



ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Tema:

ANÁLISIS DEL CAMPO OCUPACIONAL DE LA PSICOLOGÍA CLÍNICA EN
LA ZONA DE PLANIFICACIÓN TRES DEL ECUADOR

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Clínica

Línea de Investigación:

Desarrollo Humano y Salud Mental

Autora:

EVELYN ESTEFANÍA GUERRERO ESCOBAR

Director:

PS. CARLOS RODRIGO MORETA HERRERA, Ms.

Ambato – Ecuador

Julio 2016

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

ANÁLISIS DEL CAMPO OCUPACIONAL DE LA PSICOLOGÍA CLÍNICA EN
LA ZONA DE PLANIFICACIÓN TRES DEL ECUADOR

Línea de Investigación:

Desarrollo Humano y Salud Mental

Autora:

EVELYN ESTEFANÍA GUERRERO ESCOBAR

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

CALIFICADOR

Marlon Paul Mayorga Lascano, Dr. f. _____

CALIFICADOR

Ana del Rocío Martínez Yacelga, Dra. Mg. f. _____

CALIFICADORA

Aitor Larzabal Fernández, Lcdo. Mg. f. _____

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr. f. _____

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato – Ecuador

Julio 2016

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Evelyn Estefanía Guerrero Escobar, portador de la cédula de ciudadanía No. 1804923587, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de Psicóloga Clínica, son absolutamente originales, auténticos 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.

Evelyn Estefanía Guerrero Escobar

C.I. 18044923587

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo analizar el campo ocupacional de la psicología clínica en la Zona de Planificación Tres de Ecuador, para determinar la demanda de este tipo de profesionales en el sector. Se realizó un estudio descriptivo-exploratorio con 101 psicólogos clínicos repartidos en actividades laborales de las provincias de Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi y Pastaza, aplicando una ficha sociodemográfica, además de cuatro encuestas sobre información académica, situación laboral, crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la psicología clínica y perfil del psicólogo clínico. Los resultados mostraron que el perfil de los profesionales de la psicología clínica logra responder ampliamente a los requerimientos de las diferentes plazas de trabajo. También se evidencia tras un análisis comparado entre las universidades de titulación de los participantes, que dentro del mundo laboral el salario, los horarios en el trabajo y la experiencia profesional influyen en la perspectiva que los psicólogos clínicos tienen sobre el crecimiento personal y profesional. Los resultados apuntan a fomentar programas de formación, una vez culminada la educación superior; así como la realización de investigaciones sobre el campo ocupacional de los psicólogos clínicos.

Palabras claves: Psicólogo, clínicos, campo ocupacional, crecimiento, perfil.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze the occupational field of the clinical psychologists in Planning Zone Three of Ecuador in order to determine the demand of this type of professional in the area. A descriptive exploratory study was carried out with 101 clinical psychologists who are spread out in work activities in the provinces of Tungurahua, Chimborazo, Cotopaxi and Pastaza. A socio-demographical observation sheet was applied as well as four surveys about their academic information, work situation, professional growth and development in the field of clinical psychology as well as their profile as a clinical psychologist. The results showed that the profiles of the professionals of clinical psychology manage to totally respond to the requirements of the different jobs positions. In addition, following a comparative analysis of the universities where the participants got their degrees, it is evident that within the work world that the salary, work schedules and professional experience influence the perspective that the clinical psychologists have regarding their personal and professional growth. The results aim at fostering training programs once university studies have ended as well as research being done about the occupational field of the clinical psychologists which will make it possible to learn about the needs and changes that arise.

Keywords: psychologist, clinical, occupational field, growth, profile.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Preliminares

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y RESPONSABILIDAD.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	ix
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	7
1.3. Justificación.....	7
1.4. Objetivos	8
1.4.1. Objetivo general	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
1.5. Pregunta de estudio	9
CAPÍTULO II	10
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. El trabajo como actividad social	10
2.2. Clasificación del trabajo.....	13
2.2.1. El trabajo profesional	14
2.2.1.1. Características del trabajo profesional	15
2.2.2. El campo ocupacional profesional	17
2.2.2.1. Demanda laboral	18
2.3. La competencia profesional	20
2.3.1. Niveles de competencia profesional.....	21

