilidad laboral a largo plazo en donde el puntaje mínimo es 2 puntos, el máximo es 6 puntos y la media que se consiguió es $M= 4,61$ puntos; $Ds= 1, 05$.

El último factor corresponde a la Percepción de oportunidad laboral que tienen los participantes en esta sección obtuvieron un puntaje mínimo de 1 punto y máximo de 6 puntos, por lo cual la media que se obtuvo es de $M= 4,04$ puntos; $Ds= 1,33$. Finalmente en el puntaje global se adquirieron como puntaje mínimo 12 puntos, y como máximo 51 puntos, esto dio como resultado una media de $M= 35,79$ puntos; $Ds= 8,08$ (ver gráfica 39).

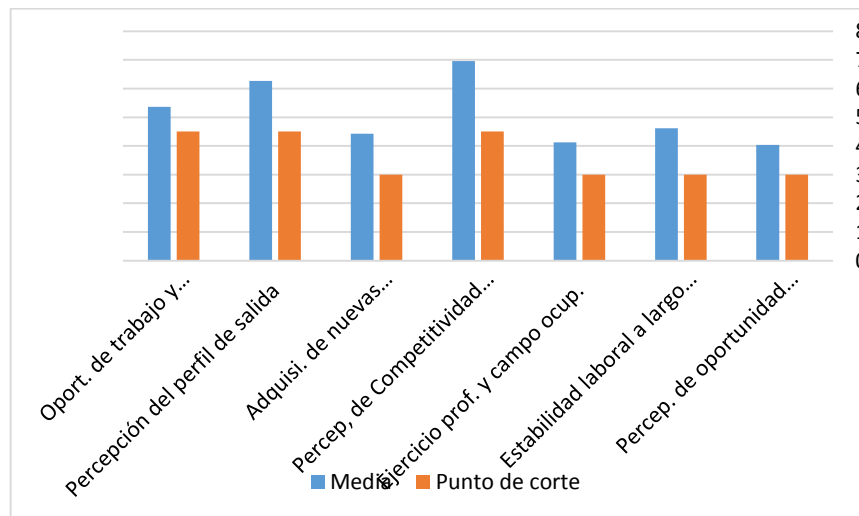


Gráfico 4.39. Análisis comparado de las puntuaciones medias del crecimiento de los Psicólogos Organizacionales con el punto de corte estimado.

En el gráfico se observa que los Psicólogos Organizacionales tienen un crecimiento favorable; por lo que, es necesario tomar en cuenta el punto de corte que se observa en el

gráfico, superando con la media las expectativas mínimas; y que mientras mayor sea la longitud entre las dos líneas mayores serán las oportunidades de crecimiento. También se puede observar que existe un acercamiento del elemento oportunidades de trabajo y rentabilidad entre la media y el punto de corte, lo cual da una referencia acerca de la percepción que los encuestados tienen sobre dicho factor; que a pesar de no ser negativa, apenas logra superar la expectativa. Algo similar sucede cuando se refiere al ejercicio profesional y campo ocupacional de los Psicólogos Organizacionales, en donde el parecer existe una baja expectativa. Sin embargo, se debe recalcar que ninguno de los factores se encuentra por debajo de lo esperado, superando en todos los aspectos.

4.4.1. Análisis categórico del crecimiento profesional de los Psicólogos Organizacionales

Al realizar el análisis del perfil profesional de los Psicólogos Organizacionales ubicados dentro de la zona tres del Ecuador, se puede decir que se encuentran repartidos en siete factores constituidos por un total de 18 preguntas. Esta sección está basada en la percepción que tienen los encuestados y su calificación se encontraba de 0 puntos a 3 puntos de menor a mayor nivel.

Para realizar la cuantificación de resultados se obtuvo cual fue la suma mínima y máxima de cada sección, los resultados están representados a través del uso de la media aritmética (M) y la desviación estándar (Ds) (ver tabla 21). Además, se realizó un análisis categórico del crecimiento y oportunidades profesionales, mismo que se obtuvo como resultado los rasgos de bajo, medio y alto.

Tabla 4.21.**Crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional**

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Crecimiento profesional del Psicólogo organizacional		
Bajo	2	2,7%
Medio	30	40,0%
Alto	43	57,3%

Nota: 75 observaciones

En cuanto al crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional se observa que el 2,7% de los participantes obtuvieron un rango bajo; el 40% del total de participantes obtuvo con rango medio y el 57,3% restante un rango alto (ver gráfica 40)

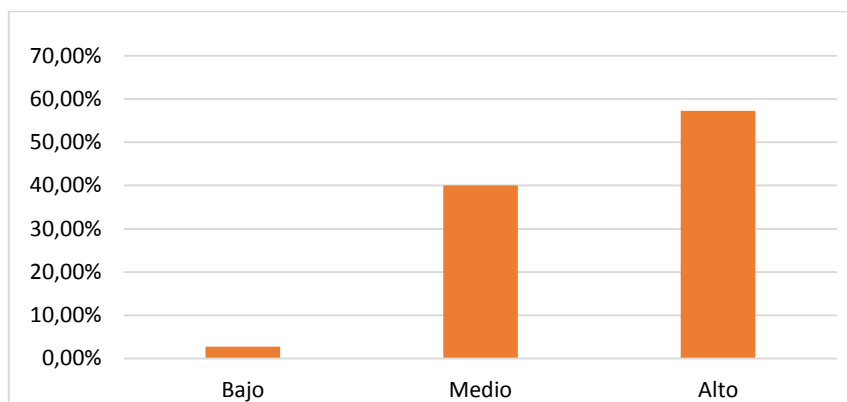


Gráfico 40. Representación gráfica del crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional

Según los encuestados se observa un crecimiento elevado profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional, seguido por la categoría media, donde se puede observar que la mayoría de los profesionales de la Psicología Organizacional son nuevos

dentro del ámbito de la carrera pero en si la progresión es favorable. Este fenómeno puede explicarse desde cuestionamientos anteriores en donde se había analizado como la vida profesional de los Psicólogos Organizacionales les brinda cierta estabilidad y oportunidad de crecimiento a nivel integral.

4.5. Perfil del Psicólogo Organizacional

Dentro de este apartado se analizó el aspecto del perfil profesional de los Psicólogos Organizacionales, dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, los mismos que están repartidos en nueve aspectos constituidos por 42 preguntas. Esta sección está basada el perfil de egreso de los Psicólogos organizacionales y el perfil de competencias de profesionales a nivel general y su calificación se encontraba de 0 puntos a 4 puntos de menor a mayor nivel.

Para realizar la cuantificación de resultados se obtuvo la suma mínima y máxima de cada aspecto, los resultados están representados a través del uso de la media aritmética (M) y la desviación estándar (Ds) (ver tabla 22). Además, se realizó un análisis categórico del perfil profesional, mismo que se obtuvo como resultado rasgos moderado, muy alto.

En el factor Sub procesos de Talento humano, entre los participantes se encontró el puntaje mínimo de 13 punto y el máximo de 28 puntos, la media alcanzada correspondió a $M= 23,28$ puntos; $Ds= 3,76$. En lo que concierne con conocimientos en psicometría y test, los encuestados alcanzaron puntajes mínimos de 9 puntos y máximos de 24 puntos, con una media de $M= 17,24$ puntos; $Ds= 3,15$. En lo que atañe al factor Prevención de conflictos,

trabajo en equipo y compromiso ético se observa que el mínimo puntaje entre los participantes es de 6 puntos y la máxima de 16 puntos, por lo que la media corresponde a $M= 11,77$ puntos; $Ds= 2,07$.

Tabla 4.22.
Perfil profesional del Psicólogo Organizacional

<i>Factor</i>	<i>ítems</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Media</i>	<i>Desv.</i>
Sub procesos de Talento Humano	7	13	28	23,28	3,76
Conocimientos en psicometría y test	6	9	24	17,24	3,15
Prevención de conflictos, trabajo en equipo y compromiso ético.	4	6	16	11,77	2,07
Conocimientos teóricos y su adaptación a la realidad.	4	5	16	12,17	2,01
Competencias laborales en informática, comunicación y aplicación de conocimientos y legislación laboral.	5	8	16	12,37	1,96
Investigación científica y conocimientos en herramientas en la organización.	5	5	16	11,99	2,41
Habilidades de relación.	3	5	12	9,77	1,84
Organización e inteligencia emocional.	4	6	16	12,97	2,05
Habilidades de comunicación y adaptación.	4	3	8	6,95	,97
Global Perfil	42	61	152	118,51	15,34

Nota: 75 observados.

El factor conocimientos teóricos y su adaptación a la realidad arrojó como puntaje mínimo 5 puntos, y 16 puntos como máximo de entre los participantes, por lo que la media que se obtuvo es $M= 12,17$ puntos; $Ds= 2,01$.

El quinto factor denominado competencias laborales en informática, comunicación y aplicación de conocimientos entre los participantes obtuvo un puntaje mínimo de 5 puntos y un máximo de 16 puntos con una media de $M= 12,37$ puntos; $Ds= 1,96$. En lo que se

refiere al factor de Investigación científica y conocimientos en herramientas terapéuticas los participantes obtuvieron un puntaje mínimo de 5 punto y máximo de 16 puntos que obtuvo una media de $M= 11,99$ puntos; $Ds= 2,41$.

Otro factor que se evaluó mediante la encuesta es el factor de habilidades de relación en donde el puntaje mínimo es 5 punto, el máximo es 12 puntos y la media que se consigo es $M= 9,77$ puntos; $Ds= 1,84$. Además, en el factor que corresponde a la Organización e inteligencia emocional, se obtuvieron un puntaje mínimo de 6 punto y máximo de 16 puntos, por lo cual la media que se obtuvo es de $M= 12,97$ puntos; $Ds= 2,05$.

El último factor de evaluación es el de habilidades de comunicación y adaptación con un resultado de 3 como puntaje mínimo y 8 como puntaje medio; esto termina en una media de $M= 6,95$ puntos; $Ds= 0,97$. Finalmente, en el puntaje global se adquirieron los encuestados con un puntaje mínimo 61 puntos, y como máximo 152 puntos, esto dio como resultado una media de $M= 118,51$ puntos; $Ds= 15,34$ (ver gráfica 41).