2.3.2. Perfil profesional de competencia.....	23
2.3.3. Elementos constitutivos generales del perfil de competencia.....	24
2.4. El trabajo profesional del Psicólogo	26
2.4.1. El trabajo profesional del Psicólogo Clínico.....	27
2.4.2. El Campo ocupacional del psicólogo y del Psicólogo Clínico	29
2.5. El perfil profesional del Psicólogo.....	30
2.5.1. Perfil profesional del Psicólogo Clínico	32
2.6. El ejercicio profesional del Psicólogo Clínico en el Ecuador	33
4.6.1. La planificación administrativa del Ecuador y el papel del Psicólogo Clínico.....	35
4.7. La Zona de Planificación Tres del Ecuador y el campo del Psicólogo Clínico	39
CAPÍTULO III.....	41
METODOLOGÍA	41
3.1. Metodología de la investigación	41
3.1.1. Métodos aplicados.....	42
3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	42
3.8. Población y muestra	45
3.8.1. Población.....	45
3.9. Procedimiento metodológico	46
CAPITULO IV	47
RESULTADOS.....	47
4.1. Análisis de la información general de la muestra	47
4.2. Información académica	57
4.3. Análisis de situación laboral	66
4.4. Análisis del crecimiento profesional del Psicólogo Clínico en la Zona.....	90
4.4.1. Análisis categórico del crecimiento profesional de los Psicólogos Clínicos	94
4.4.2 Perfil del Psicólogo Clínico	95
4.5. Análisis comparado del campo ocupaciones del Psicólogo Clínico en función de la universidad de titulación	100
4.7. Análisis de correlación entre el crecimiento profesional, el perfil del Psicólogo Clínico y las variables laborales.....	111
4.8. Validación de Instrumentos.....	117
4.8.1. Análisis factorial exploratorio del instrumento de crecimiento profesional y desarrollo de la Psicología Clínica.....	117
4.8.1.1. Método de extracción: Análisis de componentes principales/ Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.....	118
CAPÍTULO V.....	121

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	121
5.1. Conclusiones	121
5.2. Recomendaciones.....	124
APÉNDICE.....	139
Apéndice A: Tabla de categorización del crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica	139
Apéndice B: Categorización del perfil del Psicólogo Clínico	140
ANEXOS	142
ANEXO A: Hoja de presentación encuesta	142
ANEXO B: Carta De Consentimiento Informado	143
ANEXO C: Ficha sociodemográfica e información académica	144
ANEXO D: Situación laboral.....	145
ANEXO E: Crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica	147
ANEXO F: Perfil del Psicólogo Clínico	149

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos

Gráfico 4. 1: Representación gráfica de los rangos de edad de los participantes.	49
Gráfico 4. 2: Representación gráfica del sexo de los participantes.....	50
Gráfico 4. 3: Representación gráfica de la identificación étnica de los participantes.....	50
Gráfico 4. 4: Representación gráfica de la ubicación actual de los participantes	51
Gráfico 4. 5: Representación gráfica del sector domiciliario de los participantes.....	52
Gráfico 4. 6: Representación gráfica del estado civil de los participantes.....	54
Gráfico 4. 7: Representación gráfica sobre hijos de los participantes	55
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 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	64
Gráfico 4. 17: Representación gráfica acerca de estudios de postgrado considerados útiles	65
Gráfico 4. 18: Representación gráfica acerca de despidos intempestivos	68
Gráfico 4. 19: Representación gráfica acerca de la situación laboral actual.....	68
Gráfico 4. 20: Representación gráfica acerca de la posición del trabajo actual.....	69

Gráfico 4. 21: Representación gráfica acerca de tiempo en trabajo actual	70
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 cambio de domicilio para trabajo actua.....	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	89
Gráfico 4. 38: Representación gráfica acerca de tipo enfermedades laborales anteriores y actuales.....	90
Gráfico 4. 39: Análisis comparado de las puntuaciones medias del crecimiento de los Psicólogos Clínicos con el punto de corte estimado.	93

Gráfico 4. 40: Representación gráfica del crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica	95
Gráfico 4. 41: Análisis comparado de las puntuaciones medias del perfil de los Psicólogos Clínicos con el punto de corte estimado.	98
Gráfico 4. 42: Representación gráfica del perfil del Psicólogo Clínico.....	99
Gráfico 4. 43: Análisis comparado de las variables laborales entre los titulados de diferentes universidades de la Zona	116

Tablas

Tabla 2. 1: Clasificación del trabajo	13
Tabla 2. 2: Características del trabajo profesional	16
Tabla 2. 3: Perfil de competencias: elementos constitutivos	25
Tabla 2. 4: Actividades de un Psicólogo Clínico	28
Tabla 2. 5: Campo ocupacional del Psicólogo	29
Tabla 2. 6: Perfil profesional del Psicólogo	31
Tabla 2. 7: Objetivos del Plan Nacional Buen Vivir y los Psicólogos Clínicos	35
Tabla 2. 8: Niveles administrativos de planificación del Ecuador; Error! Marcador no definido.	
Tabla 2. 9: Zonas de Planificación del Ecuador..... Error! Marcador no definido.	
Tabla 4. 1: Información sociodemográfica: edad, sexo, identificación étnica, domicilio y residencia.....	48
Tabla 4. 2: Información sociodemográfica: estado civil, hijos, cargas familiares.....	53
Tabla 4. 3.: Información académica a nivel superior	58

Tabla 4. 4.: Información académica: postgrado, áreas consideradas útiles	64
Tabla 4. 5.: Situación Laboral: despidos intempestivos, trabajo actual y su posición.....	67
Tabla 4. 6.: Situación laboral acerca de días de trabajo a la semana, horas diarias de trabajo, salario, sector laboral y áreas de trabajo	71
Tabla 4. 7: Situación laboral: relación del título con el trabajo, relación del trabajo con psicología y con Psicología Clínica, proceso de selección trabajo actual.....	77
Tabla 4. 8: Situación laboral: trabajo actual ubicado en ciudad de residencia, trabajo actual llevo al cambio de domicilio, facilidad de transporte.....	81
Tabla 4. 9. :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. 10.: Situación laboral y enfermedades laborales anteriores y actuales	88
Tabla 4. 11.: Crecimiento Profesional del Psicólogo clínico	91
Tabla 4. 12.: Crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica	94
Tabla 4. 13.: Perfil profesional del Psicólogo Clínico	96
Tabla 4. 14: Perfil de Psicólogo Clínico	99
Tabla 4. 15. : Tabla de contingencia de las variables de sexo y sector domiciliario entre los graduados por universidades	101
Tabla 4. 16.: Contingencia de las variables de postgrados y áreas de postgrado de interesa	102
Tabla 4. 17.: Tabla de contingencia de las variables de despidos intempestivos, trabajo actual, posición del trabajo actual	103

Tabla 4. 18.: Tabla de contingencia de las variables sector de trabajo actual, relación de título con el trabajo actual.....	105
Tabla 4. 19.: Tabla de contingencia de las variables trabajo relacionado con Psicología, trabajo relacionado con Psicología Clínica.....	106
Tabla 4. 20.: Tabla de contingencia de las variables proceso de selección, áreas de trabajo actual.....	107
Tabla 4. 21.: 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. 22.: Tabla de contingencia de las variables de crecimiento y oportunidades profesionales.....	110
Tabla 4. 23.: Matriz de intercorrelaciones entre el crecimiento profesional y el perfil del psicólogo con variables laborales.....	111
Tabla 4. 24.: Análisis comparado de las variables laborales entre los titulados de la UTA, PUCESA y otras universidades.....	113
Tabla 4. 25: Análisis Post-hoc de las variables resultantes significativas en el análisis comparado.....	115
Tabla 4. 26: KMO y prueba de Bartlett.....	117
Tabla 4. 27: Tabla de autovalores Iniciales.....	118
Tabla 4. 28: Matriz de componentes rotados ^a	119

INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de disertación, corresponde al campo del desarrollo humano y la salud mental; el cual busca conocer el campo ocupacional de los Psicólogos Clínicos dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, así como el perfil de los profesionales, para de este modo determinar sus características y necesidades. Para la ejecución de la investigación se cuenta con cuatro capítulos organizados de tal modo que en primero explica el planteamiento para la propuesta de trabajo, en él se puede identificar claramente el problema, la justificación para la ejecución de la investigación, los objetivos que se desean cumplir y la pregunta de estudio.

Por su parte el segundo capítulo está formado por el marco teórico, en el cual se conceptualizan temas ligados al trabajo, al trabajo profesional, al perfil de psicólogo clínico, al campo ocupacional del Psicólogo Clínico a nivel general y en el Ecuador también examina aspectos sobre el Plan Nacional del buen vivir y su incidencia en los Psicólogos Clínicos . El tercer capítulo, es el apartado dedicado a la metodología, en donde se describe el alcance de la investigación, así como los métodos y técnicas aplicadas en la población y muestra especificadas en el mismo.

En el cuarto capítulo se realiza el análisis e interpretación de los resultados obtenidos tras la aplicación de los cuatro instrumentos denominados: ficha sociodemográfica, encuesta de información académica, encuesta de situación laboral, crecimiento

profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica, perfil del Psicólogo Clínico.

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 crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica; y finalmente como anexos los reactivos utilizados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA DE TRABAJO

1.1. Antecedentes

El presente proyecto de Investigación comprende un trabajo de exploración, en el cual realizó un análisis sobre la necesidad de los profesionales de la Psicología Clínica 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. Es decir, un estudio de las plazas de trabajo que hoy en día se ofrece a las personas que ya cuentan con los títulos de profesionales de la Psicología Clínica, las actividades que desempeñan y la accesibilidad que existe para dichos cargos.