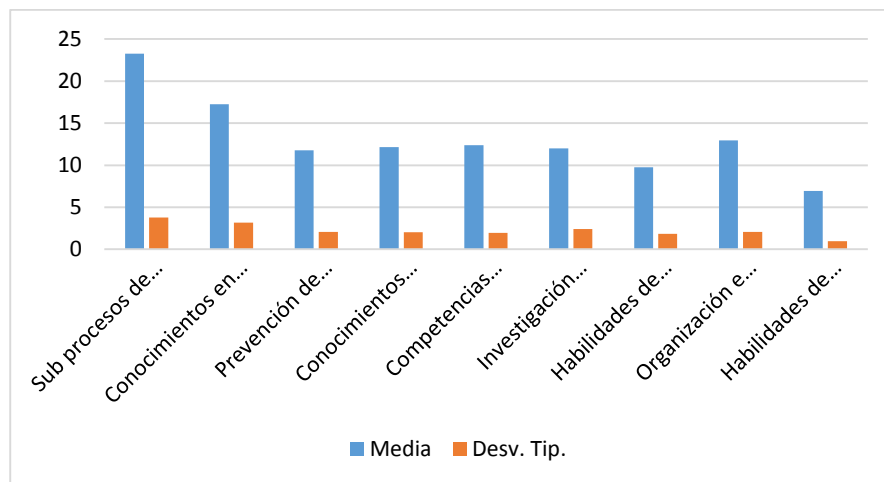


Gráfico 4.41. Análisis comparado de las puntuaciones medias del perfil de los Psicólogos Organizacionales con el punto de corte estimado.

En el gráfico se observa la línea punto de corte que está representado por una fortaleza del perfil, sin embargo, se puede observar que los profesionales poseen una gran expectativa en el conocimiento de los sub procesos de Talento Humano que es lo principal para estar a cargo de un departamento de desarrollo, seguido de los conocimientos de test y psicometría que son útiles para tener éxito en selección de personal de las empresas. Finalmente, las facilidades de adaptación y comunicación como se ha dicho anteriormente manejar un gran número de trabajadores dificulta la adaptación y comunicación dentro de una organización. A groso modo se concluye que el perfil profesional sin duda alguna se considera una fortaleza dentro del campo ocupacional de dichos profesionales.

La última área de medición de la encuesta es el perfil del Psicólogo Organizacional el mismo que fue marginado por rangos de bajo, moderado y muy alto (ver tabla 23)

Tabla 4.23.
Perfil de Psicólogo Organizacional

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Perfil del Psicólogo Organizacional		
Bajo	1	1,3%
Medio	29	38,7%
Alto	45	60%

Nota: 75 observados

En lo que se refiere al perfil de los Psicólogos Organizacionales se observa que los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta arrojaron que el 1,3% está en un rango bajo, por otro lado también se puede observar que con un 38,7% se encuentra en un rango medio y el 60% se encuentra en un rango alto (ver gráfico 42). Los rangos de medición fueron obtenidos a través de la cuarta encuesta en donde se pidió a los

participantes que asignaran una calificación a una lista de características consideradas importantes en el perfil del Psicólogo Organizacional. Esto demostró que los que se encuentran en un rango moderado son aquellos que consideran que poseen conocimiento sobrios y bastos en cuento a su profesión y los que se encuentran en muy alto discurren tener amplios conocimientos en su área de trabajo.

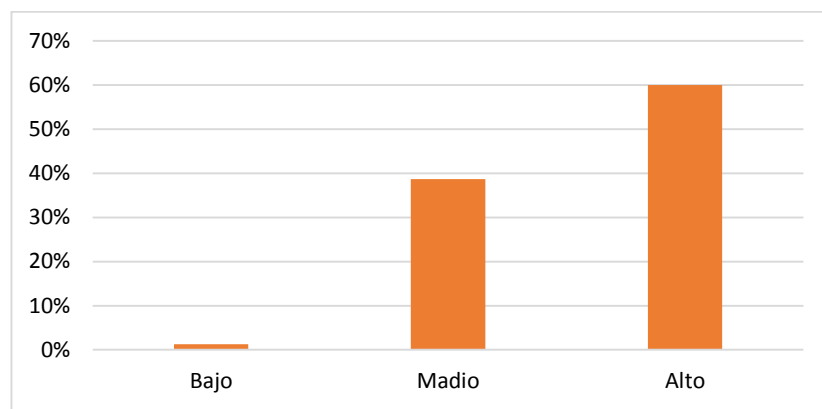


Gráfico 4.42. Representación gráfica del perfil del Psicólogo Organizacional

El perfil del psicólogo organizacional se puede encontrar en un alto grado esto es importante ya que los profesionales pueden depender por sí mismos dentro de un empleo y responder con facilidad a las demandas laborales. En esta sección se estudió no solamente los conocimientos aplicados directamente a la Psicología Organizacional, sino también competitividad y asertividad en lo que se refiere al trabajo mismo. Además, es importante mencionar que la mayoría de los participantes apunta al rango más alto de medición es esta sección, esto permite considerarlos como expertos en su profesión.

4.6. Análisis comparado del campo ocupacional del Psicólogo Organizacional en función de la universidad de titulación

Se realiza un análisis estadístico comparado, para lo cual se dividió a los participantes en tres grupos correspondiente a los graduados de las distintas universidades. De la UTA con 40 participantes, de los graduados de la PUCESA con 22 y de otras IES con 30 participantes. En las tablas se observa la frecuencia (*f*), porcentaje (%) de cada uno de los grupos. Además, el contraste con el chi-cuadrado (X^2) para determinar las diferencias (*p*) existentes entre los tres grupos (ver tabla 24).

Tabla 4.24.

Tabla de contingencia de las variables de sexo y sector domiciliario entre los graduados por universidades.

<i>Variables</i>	<i>UTA; n= 45</i>		<i>PUCESA; n= 20</i>		<i>Otras IES; n= 10</i>		X^2
	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	
<i>Sexo</i>							
Hombre	23	74,2%	4	12,9%	4	12,9%	5.54
Mujer	22	50,0%	16	36,4%	6	13,6%	
<i>Sector domiciliario</i>							
Urbano	42	60,9%	18	26,1%	9	13,0%	.272
Rural	3	50,0%	2	33,3%	1	16,7%	

Nota: * $p < .05$.

En cuanto a la tabla de contingencias de la variable de sexo, se observa que en la UTA existen el 74,2% de hombres y el 50% de mujeres; en la PUCESA el 36,4% son de sexo femenino y el 12,9% masculino, en otras universidades existe el 12,9% de hombres y el 13,6% de mujeres respectivamente. No se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos $X^2 = 5,54$; $p > ,05$, por lo que, se considera que son iguales.

En lo que se relaciona con el sector domiciliario el 60,9% de estudiantes de la UTA viven en el sector urbano, y en lo que representa al 26,1% de la PUCESA, y el 13% de otras universidades; en el sector rural se encuentran localizados el 50% de graduados de la UTA, el 33,3% que representa a la PUCESA, mientras que de otras universidades el 16,7% respectivamente; dentro de la variable no se encontraron datos significativos entre los grupos, $X^2= 0,27$ $p> ,05$, por lo que se considera que los grupos son iguales.

Tabla 4.25

Contingencia de las variables de postgrados y áreas de postgrado de interes.

Variables	UTA; n= 45		PUCESA; n= 20		Otras IES; n= 10		X ²
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Postgrado							
Si cursa	2	4,4%	2	10%	2	20%	9,94*
No cursa	41	91,1%	15	75%	5	50%	
En proceso	2	4,4%	3	15%	3	30%	
Áreas de postgrado de interés							
Talento Humano	2	50%	4	80%	0	0%	19,60
Administración en Psicología	0	0%	0	0%	2	40%	
Desarrollo Organizacional	1	25%	0	0%	0	0%	
Gestión Humana	1	25%	1	20%	0	0%	
Finanzas	0	0%	0	0%	1	20%	
Administración de Empresas	0	0%	0	0%	1	20%	
Seguridad Industrial e higiene ambiental	0	2,3%	0	3,7%	1	20%	
Otros	0	0%	0	0%	0	0%	

Nota: * $p<.05$.

De acuerdo a la tabla de contingencias en la variable de Postgrados, se encontró en los resultados que cuentan con estudios de postgrados el 4,4% de graduados de la UTA; el 10% de graduados de la PUCESA y el 20% de otras universidades. También se observa que existen personas que se encuentran estudiando para la obtención de un título de cuarto nivel, en la UTA el 4,4%, en la PUCESA el 15% y en otras universidades el 30%. Existen también un grupo de profesionales que no cuentan con estudios de postgrados, con un 91,1% concentrado en la UTA, el 75% en la PUCESA y el 50% en otras universidades.

Se encontraron diferencias significativas, $X^2= 9,94$ $p> ,05$, por lo que, se evidencia que los grupos son diferentes, este fenómeno puede explicarse desde la variación de tiempo en el que las diferentes universidades comenzaron a prestar sus servicios.

El área de postgrados de interés, es muy amplia y variada de acuerdo a las preferencias del profesional, pero es importante conocer que la mayoría de los profesionales con un 80% de graduados de la PUCESA sienten interés en Talento Humano con Psicología Organizacional. Los datos evidencian que no existen diferencias significativas entre los grupos, $X^2= 19,60$ $p> ,05$, por lo cual se considera que son iguales.

En la tabla de contingencia de las variables de despidos intempestivos, trabajo actual, posición del trabajo actual; en un análisis comparativo entre los tres grupos de Universidades UTA, PUCESA y otras IES. Se observa un análisis del chi cuadrado (χ^2) entre los grupos (ver tabla 26).

Tabla 4.26.

Tabla de contingencia de las variables de despidos intempestivos, trabajo actual, posición del trabajo actual.