Existen investigaciones acerca del campo ocupacional en profesionales de la Psicología clínica, es así que Palacios y otros (2006), realizaron un estudio con 151 psicólogos clínicos del Sistema Nacional de Salud (SNS), donde se observó que el trabajo del Psicólogo Clínico se encuentra principalmente en las Unidades de Rehabilitación, Unidades de Salud Mental de Adultos e Infanto-Juvenil, es por ello que la educación en Psicología Clínica al igual que otras áreas de la salud garantizan el bienestar social.

Otro estudio fue realizado en Argentina, por Solano (2004), en este se investigó acerca de la disminución de empleo de los Psicólogos tanto a nivel nacional como internacional. Par su desarrollo se trabajó con 499 Psicólogos acerca de sus habilidades profesionales, así como con 109 empleadores en áreas de salud, educación, justicia y trabajo sobre las exigencias y competencias del Psicólogo para que su trabajo sea idóneo. Resultado de la investigación se determinó que no existe una concordancia entre las necesidades laborales y su formación académica; pues ellos auto percibieron que existen muchas falencias en las diferentes áreas que fueron evaluados. También se observó que los planes académicos no tienen ningún tipo de relación con la práctica, lo que dificulta aún más resolver las demandas sociales.

En Colombia, Uribe, Aristizabal y Barona (2009) realizaron un estudio en donde se trabajó con profesionales de la Psicología Clínica de la Pontificia Universidad Javeriana, en donde se hizo un análisis sobre la demanda que tenían los empleadores en el área clínica, educativa, organizacional y social y las competencias que tenían los egresados en psicología de dicha universidad para responder a dicha demanda. Para realizar la investigación se tomó una muestra de un total de 22 Psicólogos que trabajan en las cuatro áreas, y 13 empleadores que analizaron las competencias que los psicólogos deberían tener para ser contratados. El instrumento que se aplicó es la Encuesta de Competencias del Psicólogo Javeriano, tomada de Herrera, Restrepo y Uribe (2006), con ciertas modificaciones que se adaptaron a los Psicólogos Javerianos. Mediante un análisis se determinó que los profesionales que egresaron de la Pontificia Universidad Católica cuentan con las posibilidades de desenvolverse tanto en el área clínica,

educativa, organizacional como social; debido a que en su plan de educación recibieron una formación clara y definida para trabajar en cualquier área aplicativa.

En lo que se refiere a estudios dentro del país, y específicamente dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, encontramos el seguimiento de graduados de la carrera de Psicología Clínica realizado en la Pontificia Universidad Católica Sede Ambato (Mena M. , 2013), donde se muestran algunos de los campos ocupacionales en los cuales se encuentran ejerciendo su profesión algunos de los Psicólogos Clínicos.

1.2. Problema

1.2.1. Descripción del problema

En la actualidad existe una considerable cantidad de personas graduadas como profesionales de la psicología clínica 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 les exige en el ámbito laboral.

El campo de la psicología inicialmente tomo su curso en las ciudades de Quito y Guayaquil, en especial en el ámbito educativo (Arila, 1998), pero más tarde se fue expandiendo en las diferentes provincias del país tomándose también el ámbito de la salud; hasta la actualidad, en donde se cuenta con una serie de universidades que ofertan esta carrera. En la Zona de Planificación Tres del Ecuador no existe un estudio que revele la necesidad real de profesionales de la psicología clínica, de acuerdo al número de habitantes. Según Palacios y otros (2006) que citaron acerca de la necesidad de dotar de un psicólogo clínico, un psiquiatra y un enfermero por cada 4000 habitantes para garantizar condiciones de salud óptimas para la población. La falta de cifras estadísticas y estudios científicos para los nuevos profesionales en psicología clínica, brinda la información de un panorama amplio, heterogéneo y disperso acerca del futuro profesional.

Los profesionales de la psicología clínica necesitan de una formación académica de excelencia y competitividad que les garantice ingresar con destreza y seguridad a las plazas de trabajo. Según Campos (2003), “la palabra empleabilidad proviene de la unión de dos palabras que son *employ* que significa empleo y *hability* que significa habilidad”. (p.107); lo que quiere decir que para que los profesionales es necesario contar con una gama de habilidades personales y profesionales. Es por ello que este proyecto se investigó el perfil profesional que los Psicólogos clínicos y las psicólogas clínicas requiere para ocupar las plazas de trabajo en la Zona tres, así como también la facilidad para ingresar a ellas, mediante la realización de encuestas estructuradas a los diferentes profesionales.

1.2.2. Preguntas básicas

¿Cómo aparece el problema que se pretende solucionar? Aparece a partir de la falta de investigaciones sobre el campo ocupacional de los Psicólogos Clínicos dentro del Ecuador, que determine una de 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

El presente proyecto de investigación buscó ser un aporte para la Escuela de Psicología Clínica de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato (PUCESA), ya que al evaluar los principales campos ocupacionales de los Psicólogos Clínicos se pudo determinar las oportunidades de trabajo en las diferentes áreas destinadas a estos profesionales específicamente en la Zona de Planificación Tres del Ecuador. También se observó de acuerdo a diferentes fuentes teóricas cual debería ser el perfil profesional, para de este modo estipular las falencias que existen para que sean sustentadas en los nuevos grupos de graduado.

En 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 de postgrados y experiencia con el sueldo y por supuesto como estos factores influyen en la percepción de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

El desarrollo final del proyecto nos permitió realizar algunas conclusiones sobre la situación real de los Psicólogos Clínicos en la Zona de Planificación Tres del Ecuador y de acuerdo con los resultados poder restablecer ciertas recomendaciones que consideramos serán útiles para la PUCESA y para los profesionales en el área.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar el campo de la ocupacional de la psicología clínica en la Zona de planificación tres del Ecuador.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Reconocer las principales necesidades laborales del Psicólogo Clínico en la Zona de Planificación Tres del Ecuador
2. Determinar los principales centros ocupacionales del Psicólogo Clínico en la Zona de Planificación Tres del Ecuador
3. Identificar el grado de correspondencia del Psicólogo Clínico 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 clínicos en la Zona de Planificación Tres del Ecuador

1.5. Pregunta de estudio

¿Cuáles son las principales necesidades laborales, los principales centros ocupacionales y el grado de correspondencia en los principales campos laborales de los profesionales de la psicología clínica en la Zona de Planificación Tres del Ecuador?

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. El trabajo como actividad social

El trabajo es una de las actividades más antiguas, que constituyen a la transformación social y brinda a las personas una forma de autorrealización y autonomía (Noguera, 2002). El trabajo comprende por lo regular a las actividades que se realizan a cambio de una ganancia económica y por su puesto requiere de esfuerzo y responsabilidad de quien lo realiza.

Ya Engels (1891), definió al trabajo como: “la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, se debe decir que el trabajo ha creado al propio hombre” (p. 1). Puesto que además de ser la fuente económica, también permite al ser humano tener una función productiva dentro de la sociedad y crearse a sí mismo, modifica el ambiente con el único objetivo de satisfacer las necesidades humanas que día a día son mas exigentes y consumistas.

El trabajo es el sustento económico, social, y político de cada estado y garantiza el buen vivir del pueblo, 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). Por lo cual se entiende que el trabajo permite a la sociedad sostenerse y a cada individuo tener un lugar propio donde ubicarse y lograr de este modo una realización personal y una mejor calidad de vida. La Constitución política de la República del Ecuador vigente, menciona acerca del trabajo 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 (art. 33).

El trabajo es considerado desde el punto de vista político como un derecho del ser humano, por lo cual está protegido por una serie de leyes a favor del trabajador, así como varias obligaciones, con el fin de lograr un sistema organizado de trabajo.

El trabajo desempeña una función vital en la sociedad, es así que en el coloquio común se menciona que: “Quien no trabaja, no vive (Prieto, 2000, p. 25)” y además permite el desarrollo de la economía. La misma que garantiza el cumplimiento de las necesidades básicas del ser humano, y además brinda la oportunidad de tener un espacio e identidad dentro del mundo. Es así que 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. Que solo se consigue a través del trabajo.

2.1.2. Características generales del trabajo

El trabajo después de las definiciones realizadas anteriormente, tiene en sí mismo un conjunto de características que la determinan. En los criterios de Gargallo (2004), el trabajo manifiesta las siguientes características:

- Existen dos aspectos: la demanda (una actividad económica que al existir una necesidad, ayuda a ser satisfecha), y la oferta (es la encargada de dar fuerza al trabajo).
- Existe una población activa, conformada por las personas que están en capacidad de trabajar. Es decir, en el rango de edad aceptado de acuerdo a las leyes del país. Este generalmente se encuentra entre los 16 y 65 años.
- El trabajo está regido por las leyes de cada país. En el Ecuador debe existir: derechos individuales de los trabajadores, fijación del salario mínimo interprofesional, convenios colectivos, jornada laboral, prevención de riesgos laborales, campo ocupacional de cada profesión.

El objetivo del trabajo a nivel general es el 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 favorezcan al empleado y al empleador.