<i>Variables</i>	<i>UTA; n= 45</i>		<i>PUCESA; n= 20</i>		<i>Otras IES; n= 10</i>		<i>X²</i>
	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	
<i>Despidos Intempestivos</i>							
Si	1	2,2%	1	5%	2	20%	5,12
No	44	97,8%	19	95%	8	80%	
<i>Trabaja actualmente</i>							
Si	28	62,2%	16	80%	10	100%	6,65*
No	17	37,8%	4	20%	0	0%	
<i>Posición del trabajo actual</i>							
Primero	3	6,7%	5	30%	2	10%	22,17*
Segundo	8	17,8%	5	25%	2	20%	*
Tercero	11	24,4%	2	10%	1	10%	

Superior	a	6	13,3%	3	15%	6	60%
tercero							
Sin trabajo		17	37,8%	4	20%	0	0%

Nota: * $p < .05$.

En lo que respecta a los despidos intempestivos en trabajos anteriores se obtuvo que los estudiantes de otras universidades tienen el mayor porcentaje con el 20%, seguido de los graduados en la PUCESA con el 5%; mientras que en estudiantes de la UTA tienen un mínimo valor de 2,2%. No se observan diferencias significativas entre los grupos $X^2 = 5,12$ $p > ,05$, por lo que se estipula que los grupos son distintos. Otra variable que se tomó en cuenta en la encuesta son los profesionales se encuentran trabajando actualmente, en esta variable se obtuvo que el 62,2% de estudiantes de la UTA se hallan trabajando, al igual que el 80% de la PUCESA y el 100% de otras universidades; en cuanto a esta variable no se verifican diferencias significativas $X^2 = 6,65$ $p > ,05$, por lo que se determina que los grupos son iguales.

En la posición de trabajo actual se identifica que el 6,7%, 30% y 10% de Psicólogos Organizacionales de la UTA, PUCESA y otras universidades respectivamente se encuentran en su primer empleo. El 17,8% de graduados de la UTA, el 25% de la PUCESA y 20% de otras universidades se encuentran en el segundo trabajo. Los profesionales que se encuentran en el tercer trabajo son el 24,4% de la UTA, el 10% de la PUCESA, el 10% de otras universidades; mientras que los que superan el tercer trabajo con el 13,3% de la UTA, el 15% de la PUCESA, el 60% de otras universidades, y el porcentaje restante de cada universidad corresponde a las personas que están desempleadas. En esta variable se

encuentra que si existe relación entre los grupos $X^2= 22,17$ $p> ,05$, por lo que no se consideran distintos entre sí.

En la tabla de contingencia de las variables de sector de trabajo actual, relación de título con el trabajo actual; en un análisis comparativo entre los tres grupos de Universidades UTA, PUCESA y otras IES. Se observa un análisis del chi cuadrado (χ^2) entre los grupos (ver tabla 27).

Tabla 4.27.

Tabla de contingencia de las variables sector de trabajo actual, relación de título con el trabajo actual

<i>Variables</i>	<i>UTA; n= 45</i>		<i>PUCESA; n= 20</i>		<i>Otras; n= 10</i>		<i>X²</i>
	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	
<i>Sector de trabajo actual</i>							
Público	10	22,2%	4	20%	4	40%	8,62
Privado	17	37,8%	12	60%	6	60%	
Ejercicio Libre	1	2,2%	0	0%	0	0%	
Sin Trabajo	17	37,8%	4	20%	0	0%	
<i>Relación de título con el trabajo actual</i>							
Estrecha	11	24,4%	13	65%	7	70%	15,78*
Circunstancial	14	31,1%	3	15%	2	20%	
Sin relación	3	6,7%	0	0%	1	10%	

Nota: * $p<.05$.

Las áreas de trabajo existentes entre los participantes está distribuida en el sector público con el 22,2% de la UTA, el 20% de la PUCESA y el 40% de otras universidades; en el sector privado el 37,8% de la UTA, el 60% de la PUCESA, el 60% de otras universidades, en cuanto al ejercicio libre el 2,2% de la UTA, el 0% de PUCESA, y él 0% de otras universidades. También existen personas que actualmente se encuentran sin trabajo los cuales representan el 37,8% de la UTA, el 20% de la PUCESA y en otras universidades no se registran datos en este sector. En esta variable los grupos muestran características

diferentes $X^2= 8,62$ $p> ,05$, por lo que, se no se consideran iguales. Lo cual quiere decir que a pesar de que existen rangos de diferencia entre los profesionales de las distintas universidades en cuanto al sector en el que se encuentran laborando, estos son mínimos por lo que se considera que los profesionales dentro de la Psicología Organizacional de forma general tienen mayor apertura en el sector privado, y en un rango representativo del sector público y no se encontró personas que realicen su labor en ejercicio libre.

Las personas que tienen una relación estrecha entre el título obtenido y el trabajo están representadas por el 24,4% de la UTA, el 65% de la PUCESA y el 70% de otras universidades. Las personas que tienen una relación circunstancial son el 31,1% de la UTA, el 15% de la PUCESA y el 20% de otras universidades. También existe un pequeño grupo de profesionales que no tiene trabajos relacionados con su título obtenido, estos se encuentran distribuidos en el 6,7% en la UTA, el 0% de la PUCESA y el 10% de otras universidades. Se observa que entre los grupos no existe una relación significativa $X^2= 15,78$ $p> ,05$, siendo considerados los grupos con relación. Lo cual quiere decir que los profesionales de las diferentes universidades tienen las mismas oportunidades de ingresar al mundo laboral con un empleo estrechamente ligado a su título universitario.

En la tabla de contingencia de las variables trabajo relacionado con Psicología, trabajo relacionado con Psicología Organizacional; en un análisis comparativo entre los tres grupos de Universidades UTA, PUCESA y otras IES. Se observa un análisis del chi cuadrado (χ^2) entre los grupos (ver tabla 28).

Tabla 4.28.

Tabla de contingencia de las variables trabajo relacionado con Psicología, trabajo relacionado con Psicología Organizacional

Variables	UTA; n= 45		PUCESA; n= 20		Otras; n= 10		X ²
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Trabajo relacionado con Psicología							
Si	24	53,3%	15	75%	9	90%	0,74
No	4	8,9%	1	5%	1	10%	
Trabajo relacionado con Psicología Organizacional							
Si	20	44,4%	16	80%	8	80%	12,33*
No	8	17,8%	0	0%	2	10%	

Nota: * $p < .05$.

En cuanto a la relación del trabajo con Psicología se registra que el 53,3% de graduados de la UTA, el 75% de la PUCESA, y el 90% de otras universidades; si poseen una relación estrecha. En esta variable no se identifica que los grupos sean iguales $X^2 = 0,74$ $p > ,05$; por lo cual, son considerados como distintos. En la variable del trabajo relacionado con Psicología Organizacional se encontró que el 44,4% de profesionales de la UTA, el 80% de la PUCESA, el 80% de otras universidades; si cumplen con esta condición. No se identifican diferencias significativas entre los grupos $X^2 = 12,33$ $p > ,05$, por lo que se consideran distintas.

Tabla 4.29.

Tabla de contingencia de las variables proceso de selección, áreas de trabajo actual

Variables	UTA; n= 45		PUCESA; n= 20		Otras; n= 10		X ²
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Proceso de selección							
Concurso	7	15,6%	6	30%	1	10%	16,08
Recomendación	7	15,6%	4	20%	3	30%	
Ascenso	1	2,2%	0	0%	0	0%	
Rotación	0	0%	0	0%	1	10%	
Otros	13	28,9%	6	30%	5	50%	
Áreas de trabajo actual							
Consultoría	0	0%	1	5%	0	0%	26,50
E. Servicios	6	13,3%	2	10%	0	0%	

E. Industria	6	13,3%	5	25%	3	30%
E. Producción	4	8,9%	3	15%	0	0%
Centro Universitario	1	2,2%	0	0%	3	30%
Administración Pública	8	17,8%	4	20%	3	30%
Otras	3	6,7%	1	5%	1	10%

Nota: * $p < .05$.

En la tabla de contingencia de las variables proceso de selección, áreas de trabajo actual en un análisis comparativo entre los tres grupos de Universidades UTA, PUCESA y otras IES. Se observa un análisis del chi cuadrado (χ^2) entre los grupos (ver tabla 29).

En la variable proceso de selección para la obtención del trabajo actual de los participantes se observa que el 15,6% de profesionales de la UTA, el 30% de la PUCESA y el 10% de otras universidades lo hicieron mediante un concurso. Por recomendación el 15,6% de la UTA, el 20% de la PUCESA y el 30% de otras universidades, ingresaron a sus empleos. En cuanto a los ascensos únicamente el 2,2% de profesionales de UTA lo han hecho. Por rotación tenemos que el 10% de los participantes de otras universidades. El porcentaje restante de cada una de las universidades ha obtenido su trabajo por otro método de selección. De acuerdo a todos estos datos no se han encontrado diferencias que sean significativas $X^2 = 16,08$ $p > ,05$, por lo que, se consideran iguales; pues se encuentran en similares condiciones para presentarse a un empleo en cualquiera de los procesos de selección antes mencionados, sin importar la universidad en la que obtuvieron su título profesional.

En las áreas acerca del campo ocupacional de los Psicólogos participantes en la encuesta, se halla que en el área de consultoría se encuentran el 0% de graduados de la UTA, el 5% de la PUCESA, el 0% de otras universidades. En el área de empresa de servicios se encuentran el 13,3% de la UTA, el 10% de la PUCESA y el 0% de otras universidades. En el área empresa de industria el 13,3% de la UTA, el 25% de la PUCESA y el 30% corresponden a otras universidades. En el área de empresas de producción el 8,9% de la UTA, el 15% de la PUCESA y el 0% de otras universidades. En el área de Centros universitarios el 2,2% de la UTA, el 0% de la PUCESA, y el 30% de otras universidades. En el área de Administración Pública el 17,8% de la UTA, el 20% de la PUCESA y el 30% de otras universidades. El porcentaje restante se encuentra trabajando en otras áreas. En esta variable no se identifican diferencias significativas $X^2=26,50$ $p> ,05$, por lo cual podemos concluir que el amplio campo de la Psicología Organizacional brinda igual oportunidades para todos los profesionales de las diferentes IES, en las distintas áreas en las cuales pueden desempeñar su profesión.