2.2. Clasificación del trabajo

La organización Mundial del Trabajo (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 (Ver tabla 2.1).

Tabla 2. 1:
Clasificación del trabajo

1	Directores y gerentes
2	Profesionales científicos e intelectuales
3	Técnicos y profesionales de nivel medio
4	Personal de apoyo administrativo
5	Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
6	Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
7	Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
8	Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
9	Ocupaciones elementales
10	Ocupaciones militares

Fuente: OIT (2008).

Otras de las clasificaciones del trabajo pueden incluir de acuerdo al tipo de contrato laboral que posee el trabajador:

- a) **Los asalariados:** Se considera como asalariados al que compra y vende la fuerza del trabajo a cambio de un salario, que permite el intercambio de mercado (Galarza Toledo, 2006).
- b) **Los empleadores:** Encargados de brindar ofertas de trabajo, de acuerdo a sus exigencias y preferencias personales para cubrir un cierto puesto de trabajo

(Campos Ríos, Implicaciones Económicas de concepto de Empleabilidad, 2003).

- c) **Los trabajadores por cuenta propia:** Empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y la ejerce de forma libre y autónoma (Fernández Perez, 2001).

Clasificar el trabajo, ha sido una acción necesaria para la sociedad puesto que ayuda a ordenar los requerimientos y cualidades que se van a desempeñar en cada cargo. A conocer las competencias de los trabajadores. Y a establecer límites de las exigencias productivas con el fin de mantener una mejor producción y prestación de servicios (Prieto, 1933).

2.2.1. El trabajo profesional

Los avances que han surgido en cuanto a conocimiento y complejidad de la sociedad occidental favorecen al trabajo profesional (Rodriguez & Mauro, 1992). A pesar de que resulta complicado de 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.

Para alcanzar el estatus de una profesión, se debe tomar en cuenta que, un tipo de actividad no se ejerce sino por la adquisición de una formación controlada, es decir, la sumisión a las reglas y normas de conducta entre los miembros y no miembros. Lo cual debe estar siempre al servicio social con ética y responsabilidad (Carr Saunders & Wilson, 1933). De este modo el trabajo profesional debe ir mas allá de un título superior; es la capacidad de la persona de poner al servicio de los demás su trabajo, con el uso de sus conocimientos bastos en un área determinada con responsabilidad y ética.

El trabajo profesional, según lo manifiesta 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. De esta forma las universidades permiten, que exista una organización sobre las diferentes ocupaciones; pues es el mediador entre las crisis de identidad profesional y las nuevas exigencias y cambios que se dan en la sociedad. Lo que quiere decir que las profesiones deben adaptarse a los cambios sociales, con el fin de crear personas capacitadas en su área (Barbero, 2002).

2.2.1.1. Características del trabajo profesional

Ya antes se analizó acerca de la definición del trabajo profesional y las implicaciones que existen dentro del mismo. Sin embargo, es necesario aclarar cuales son las características que se deben considerar para ampliar y clarificar dicho tema. A partir de

ello se cita Ginsburg *et al.* (1988), quienes realizan una interesante lista de aspectos que son necesarios tomar en cuenta con respecto a las características del trabajo profesional (ver tabla 2.2.).

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 alla 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 modifijar y mejorar ámbitos relacionados a su rama de trabajo.

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

Todos los aspectos que se han nombrado son necesarios tomar en cuenta en el estudio de una profesión, sin importar cual sea. Puesto que determinan la eficiencia en el campo ocupacional. Así como permiten al profesional mantener un perfil competitivo que va mas allá de un título universitario, para crear una propia identidad y beneficiar a la sociedad con sus conocimientos, experiencia y calidad humana.

2.2.2. El campo ocupacional profesional

El campo ocupacional o también llamado sector laboral es definido por Galarza (2006), como la interacción que surge entre el ser humano y el ámbito laboral, creando una comunidad simbólica en donde una fuerza subjetiva le hace a la persona sentirse parte de un medio específico en donde es capaz de prestar sus conocimientos y habilidades en un área específica para la cual ha sido preparada.

Cuando se habla de trabajo profesional se hace referencia a los campo ocupacionales, los cuales están determinados de acuerdo al tipo de educación impartida a nivel superior, la misma que debe brindar respuestas a las demandas sociales (Mena & Márquez, 1995). De esta manera se menciona que: “Las prácticas profesionales entonces, se constituyen en un conjunto de esquemas de saber y hacer que se ponen en juego en diferentes espacios sociales que, a su vez reconfiguran esos esquemas” (Villa, Pedersoli & Martín, 2009, p.118). Este análisis nos permite evidenciar la importancia de poner todos los conocimientos adquiridos en práctica, pues es el único medio que permite el ingreso de los profesionales al ámbito laboral.