En la tabla de contingencia de las variables de oportunidades de Postgrado, oportunidades de trabajo dentro de la Zona de Planificación 3 del Ecuador, oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación 3 del Ecuador , en un análisis comparativo entre los tres grupos de Universidades UTA, PUCESA y otras IES. Se observa un análisis del chi cuadrado (χ^2) entre los grupos (ver tabla 30).

Tabla 4.30.

Tabla de contingencia de las variables oportunidades de postgrado, oportunidades de trabajo dentro de la Zona de Planificación 3 del Ecuador, oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación 3 del Ecuador

Variables	UTA; n= 45		PUCESA; n= 20		Otras; n= 10		X ²
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	
Oportunidades de Postgrado							
Si	26	57,8%	8	40%	3	30%	3,47*
No	19	42,2%	12	60%	7	70%	
Oportunidades de trabajo fuera de la Zona 3							
Si	42	93,3%	19	95%	10	100%	0,73
No	3	6,7%	1	5%	0	0%	
Estabilizarse fuera de la Zona 3							
Si	25	55,6%	12	60%	5	50%	0,28
No	20	44,4%	8	40%	5	50%	

Nota: * $p < .05$.

En la encuesta también se evaluó acerca de la percepción de oportunidades de postgrados dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, en donde el 57,8% de la UTA, el 40% de la PUCESA y el 30% de otras universidades, respondieron que sí. En esta variable se identifican variables significativas $X^2 = 3,47$ $p > ,001$, por lo que se determina que si existe alguna relación entre los grupos.

En lo que hace referencia a la percepción en oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, el 93,3% de graduados de la UTA, 95% de la PUCESA, y el 100% de otras universidades opinaron que si existen. Dentro de este grupo no se han evidenciado diferencias significativas $X^2 = 0,73$ $p > ,05$, siendo así estimados como distintos. En cuanto a profesionales que desean estabilizarse fuera de su Zona de residencia actual, tenemos que el 55,6% de la UTA, el 60% de la PUCESA y el 50% de otras universidades; les gustaría hacerlo. En la presente variable no se encuentran diferencias significativas $X^2 = 0,28$ $p > ,05$, por lo que los grupos son similares.

Tabla 4.31.**Tabla de contingencia de las variables de crecimiento y oportunidades profesionales**

<i>Variables</i>	<i>UTA; n= 45</i>		<i>PUCESA; n= 20</i>		<i>Otras; n= 10</i>		<i>X²</i>
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	
Crecimiento y oportunidades profesionales							
Bajo	2	4,4%	0	0%	0	0%	5,85
Medio	22	48,9%	5	25%	3	30%	
Alto	21	46,7%	15	75%	7	70%	

Nota: * $p < .05$.

En la variable de contingencias de crecimiento y oportunidades profesionales, se registró que el 4,4% de graduados en la UTA, 0% de la PUCESA, y el 0% de otras universidades; se encontraron en un rango bajo. Por lo tanto, también podemos encontrar el 48,9% de graduados en la UTA, 25% de la PUCESA, y el 30% de otras universidades se encuentran en un rango medio; Mientras que el 46,7% de la UTA, 75% de la PUCESA y 70% de otras universidades se encuentran en un rango alto. En la variable no se han encontrado diferencias significativas $X^2 = 5,85$ $p > ,05$, por lo cual se determina que son grupos similares en cuanto a esta variable.

4.7. Análisis de correlación entre el crecimiento profesional, el perfil del Psicólogo Organizacional y las variables laborales

En esta sección se ha realizado una correlación entre las variables años de profesión, salario, empleos anteriores, tiempo en el trabajo actual, días de trabajo semanal, horas diarias de trabajo, crecimiento profesional y perfil del psicólogo. De acuerdo a la tabla se han correlacionado las variables entre sí especificando si existe o no una relación significativa (p) (ver tabla 32).

Tabla 4.32.

Matriz de intercorrelaciones entre el crecimiento profesional y el perfil del psicólogo con variables laborales

<i>Variable</i>	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>	<i>E</i>	<i>F</i>	<i>G</i>	<i>H</i>
Años profesión	1							
Salario	,554**	1						
Empleos anteriores	,569**	,292*	1					
Tiempo trabajo actual	,424**	,421**	-,001	1				
Días de trabajo semanal	,276*	,867**	,106	,343**	1			
Horas diarias de trabajo	,285*	,870**	,121	,345**	,992**	1		
Crecimiento Profesional	,170	,321**	-,012	,203	,288*	,282*	1	
Perfil de psicólogo	,214	,297**	-,097	,315**	,283*	,284*	,583**	1

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$.

Con respecto a los años de profesión del Psicólogo Organizacional en referencia al trabajo se encontró una relación media positiva con el salario $r = .554$; $p < .01$. De igual manera en el número de empleos anteriores con una correlación media positiva de $r = .569$; $p < .01$. La relación con el tiempo de trabajo actual es moderada positiva $r = .424$; $p < .01$. En los días de trabajo se localizó una correlación baja positiva $r = .276$; $p > .05$; la relación que se estableció con las horas diarias de trabajo es baja positiva $r = .285$; $p < .05$. En cuanto al crecimiento profesional se tiene una correlación baja positiva $r = .170$; $p < .05$. Y en la correlación con el perfil del psicólogo se encontró que es baja positiva $r = .214$; $p < .05$.

En tanto al salario que poseen los participantes se encontró que existe una correlación baja positiva con el número de empleos anteriores $r = .292$; $p < .05$, en la relación que establece con el tiempo en el trabajo actual es moderada positiva $r = .421$; $p < .01$; con los días de trabajo a la semana existe una correlación alta positiva. $r = .867$; $p < .01$. En cuanto a las horas diarias de trabajo, existe una correlación alta positiva $r = .870$; $p < .01$. Con el crecimiento profesional existe una correlación baja positiva $r = .321$; $p < .01$. La correlación que existe entre el salario y el perfil del psicólogo es baja positiva $r = .297$; $p < .01$.

De acuerdo a la relación entre empleos anteriores con el tiempo en el trabajo actual, se identificó que no existe correlación $r = -.001$; $p > .05$, Mientras que con los días de trabajo a la semana existe una correlación baja positiva $r = .106$; $p < .05$. Con las horas diarias de trabajo existe una correlación baja positiva $r = .121$; $p < .05$. No existe relación con el crecimiento profesional $r = -.012$; $p > .05$ al igual que con el perfil del Psicólogo en donde tampoco se encontró relación $r = -.097$; $p > .05$.

El tiempo que los profesionales llevan en su trabajo actual se correlaciona con los días de trabajo a la semana en un rango media positivo $r = .343$; $p < .01$. Con las horas diarias de trabajo existe una correlación media positivo $r = .345$; $p < .01$; al igual que con el crecimiento profesional donde existe una correlación baja positiva $r = .203$; $p < .05$. Con el perfil de psicólogo existe una correlación media positiva $r = -.315$; $p < .01$

En lo que se refiere a los días de trabajo a la semana se determina que existe una correlación alta positiva $r = .992$; $p < .01$ con las horas de trabajo diarias. Con el crecimiento profesional existe una correlación baja positiva $r = .288$; $p < .05$. Con el perfil profesional se registra una correlación baja positiva $r = .283$; $p < .05$.

Las horas diarias de trabajo tienen relación baja positiva con el crecimiento profesional $r = .282$; $p > .05$; el perfil del Psicólogo tiene una relación baja positiva $r = .284$; $p < .05$. También se observa que la correlación entre en crecimiento profesional y perfil del psicólogo es media positiva $r = .583$; $p < .01$.

Tabla 4.33.

Análisis comparado de las variables laborales entre los titulados de la UTA, PUCESA y otras universidades

Variables	UTA = 44		PUCESA = 27		Otras IES = 30		ANOVA
	Media	Desv.	Media	Desv.	Media	Desv.	
Años profesión	2,59	2,25	1,95	1,21	8,00	6,39	16,224***
Salario	1,87	1,62	2,00	1,17	3,50	1,08	5,273**
Empleos anteriores	1,80	1,16	1,65	1,60	3,30	2,79	4,257*
Tiempo trabajo actual	0,78	1,57	0,88	0,83	3,45	3,57	9,158***
Días trabajo semanal	3,24	2,58	4,00	2,05	5,00	0,00	2,708
Horas diarias de trabajo	5,18	4,14	6,40	3,28	8,00	0,00	2,728
Crecimiento Profesional	2,42	0,58	2,75	0,44	2,70	0,48	3,040
Perfil de psicólogo	115,13	13,52	121,70	19,24	127,30	9,68	3,368*

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

El análisis comparado de los titulados de las distintas universidades muestra en los Años de profesión resultados de $M_{(UTA)} = 2,59$ años; $Ds = 2,25$, $M_{(PUCESA)} = 1,95$ años; $Ds = 1,21$ y $M_{(Otras)} = 8$ años; $Ds = 6,39$. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas $F_{(2)} = 16,224$; $p < .001$ en el que el grupo de la UTA es mayor tiempo de trabajo que el de la PUCESA y ambos son diferentes del grupo de las Otras universidades. En cuanto al análisis comparado de los profesionales de las distintas universidades se muestra en cuanto al salario que $M_{(UTA)} = 1,87$ años; $Ds = 1,62$, $M_{(PUCESA)} = 2$ años; $Ds = 1,17$ y $M_{(Otras)} = 3,50$ años; $Ds = 1,08$. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas $F_{(2)} = 5,273$; $p < .01$ en el que el grupo de la y la PUCESA son relativamente similares y ambos son menores del grupo de las Otras universidades.

En la variable empleos anteriores se identificó en el análisis comparado que los profesionales de $M_{(UTA)} = 1,80$ años; $Ds = 1,16$, $M_{(PUCESA)} = 1,65$ años; $Ds = 1,60$ y $M_{(Otras)} = 3,30$ años; $Ds = 2,79$. Se identificaron diferencias estadísticamente significativas $F_{(2)} = 4,257$; $p < .05$. Los graduados en otras universidades tienen mayor número de empleos anteriores que los graduados en la PUCESA; mientras que esta es relativamente igual al

UTA En el ítem referente al trabajo actual, se localiza datos de $M_{(UTA)} = 0,78$ años; $Ds = 1,57$, $M_{(PUCESA)} = 0,88$ años; $Ds = 0,83$ y $M_{(Otras)} = 3,45$ años; $Ds = 3,57$ esto nos arroja que existen diferencias significativas entre los grupos $F_{(2)} = 9,158$; $p < ,001$. Los estudiantes de la UTA y de la PUCESA, tienen menor tiempo en su trabajo actual que los de otras universidades.

En lo que se refiere a los días de trabajo a la semana los análisis comparados se obtuvo que $M_{(UTA)} = 3,24$ años; $Ds = 2,58$, $M_{(PUCESA)} = 4$ años; $Ds = 2,05$ y $M_{(Otras)} = 5$; $Ds = 0$. No se identificaron diferencias significativas $F_{(2)} = 2,708$; $p > .05$. Las variables de horas diarias de trabajo se encontró que $M_{(UTA)} = 5,18$ años; $Ds = 4,14$, $M_{(PUCESA)} = 6,40$; $Ds = 3,28$ y $M_{(Otras)} = 8$; $Ds = 0$. No se encontraron que existan diferencias significativas entre los grupos. $F_{(2)} = 2,728$; $p > .05$. El crecimiento profesional en cuanto al análisis comparado se registra que $M_{(UTA)} = 2,42$ años; $Ds = 0,58$ $M_{(PUCESA)} = 2,75$; $Ds = 0,44$ y $M_{(Otras)} = 2,70$; $Ds = 0,48$. No existen variables significativas entre los grupos con respecto a la variable $F_{(2)} = 3,040$; $p > .05$. Finalmente, en el análisis comparativo del perfil de Psicólogo organizacional, se localizó que $M_{(UTA)} = 115,13$ años; $Ds = 13,52$, $M_{(PUCESA)} = 121,70$; $Ds = 19,24$ y $M_{(Otras)} = 127,30$; $Ds = 9,68$; En esta variable tampoco se encontró diferencias significativas $F_{(2)} = 3,368$; $p > .05$; para significancia (ver tabla 34).

Tabla 4.34.

Análisis Post-hoc de las variables resultantes significativas en el análisis comparado

Factores	F	Bonferroni			
		UTA-PUCESA	PUCESA-Otras	Otras-UTA	
Años profesión	16,224***	,64	-6,05***	-5,41***	C>B;C>A
Salario	5,273**	-,13	-1,50*	-1,63**	C>B;C>A

Empleos anteriores	4,257*	,15	-1,65*	-1,50*	C>B;C>A
Tiempo trabajo actual	9,158***	-,09	-2,57*	-2,66***	C>B;C>A
Días trabajo semanal	2,708	-,76	-1,0	-1,76	
Horas diarias de trabajo	2,728	-1,22	-1,60	-2,82	
Crecimiento Profesional	3,040	-,33	,05	-,28	
Perfil de psicólogo	3,368*	-6,57	-5,60	-12,17	
Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$					

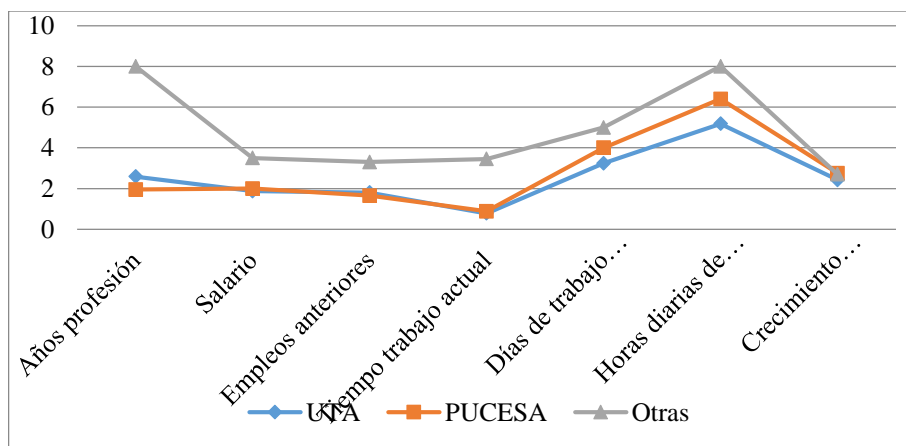


Gráfico 4.43. Análisis comparado de las variables laborales entre los titulados de diferentes universidades de la Zona

En la gráfica se observa que existe una diferencia notable entre los años de experiencia profesional de otras universidades, ante la UTA y PUCESA, sin embargo en los demás aspectos como salario, tiempo en el trabajo, los días y horarios de trabajo no se evidencia esta brecha tan grande. Lo cual hace suponer que los años de experiencia no influyen en las oportunidades del campo ocupacional. A pesar de que no son tan notable los rangos de

diferencia los graduados de otras universidades, llevan más tiempo trabajando en el mismo lugar que los profesionales de la UTA y PUCESA.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se evidencia un incremento de profesionales de la Psicología Organizacional en la zona de planificación tres del Ecuador, ya que existe un total de 84% de graduados en un periodo menor a 5 años, 14,7% de 6 a 10 años y 1,3% en más de 10 años. Por lo tanto, la mayoría de los graduados sale de la ciudad a buscar mejores oportunidades de trabajo.
- De acuerdo con el estudio, existe un 8% de profesionales que han culminado su formación de cuarto nivel, un 10,7% se encuentra realizando sus estudios de maestría, de los cuales la mayoría lo realizan fuera de la zona tres y han optado por programas referentes a Talento Humano. Sin embargo, el 81,3% no han realizado estudios de cuarto nivel debido a que no existen centros de estudio que ofrezcan especialidades a fines con los intereses o necesidades referentes a las plazas de trabajo, adicionalmente, los encuestados consideran que los valores de los postgrados son elevados. Por lo tanto, no existe facilidad de acceder a dichos estudios.
- De un total de 75 Psicólogos Organizacionales que participaron en el estudio, el 72% se encuentran laborando, de los cuales, el 45,4% de profesionales se ubican en la provincia de Tungurahua, el 21,3% en la provincia de Cotopaxi, el 4% en la provincia de Chimborazo y el 1,3% en provincia de Pastaza. Las provincias de Tungurahua y

Cotopaxi presentan los niveles más altos por ser las zonas con mayor desarrollo industrial, por otra parte, en las provincias de Chimborazo y Pastaza se evidencia que no existe la suficiente oferta de profesionales. Sin embargo, el 28% de profesionales en Psicología Organizacional en la zona tres del Ecuador, no han logrado obtener trabajo.

- Se determinó que las principales fuentes de empleo que existen para los profesionales de la Psicología Organizacional es el sector privado, con un 46,7%, distribuido en empresas de producción, industria y servicios; el 24% en el sector público y el 1,3% ejerce de manera independiente.
- El trabajo de los Psicólogos Organizacionales que poseen título de tercer y cuarto nivel, es amplio lo que permite que tengan una alta remuneración con una media de 3 a 4 remuneraciones básicas, la mayoría de los profesionales realizan su trabajo de acuerdo a la distribución horaria establecida por el código de trabajo, lo cual demuestra que sus derechos son respetados y cuentan con estabilidad laboral.
- Se evidencia que el 97,3% de los profesionales de la Psicología Organizacional tienen diversas oportunidades de crecimiento profesional adquiriendo experiencia dentro de los lugares de trabajo al aplicar conocimientos adquiridos durante su formación académica.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere ampliar la oferta de programas de postgrados en las diversas áreas de la Psicología Organizacional, con el objetivo de que los graduados mantengan el vínculo estudiantil y la universidad pueda obtener un mejor reconocimiento a nivel académico.
- Se sugiere identificar a los profesionales que ocupan los cargos de talento humano y que poseen un título de tercer nivel diferente al de la carrera de Psicología Organizacional en la zona de planificación tres del Ecuador, con el fin de determinar la existencia de plazas de trabajo adicionales.
- Por otro parte, es esencial crear una base de datos de profesionales de Psicología Organizacional de la zona tres del Ecuador, para realizar un seguimiento del índice de los graduados que se encuentran actualmente trabajando, y de igual manera guiar para que continúen su formación académica de cuarto nivel
- Se sugiere dar a conocer la carrera y el perfil de los profesionales de la Psicología Organizacional de la PUCESA en las organizaciones y a nivel social, con el fin de incrementar el índice de estudiantes y propuestas de empleo para los futuros profesionales.
- Continuar con la firma de convenios entre la PUCESA y las diferentes empresas de la zona, con el fin de que los estudiantes puedan obtener experiencia dentro del ámbito laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2006). *Selección por competencias* / Martha Alicia Alles. Argentina :Buenos Aires, Argentina : Granica.
- Altamirano, P. (2005). *Análisis de empleabilidad a los graduados de la Politécnica Salesiana*. Recuperado de <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/7121/1/UPS-CT003902.pdf>
- Anzola, A. (Julio-Diciembre de 2005). El psicólogo clínico. *Ciencias de la Educación*, 2(26), 143-153.
- Araque Perico, Julian. (2005). *Psicología Organizacional e industrial* / Julian Araque Perico, Nicomedes Rivera Castañeda. Ck : Bogota : Ecoe
- Bunk, G. (1944). La transmisión de las competencias, en la formación y perfeccionamiento de profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación profesional*, 14.
- Brunner, J. y Meller, P. (2006). *Tendencias del mercado laboral de graduados de la educación superior en algunos países de la OCDE* –. Recuperado el 16 de octubre de 2010, en:
http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/Tendencias/tendencias_mercado_laboral_pdf.htm
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia.
- Código Orgánico de la Función Judicial. (22 de Mayo de 2015). Obtenido de <http://www.funcionjudicial.gob.ec/index.php/es/normativa/codigo-organico-de-la-funcion-judicial.html>

Código Orgánico de Planificación y finanzas Públicas, COPFP. (2010). Obtenido de <http://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/COPFP.pdf>

Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación. (Marzo de 2015). *CEAACES*. Obtenido de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2013/10/MODELO-GEN%20RICO-DE-EVALUACION-DEL-ENTORNO-DE-APRENDIZAJE-CARRERAS-20-Marzo-2015-FINAL.pdf>

Constitución de la República de Ecuador. (2015). *Instituto Ecuatoriano de seguridad Social y seguro general de riesgo del Trabajo*. Obtenido de <http://www.prosigma.com.ec/pdf/nlegal/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf>

Constitución de la República del Ecuador. (s.f.). *Asamblea Constituyente*. Obtenido de http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Donnadieu, G., & Denimal, P. (1933). *Classification-qualification, de l'évaluation des emplois*. Paris: Editions Liaisons.