Se determina que para el ejercicio profesional es necesario unir dos áreas fundamentales: el saber que es la manifestación de conocimientos adquiridos no solo de teorías sino también de cosas reales y prácticas (Villoro, 2008); el hacer que se refiere al ejecutar una acción, la misma que requiere de un “saber que permita conocer el sentido, caminos, efectos, resultados, límites y posibilidades” (Contreras, 2006, p. 99). A todo ello se

concluye que un profesional necesariamente debe haber cruzado primero por una fase de aprendizaje, que conlleva al conocimiento en un área específica y esto a su vez a la ejecución o puesta en práctica del saber; pues solo de este modo la sociedad reconoce al ser humano como útil y productivo capaz de ingresar al campo ocupacional.

El campo ocupacional está relacionado según Gómez (1982), con dos dimensiones: “a) las existentes entre el aumento en el pago público en los países industrializados avanzados y b) las relaciones entre los ingresos del individuo y su nivel educativo” (p. 939). Es decir, entre la demanda laboral que procede por parte de las empresas, en este caso las públicas; las mismas que determinan el pago y acceden a la oferta que proviene de los y las profesionales.

2.2.2.1. Demanda laboral

Se entiende por demanda laboral a las ofertas de trabajo que existen en un área determinada, las cuales responde a las necesidades adecuadas y a los nuevos desafíos sociales (Sepúlveda, 2002). La demanda laboral, tiene como características, el que las personas ofrezcan su trabajo a cambio de un sueldo o remuneración. Dichos trabajadores deben estar en la capacidad de cubrir los requisitos requeridos por la empresa o institución (López & Leal, 2004). Con ello se quiere decir que en el trabajo existen dos partes involucradas: la empresa o persona que desea los servicios de alguien y por su puesto quien está dispuesto a ofrecer su trabajo; es necesario aclarar que ambos deben tener un mismo interés. A partir de ello se crea un campo de producción.

El campo de producción y circulación de bienes simbólicos se define como: “un sistema de relaciones objetivas entre diferentes instancias, caracterizadas por la función que cumplen en la división del trabajo de producción, reproducción y difusión de bienes simbólicos” (Bourdieu, 1971). Pues si bien es cierto para el desarrollo de una actividad es necesario de un conjunto de profesionales expertos en su área, que se interrelacionen de forma objetiva.

Las profesiones entonces, constituyen campos cuya definición es independiente de las características y funciones de quienes los ocupan y donde las características centrales son: las jerarquías (posiciones dominantes y dominadas), los límites (quienes pertenecen al campo y quienes no) y la autonomía (o la capacidad de interpretar las producciones externas conforme a sus propios principios) (Villa, Pedersoli, & Martín, 2009, p. 5).

El campo ocupacional de las profesiones, conlleva consigo una serie de características que le permite tener un grado de organización y reglas; con el fin de favorecer a los profesionales que se encuentran en el mundo laboral y que buscan superación en todos los ámbitos de su vida.

Una profesión sin importar la que sea, requiere en la persona de una serie de competencias que certifiquen un adecuado desempeño en lo que respecta al ámbito ocupacional (Huerta, Pérez, & Castellanos, 2008). Según manifiestan Gallart y Jacinto (1995) con respecto a la competencia como: “el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo” (pár. 5). Todas estas características en conjunto hacen que la

persona pueda ingresar al mundo laboral de forma eficaz y además le permiten adaptarlas a las demandas y necesidades que su profesión requiere.

2.3. 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 & 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 sujeto.

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 mas difícil ingresar al mundo laboral, por lo cual 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 muchos requisitos para ser considerado como una persona competitiva, alcanzar este nivel de idoneidad solo se logra con la experticia en un área y con un sin número de características que superan al resto de profesionales en la misma área.

Por lo cual se puede concluir que es el individuo, el que hace su puesto (Donnadieu & Denimal, 1933). Es decir, que las competencias, permiten desarrollar con más eficacia y eficiencia al sujeto, en el ámbito profesional. 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 la exigencia de tener una formación académica, que lleve al conocimiento que garantiza la ejecución exitosa de una actividad.

2.3.1. 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 mayor accesibilidad al campo

ocupacional, y por ende un mayor crecimiento profesional. Al respecto de ello Villa & Manuel (2007), manifiesta 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 determinado 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 que permiten poner en práctica lo aprendido en diferentes medios (Mertens, 1977). Cada profesional a más del título otorgado por un centro de educación superior debe ser capaces de efectuar lo aprendido respondiendo a las necesidades de cada empleo pues estos son diversos y complejos.