Duro Martinez, J. (Agosto de 2003). *Papeles del Psicólogo*(85). Obtenido de <http://www.papelesdelpsicologo.es/vernumero.asp?id=1073>

Echeverría, B. (2001). Configuración actual de la profesionalidad. *Letras de Deusto*, 31, 35-55.

El comercio. (08 de Mayo de 2016). En Ecuador hay más matrimonios que divorcios, según el INEC.

El Universo. (2 de Septiembre de 2011). Población del País es Joven y mestiza, dice censo del INEC.

Engeles, F. (1891). El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. *Obras escogidas de Carlos Max y Federico Engels*, 66.79.

Fernández Perez, J. (2001). Elementos que consolidan el concepto de profesión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 3(2).

Fernández, J. (2001). Elementos que consolidan el concepto profesión. Notas para su reflexión. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(2), 23.

Fernández, J. (Agosto de 2001). Elements that Reinforce “Profession” as a Concept. Notes for Reflection. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3. Obtenido de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/40/1181>

Freidson, E. (2001). La teoría de los profesionales. *Perfiles Educativos*, 23(93), 28-43.

Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Biblioteca Digital de la OEI*.

Gargallo, P. (Mayo de 2004). *Economía. Bachillerato de ciencias Sociales*. Obtenido de <http://www.ecobachillerato.com/temaseco/temas/6poblacion.pdf>

Ginsburg, M., Meyenn, R., Kanna, I., Miller, H., & Spating, L. (1988). El concepto de profesionalismo en el profesorado: comparación de contexto entre Inglaterra y

Estados Unidos. *Revista de Educación*(285), 3-331. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=CQwDjW-aGLIC&oi=fnd&pg=PA77&dq=clasificacion+de+las+profesiones&ots=QaDfGnjJLB&sig=c0RJbFOS63WUTsk8w0vA1fvGzsY#v=onepage&q=clasificacion%20de%20las%20profesiones&f=false>

González Maura, V., & González Tirados, R. (2008). Competencias Genéricas y Formación Profesional desde la docencia Universitaria. *Revista Iberoamericana de Comunicación*(47), 185-209.

González, J. (1983). ¿Que es la psicología? *Revista Chilena de Humanidades*(3), 33-42.

González, V. (2006). La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa. (U. d. Huelva, Ed.) *Revista de Educación*(8), 175-187.

Harpaz, I. (1990). The importance of Work Goals. An international perspective. *Journal of International Business Studies*

Hawes, G., & Corvalán, O. (Enero de 2005). Construcción de un Perfil profesional. *Instituto de Investigación y Desarrollo Educativa*, 41.

Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). México: McGRAW-HILL.

Hernandez, S. (2007). *Fundamentos de la Metodología de la investigación*. Mexico, D.F: McGraw Hill.

Huerta, J., Pérez, I., & Castellanos, A. (2008). Reflexión acción en torno a la formación y la evaluación por competencias. *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*, 7.

INEC. (Marzo de 2015). *Ecuador ama la vida*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/ecuador-registra-en-marzo-un-desempleo-de-384/>

INEC. (2011); “*República de El Ecuador división política administrativa*”, Taller de Edición INEC, Quito, Ecuador.

INEC. (Abril de 2016). *Ecuador ama la vida*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/canasta/>

Lévy-Levoyer, C. (2000). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestion.

Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). Asamblea Nacional del Ecuador. (298).

Ley Organica del Servidor Público . (6 de Octubre de 2010). *Registro Oficial Suplemento 294* . Obtenido de <http://www.politica.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/04/LEY-ORGANICA-DEL-SERVICIO-PUBLICO.pdf>

Lopez Feal, R. (1994). Elaboración de perfiles académico-laborales: aplicación al estudio de la situación de 10s licenciados en Psicología por las universidades de Cataluña. *Anuario de Psicología*(62), 109-115.

López, M., & Leal, S. (7 de Octubre de 2004). *Centro de Formación Técnica de Tarapacá*. Obtenido de <https://prezi.com/hhkojzpt5j74/el-mercado-del-trabajo/>

- Mantecón, A., Jerez, J., Calafat, A., Elisardo, B., & Román, E. (2008). Respondent-Driven Sampling: Respondent-Driven Sampling. *Revista de sociodrogalcohol*, 169.
- Marco, M. (2013). *Informe de seguimientos a graduados PUCESA 2010-2012*. Ambato: PUCESA.
- Mertens, L. (1977). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas* (Primera ed.). Montevideo: Organización Internacional de Trabajo.
- Mertens, L. (1998). *La Gestión por Competencia Laboral y la Formación Profesional*. Madrid, España: Cumbre Iberoamericana.
- Ministerio de Comercio exterior. (2015). *PRO ECUADOR*. Obtenido de <http://www.proecuador.gob.ec/invierta-en-ecuador/entorno-de-negocios/regimen-laboral/>
- Morillo, Y. (31 de Marzo de 2008). *Psicoacademic*. Obtenido de <http://psicoacademic.blogspot.com/2008/03/perfil-del-psicologo-clnico.html>
- Organización Internacional del Trabajo (2002). *El empleo, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades en los servicios*. Ginebra : Deutche Post
- OIT (2014). Organización internacional de trabajo : noticia trabajo decente. Recuperado de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- Peiró, J. (2004). el sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psychol. Bogotá*, 3(2), 179-18.

- Pérez, F. (1998). *Causas y consecuencias de la evaluación de las universidades: para qué debe servir*. Revista de Educación, nombre de la revista
- Perrenoud, P. (2004). L'Université entre transmission de savoirs et développement. (A. d. Innovació., Ed.) *Girona*.
- Pimienta Lastra, R. (2000). Encuesta probabilística vs. no probabilística. (U. A. Xochimilco, Ed.) *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*(13), 263-276.
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato . (2011). Obtenido de <http://pucesa.edu.ec/psicologia/organizacional>
- Prieto, C. (1933). El lugar de la clasificación profesional en las relaciones de trabajo asalariado. *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 21-22.
- Prieto, C. (2000). Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad de empleo (y su crisis). *Política y Sociedad*, 34, 19-32.
- PUCE. (2015). *Estudio de Pertinencia de la Carrera de Psicología del SINAPUCE*.
- Regidor, E. (Enero de 2001). La clasificación de clase social de Goldthorpe: marco de referencia para la propuesta de medición de la clase social del grupo de trabajo de la sociedad española de epidemiología. *Revista Española de Salud Pública*, 75(1).
- Ribes Iñesta, E. (2006). Competencias Conductuales: su pertinencia en la formación y práctica profesional del Psicólogo. *Revista Mexicana de Psicología*, 23(1), 19-26.

Rodríguez, J., & Mauro, G. (1992). Organizaciones y profesiones en la sociedad Contemporánea. *Revista Española de investigaciones Sociológicas (REIS)*(59), 9-18.

Rodríguez, R., Hernández, N., & Díaz, M. (2007). Cómo planificar asignaturas para el aprendizaje de competencias. *Documentos ICE. Universidad de Oviedo*.

Roe, R. (Diciembre de 2003). ¿Qué hace competente a un Psicólogo? *Papeles del Psicólogo*(86).

Schutz, K. (1955). *Studies in Phenomenology and Existential Philosophy*. Northwestern University Press; 1 edition. Keller

Scharager, J., & Molina, M. (Mayo de 2005). SCIELO. *Situación Actual de una Muestra de Psicólogos Egresados de la Pontificia Universidad Católica de Chile*, 14(1), 69-77.

Schuarstein, L. (1999). *La psicología social de las organizaciones*. Estudios de motivación en el campo laboral del psicólogo, Recuperado de: <http://www.ufba.br/~conpsi/conpsi1999/F003.html>.

Skinner, K. and Louw, J., (2009). *The feminization of psychology: Data from South Africa*, International Journal of Psychology
<http://www.radford.edu/~tpierce/622%20files/The%20Shifting%20Gender%20Composition%20of%20Psychology%20%281996%29.pdf>

Secretaría Nacional de planificación y desarrollo. (2012). *Ecuador ama la vida*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/folleto-popular-que-son-las-zonas-districtos-y-circuitos/>

Secretaria Nacional de Planificación y desarrollo. (2013). *Buen vivir* . Obtenido de <http://buenvivir.gob.ec/>

- SENPLADES. (2012). *Ecuador ama la vida*. Obtenido de http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/Folleto_Popular_DyC_24-10-2012.pdf
- Senplades. (2013). Plan Nacional del desarrollo/ Plan nacional para el Buen vivir 2013-107.
- Sepúlveda, L. (Noviembre de 2002). El Concepto de Competencias Laborales en Educación. Notas para un Ejercicio Crítico. *Revista Digital UMBRAL 2000*(8), 26.
- Silva, F. (2015). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. Obtenido de <http://www.planificacion.gob.ec/category/zona-de-planificacion-3-centro/?cat=50>
- Souza, P., & Tokman, V. (1978). Distribución del Ingreso, pobreza y empleo en áreas Urbanas. *El Trimestre Económico*, 15(179), 737-766. Obtenido de <http://www.jstor.org/stable/23394732>
- Spector, P.(2006). *Psicología Industrial y Organizacional*. Editorial Manual Moderno. México
- Suárez, X. (Junio de 2011). Valoración de las Competencias de Psicología: Estudio exploratorio en muestras de Estudiantes y Profesionales Activos. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 20(1), 73-102.
- Tanguy, L. (2001). *De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las cualidades de los trabajadores*. Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Trabajo, Organización Mundial del. (2008). *OIT*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/classifications/lang--es/>

Vargas, N. (Julio de 2012). *Ecuador, Zonas de Planificación*. Obtenido de <http://profesornelsonvargas.blogspot.com/2012/07/ecuador-zonas-de-planificacion.html>

Villa, A., & Manuel, P. (2007). *Aprendizaje basado en competencias*. Bilbao: Ediciones Mensajero.

Villacis, B. (8 de 09 de 2011). Promedio de Hijos por familia decrece en Ecuador.

Yániz, C. (2008). Las competencias en el currículo universitario: implicaciones para diseñar el aprendizaje y para la formación del profesorado. *Revista de Docencia Universitaria*, 6(1), 1333.

APÉNDICE

Apéndice A: Tabla de categorización del crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional

Tabla:

Categorización del crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional

Factor	Nombre	Ítem	Contenido
Factor 1	Oportunidades de trabajo y rentabilidad	7	¿Considera que es fácil cambiar de empleo?
		8	¿Considera que la Psicología Organizacional es una profesión rentable?
		10	¿Considera que dentro de la Zona tres (Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza) existen oportunidades de crecimiento a nivel profesional?
Factor 2	Percepción del perfil de salida	4	¿En qué medida la universidad le brindó las herramientas necesarias para su vida profesional?
		5	¿En qué medida sus maestros le brindaron los conocimientos necesarios para ser profesionalmente independiente?
		16	¿Considera que los conocimientos adquiridos en sus estudios son utilizados en su vida profesional?
Factor 3	Adquisición de nuevas competencias	17	¿En qué medida le ayudó su profesión para aprender otras competencias en el trabajo?
		18	¿En qué medida le ayudó su profesión para realizar tareas en su trabajo?
Factor 4	Percepción de Competitividad laboral	1	¿Su profesión le ayudó para comenzar a trabajar?
		2	¿Le ayudó su profesión para mejorar a nivel personal y profesional?
		14	¿Se siente satisfecho con su profesión y su trabajo actual?
Factor 5	Ejercicio profesional y campo ocupacional	11	¿Considera que la mayoría de profesionales de la Psicología Organizacional que conoce se encuentra ejerciendo su profesión?
		12	¿Considera que el campo ocupacional de Psicología Organizacional es amplio?
Factor 6	Estabilidad laboral a largo plazo	3	¿En qué medida le ayudó su profesión a poseer estabilidad laboral?
		15	¿Cree que es necesario contar con estudios de postgrado para alcanzar un trabajo dentro de su profesión?
Factor 7	Percepción de oportunidad laboral	6	¿Le fue fácil conseguir empleo?
		9	¿Su profesión le brindó oportunidades y crecimiento a nivel personal?

Apéndice B: Categorización del perfil del Psicólogo Organizacional

Tabla.

Categorización del perfil del Psicólogo Organizacional

Factor	Nombre	Ítem	Contenido
Factor 1	Sub procesos de Talento Humano	14	Conocimientos de perfiles de cargo de los trabajadores de la organización.
		15	Conocimiento de competencias de candidatos según el cargo que se requiera en la organización.
		19	Conocimiento de inducción de ingreso de nuevo personal a la organización.
		20	Planificación de capacitación de personal general.
		21	Planificación de capacitación de personal específica.
		24	Conocimiento de sub procesos de aplicación organizacionales.
		25	Conocimientos de Manual de funciones para conocimiento de cargos en la organización.
Factor 2	Conocimientos en psicometría y test	8	Respaldo de resultado de test y pruebas psicológicas estandarizadas para elaboración de observación psicológica.
		9	Uso de test y pruebas estandarizadas al momento de realizar evaluaciones psicológicas (pruebas de conocimiento).
		10	Conocimientos amplios en los aspectos de la psicometría y la psicotecnia para la elaboración de instrumentos válidos.
		12	Conocimientos en procesos de validación, adaptación y estandarización estadística de instrumentos de evaluación psicológica (entrevista).
		4	Capacidad para analizar y sintetizar procesos en la organización.
		13	Conocimientos en procesos de validación, adaptación y estandarización estadística de planes o programas de intervención psicológica.
Factor 3	Prevención de conflictos, trabajo en equipo y compromiso ético	18	Desempeño adecuado en procesos de prevención primaria de conflictos.
		30	Comprende la situación o problema de la organización con facilidad.
		32	Compromiso ético profesional.
		23	Trabajo en procesos de disminución de los problemas de trastornos a nivel organizacional.
Factor 4	Conocimientos teóricos y su adaptación a la realidad	1	Trabajo basado en fuentes teóricas, al momento de relacionar la situación actual con el origen del problema.
		2	Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.

			3	Conocimiento básico del campo de estudio.
			41	Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas
Factor 5	Competencias laborales en informática, comunicación y aplicación de conocimientos y legislación laboral.		38	Conocimiento de una segunda lengua.
			40	Destrezas básicas en computación e informática.
			42	Capacidad para la toma de decisiones
			29	Destrezas en el uso de normas y leyes vigentes del estado ecuatoriano relacionadas con el área de trabajo de la Psicología Organizacional
Factor 6	Investigación científica y conocimientos en herramientas en la organización.		7	Uso de la observación científica al momento de realizar evaluaciones psicológicas.
			16	Uso de herramientas y técnicas de intervención generales para factibilidad de problemas en la organización.
			17	Uso de herramientas y técnicas de intervención específica para factibilidad de problemas en la organización.
			26	Conocimientos administrativos de aplicación de conocimientos en Recursos Humanos.
Factor 7	Habilidades de relación		5	Uso de destrezas interpersonales.
			6	Habilidad para trabajar en equipos multidisciplinares.
			11	Uso de la entrevista organizacional al momento de realizar evaluaciones psicológicas.
Factor 8	Organización e inteligencia emocional		34	Capacidad de organización en el trabajo
			33	Capacidad para trabajar problemas de relaciones personales
			39	Habilidades para la crítica y autocrítica
			22	Desempeño adecuado en intervención en crisis en la organización.
Factor 9	Habilidades de comunicación y adaptación.		31	Capacidad para aprender aspectos nuevos con facilidad.
			37	Comunicación oral y escrita en la lengua materna.

ANEXOS

ANEXO A: Hoja de presentación encuesta



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: ANÁLISIS DEL CAMPO OCUPACIONAL DE LOS PSICÓLOGOS ORGANIZACIONALES EN LA ZONA TRES DEL ECUADOR

INSTRUCCIONES

- Este cuestionario investigan algunos datos sobre el campo ocupacional del psicólogo Organizacional
- Por favor lea cuidadosamente cada pregunta o enunciado y conteste con la verdad.
- No hay respuestas buenas o malas, por tanto, no te preocupes por calificaciones.
- **NO DEJES NINGUNA PREGUNTA SIN RESPONDER**, si tienes alguna duda, con toda confianza pregúntanos y con mucho gusto te orientaremos.
- La información que proporciones será confidencial.

ANEXO B: Carta De Consentimiento Informado

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr/a.: _____

Por medio de la presente, se solicita su autorización para su inclusión como participante en la investigación acerca del “Análisis del campo ocupacional de Psicólogos Organizacionales en la Zona de Planificación Tres del Ecuador”. La presente investigación es realizada por Jorge Pazmiño egresado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato y dirigida por el Ps. Rodrigo Moreta Herrera, docente de la misma institución. El objetivo de esta investigación es conocer la realidad de los profesionales de la Psicología Organizacional en el ámbito laboral.

En esta carta se pide a más de su consentimiento para participar en ésta investigación, usar la información obtenida de su participación con fines científicos. En el caso de su aceptación usted tendrá que responder a las diferentes preguntas planteadas entorno a las temáticas señaladas. La colaboración en este estudio no le quitara mucho de su tiempo. Su participación será anónima y su nombre no aparecerá de ningún modo ni en los instrumentos, ni en los informes de la investigación que se redactarán. Las encuestas llevarán el número de cédula desde el inicio que reemplazará a sus nombres. Los datos producidos por los instrumentos serán trasladados a una base y será usada para realizar diversos análisis que permitan responder a las preguntas formuladas en el proyecto. Con los análisis realizados se escribirán reportes de investigación y artículos científicos que serán publicados en revistas especializadas. Le garantizamos la absoluta confidencialidad de la información. Además, usted podrá dejar de responder en cualquier momento este cuestionario si así lo desea, sin que por ello reciba sanción de ningún tipo. Así mismo, en caso que lo estime pertinente usted puede recurrir a los directores de la investigación para resguardar sus derechos si usted percibiese que éstos han sido vulnerados en algún sentido.

Por último, si usted acepta participar, llene esta carta de consentimiento, fírmela y devuelva a la persona que le ha solicitado esta autorización. Si tiene cualquier duda o pregunta no dude en realizarla al momento de firmar.

Autorizo ser encuestado para la investigación de la Escuela de Psicología.

Cédula de Ciudadanía	
----------------------	--

ANEXO C: Ficha sociodemográfica e información académica

ENCUESTA

Fecha de evaluación: _____

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las indicaciones y marque con una X dentro del paréntesis en la respuesta correcta o complete la información solicitada.

1. INFORMACION GENERAL

El objetivo de esta sección es conocer datos generales para la investigación. Lea detenidamente cada una de las preguntas, señale con una x la respuesta correcta y en caso que la pregunta lo requiera responda concretamente.

Edad: _____ Sexo: Masculino 1() Femenino 2()

Ciudad Procedencia: _____ Ciudad Domicilio actual: _____

Ubicación del domicilio: Sector urbano () Sector rural ()

Identificación étnica: Mestizo/a () Indígena () Afro () Blanco/a ()

Estado Civil: Soltero/a () Unión Libre () Casado/a () Separado/a () Divorciado/a ()

Viudo/a ()

Hijos: Si 1() ¿Cuántos? _____ No 2()

Cargas familiares: Si 1() [Hijos/as () Esposo/a () Familiares cercanos ()] No 2()

2. INFORMACION ACADEMICA

El objetivo de esta sección es conocer información acerca de su formación académica a nivel superior y en estudios de postgrados. Lea detenidamente cada una de las preguntas, señale con una x la respuesta correcta y en caso que la pregunta lo requiera responda concretamente.

Centro de estudios de obtención de título:

UTA1 () PUCESA2 () 3Otra: _____ ()

Año de obtención del título: _____ Tiempo de duración de estudios: _____

Denominación del título obtenido: _____

Formación de postgrado reconocida por el Senescyt:

Si 1 () Área _____ No 2 () En proceso 3 () Área _____

¿Qué área de postgrado considera usted que le sería más útil para su profesión? _____

ANEXO D: Situación laboral

3. SITUACION LABORAL:

El objetivo de esta sección es conocer información sobre el ámbito laboral a nivel general y en el área de psicología. Lea detenidamente cada una de las preguntas, señale con una x la respuesta correcta y en caso que la pregunta lo requiera responda concretamente.

I. PRIMERA PARTE

Nº de años de ejercicio profesional _____

Nº de empleos anteriores a la situación actual _____

Despidos intempestivos anteriores: Si 1() ¿Cuántos? _____ No 2()

Actualmente trabaja: Si 1() No 2() Tiempo en su trabajo actual _____

En caso de responder "NO" pase a la segunda parte, ubicado en la pagina 5

Lugar de su trabajo actual _____

Trabajo actual es: Primero 1() Segundo 2() Tercero 3() Otro 4()

Nº de días de trabajo por semana _____ Nº horas trabaja por día _____

Sector laboral actual: Sector Público 1() Sector Privado 2() Ejercicio Libre 3()

Relación del trabajo con la titulación obtenida:

Estrecha 1() Circunstancial 2() Sin relación 3()

Trabajo actual está relacionado con la Psicología: Si 1() No 2()

Trabajo actual está relacionado con la Psicología Organizacional: Si 1() No 2()

Proceso de selección para cargo laboral actual:

Concurso de méritos y oposición 1() Recomendación 2() Ascenso 3() Rotación desde otra área de la institución 4() Otra _____ 5()

Area de trabajo actual:

Consultoría 1() Empresa de Servicios 2() E. Industria 3() E. Producción 4()
Centro Universitario 5() Administración Publica 6() Otra _____ 7()

Trabajo actual ubicado en la ciudad donde reside: Si 1() No 2()

Cambio de domicilio para laborar en trabajo actual: Si 1() No 2()

Posee facilidades para movilizarse en su trabajo: Si 1() No 2()

Su sueldo actual se encuentra en un rango de:

Sueldo	
0 USD – 368 USD	
369 USD – 736 USD	
737 USD – 1104 USD	
1105 USD – 1472 USD	
1473 USD – 1840 USD	
1841 USD – 2208 USD	
2208 USD o más	

II. SEGUNDA PARTE

1. ¿Cree que existen oportunidades de formación académica a nivel de postgrados, seminarios e investigación dentro de la Zona en la que reside (Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza)?

Si 1() No 2() ¿Por qué? _____

2. ¿Cree que existen oportunidades de trabajo dentro de la Zona en la que reside (Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza)?

Si 1() No 2() ¿Por qué? _____

3. ¿Cree que existen más oportunidades de trabajo fuera de la Zona donde reside (Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza)?

Si 1() No 2() ¿Por qué? _____

4. ¿Le gustaría en lo posterior estabilizarse profesionalmente fuera de la Zona donde reside (Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza)?

Si 1() No 2() ¿Por qué? _____

Si respondió Si, en que ciudad consideraría la más apropiada _____

5. ¿Anteriormente ha sufrido enfermedades laborales? Si 1() No 2()

Dolor de espalda 1() Síndrome de túnel carpiano 2() Colitis 3() Gastritis y enfermedad por Reflujo Gastroesofágico 4() Cansancio 5() Otro 6() _____

ANEXO E: Crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional

4. Crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Organizacional.

Esta sección tiene como objetivo conocer la situación laboral y el crecimiento profesional de los psicólogos/as organizacionales a partir de su formación universitaria. Lea detenidamente cada una de las preguntas y señalando con una x en la respuesta que considere adecuada de acuerdo a la escala especificada a continuación.

0. En ninguna medida.
1. En poca medida
2. En una medida considerable
3. En gran medida

N		0	1	2	3
1.	¿Su profesión le ayudó para comenzar a trabajar?				
2.	¿Le ayudó su profesión para mejorar a nivel personal y profesional?				
3.	¿En qué medida le ayudó su profesión a poseer estabilidad laboral?				
4.	¿En qué medida la universidad le brindó las herramientas necesarias para su vida profesional?				
5.	¿En qué medida sus maestros le brindaron los conocimientos necesarios para ser profesionalmente independiente?				
6.	¿Le fue fácil conseguir empleo?				
7.	¿Considera que es fácil cambiar de empleo?				
8.	¿Considera que la Psicología Organizacional es una profesión rentable?				
9.	¿Su profesión le brindo oportunidades y crecimiento a nivel personal?				
10.	¿Considera que dentro de la Zona tres (Tungurahua, Cotopaxi, Chimborazo y Pastaza) existen oportunidades de crecimiento a nivel profesional?				
11.	¿Considera que la mayoría de profesionales de la Psicología Organizacional que conoce se encuentran ejerciendo su profesión?				
12.	¿Considera que el campo ocupacional de Psicología Organizacional es amplio?				
13.	¿Las ganancias de su profesión corresponden al mayor sustento económico de su vida?				
14.	¿Se siente satisfecho con su profesión y su trabajo actual?				
15.	¿Cree que es necesario contar con estudios de postgrado para alcanzar un trabajo dentro de su profesión?				
16.	¿Considera que los conocimientos adquiridos en sus estudios son utilizados en su vida profesional?				
17.	¿En qué medida le ayudó su profesión para aprender otras competencias en el trabajo?				
18.	¿En qué medida le ayudó su profesión para realizar tareas en su trabajo?				

ANEXO F: Perfil del Psicólogo Organizacional

5. PERFIL DEL PSICOLOGO ORGANIZACIONAL

Esta sección tiene como objetivo conocer el perfil que los profesionales de la Psicología Organizacional poseen, a partir de su educación superior, experiencia profesional y características personales. Lea detenidamente cada una de las preguntas y señalando con una x en la respuesta que considere adecuada de acuerdo a la escala especificada a continuación.

- 0. Nada
- 1. Muy bajo
- 2. Bajo
- 3. Elevado
- 4. Muy elevado

N		0	1	2	3	4
1.	Trabajo basado en fuentes teóricas, al momento de relacionar la situación actual con el origen del problema.					
2.	Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad					
3.	Conocimiento básico del campo de estudio					
4.	Capacidad para analizar y sintetizar					
5.	Uso de destrezas interpersonales					
6.	Habilidad para trabajar en equipos multidisciplinares					
7.	Uso de la observación científica al momento de realizar evaluaciones psicológicas					
8.	Respaldo de resultado de tesis y pruebas psicológicas estandarizadas para elaboración de planes con objetivo de intervención organizacional					
9.	Uso de tests y pruebas estandarizadas al momento de realizar evaluaciones psicológicas					
10.	Conocimientos amplios en los aspectos de la psicometría y la psicotecnia para la elaboración de instrumentos validos					
11.	Uso de la entrevista organizacional al momento de realizar evaluaciones psicológicas					
12.	Conocimientos en procesos de validación, adaptación y estandarización estadística de instrumentos de evaluación psicológica planes o programas de intervención psicológica.					
13.	Conocimientos en procesos de validación, adaptación y estandarización estadística de planes o programas de intervención psicológica.					
14.	Conocimiento de Perfiles de cargo					
15.	Conocimiento de competencias de candidatos según el cargo					
16.	Uso de herramientas y técnicas de intervención generales para el tratamiento de problemas de origen organizacional					
17.	Uso de herramientas y técnicas de intervención específica para el tratamiento de problemas de origen organizacional					

18.	Desempeño adecuado en procesos de prevención primaria						
19.	Conocimientos de inducción al personal						
20.	Planificación de capacitación de personal general						
21.	Planificación de capacitación de personal específica						
22.	Desempeño adecuado en intervención en crisis en el entorno organizacional.						
23.	Trabajo en procesos de disminución de la prevalencia de problemas y trastornos en el trabajo organizacional						
24.	Conocimiento de sub procesos de aplicación organizacionales						
25.	Conocimientos de Manual de funciones						
26.	Manejo de procesos administrativos de Recursos Humanos						
27.	Destrezas para investigación científica						
28.	Destrezas para búsqueda de información en bases de datos y revistas indexadas para su trabajo profesional						
29.	Destrezas en el uso de normas y leyes vigentes del estado ecuatoriano relacionadas con el área de trabajo de la Psicología Organizacional						
30.	Comprende la situación o problema de la organización con facilidad						
31.	Capacidad para aprender aspectos nuevos con facilidad						
32.	Compromiso ético profesional						
33.	Capacidad para trabajar problemas de relaciones personales						
34.	Capacidad de organización en el trabajo						
35.	Capacidad para poner en práctica el conocimiento adquirido de forma teórica						
36.	Capacidad para generar ideas nuevas (creatividad)						
37.	Comunicación oral y escrita en la lengua materna						
38.	Conocimiento de una segunda lengua						
39.	Habilidades para la crítica y autocrítica						
40.	Destrezas básicas en computación e informática						
41.	Capacidad para adaptarse a situaciones nuevas						
42.	Capacidad para la toma de decisiones						