Los niveles de competencia generan altos nivel de idoneidad 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, en el que a la actualidad, existe un alto nivel de desempleo según datos del INEC (2015) que

bordea el 6,43%, la cual es considerada como la más alta del país. Por lo tanto, se considera que este fenómeno genera un mayor grado de competencia entre los y las profesionales, debido a que existen muchos postulantes para llenar las plazas de trabajo y una demanda laboral insuficiente para cubrir con la oferta.

2.3.2. 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 en determinada área.

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, como un modo de información valiosa dentro del mundo laboral. Es este aspecto Hawes y Corvalán (2005) manifiestan que:

Un perfil bien construido indica a los desarrolladores del curriculum las claves para este mismo proceso, proporciona así, las claves para determinar la consistencia y validez 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 contruido a partir de las necesidades de un Estado de profesionales con ciertos conocimientos, y a partir de esto son elaborados 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 hablar no solo de profesionales sino de profesionales de excelencia dispuestos a enfrentar los desafíos que el mundo laboral actual requiere.

2.3.3. 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 misiones que se definen en un empleo o puesto (Lévy-Levoyer, 2000). Pare ello Roe (2003) cree

conveniente crear un perfil de competencias generan (ver tabla 2.3), que es de utilidad a los profesionales, independientemente de la especialidad que posean:

Tabla 2. 3:
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

Ya se ha hablado en muchas ocasiones de las competencias a nivel profesional, de un modo general. La tabla 3 muestra un esquema de las características que la persona 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 sonaría simple si únicamente se lo hace por cumplir una obligación y no con la convicción de hacer lo mejor que sea posible; y para ellos es necesario conocer plenamente los deberes y derechos que existen dentro de lo laboral y además esforzarse por superar las expectativas.

2.4. El trabajo profesional del Psicólogo

Para comprender el trabajo que realizan los psicólogos, 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.

El inicio de la psicología se da partir del siglo XIX, tal como lo manifiesta Duro (2003), cuando se comienza a mostrar interés en el ser humano, como objeto de conocimiento; por lo cual en la actualidad se considera a la psicología como una profesión que está relacionada directamente en el trabajo con el ser humano.

Los Psicólogos investigan y estudian los procesos mentales y del comportamiento de los seres humanos, individualmente o como miembros de grupos o sociedades, y asesoran sobre estos conocimientos o los aplican a fin de promover la adaptación y desarrollo tanto individual como social, educativo o profesional de las personas. (OIT, 1991, pág. 88)

El trabajo que realizan los Psicólogos esta relacionado con el ser humano y específicamente con sus comportamiento, emociones y procesos mentales; y busca mejorar la calidad de la persona a nivel integral.

La psicología es una ciencia con conocimientos bastos 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, entre otros más como 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 Martinez, 2003). Como se evidencia el campo de la Psicología es extenso y permite a los profesionales en esta área un campo de desempeño acorde a sus preferencias y necesidades; la Psicología Clínica es apenas una de las tantas opciones dentro de la Psicología, pero encierra en sí un profundo campo de estudio y trabajo.

2.4.1. El trabajo profesional del Psicólogo Clínico

La Psicología Clínica es una rama de la Psicología que está encargada del trabajo en la salud mental, la intervención y la rehabilitación de personas que sufran trastornos mentales y físicos (Sánchez Escobedo, 2008). Además es la encargada de estudiar las sensaciones y motivaciones del ser humano que llevan al estudio de la personalidad y al de las desviaciones que se presentan (Anzola, 2005). Sin embargo, estos conceptos no esclarecen del todo cual es el trabajo profesional del psicólogo clínico, que lo diferencia del resto de psicólogos.

Es importante conocer cuál es el trabajo que realizan los profesionales de la Psicología Clínica pues como lo mencionan: "Nos estamos dedicando a tantas cosas y caminamos en tan distintas direcciones, que corremos el riesgo de perder de vista en qué consiste nuestra profesión" (L'Abate, 1964, p. 2). Tanto los Psicólogos en general como los Psicólogos clínicos están dedicados al trabajo con seres humanos, en el área de salud mental, pero lo que realmente los diferencia es:

La actitud clínica o percepción clínica, o sea, la orientación exclusiva que tiene el Psicólogo Clínico de cambiar los conocimientos generados por la investigación clínica, y de otro tipo, con sus esfuerzos que hace para evaluar a una persona particular para poder entenderla y ayudarla. (Bernstein & Nietze, 1982, p. 6)

Esto quiere decir que el Psicólogo Clínico realiza actividades tales como evaluación, diagnóstico, tratamiento, enseñanza y hasta administración (ver tabla 2.4), pero dando principal énfasis a la investigación. Para que el resultado sea eficiente el Psicólogo Clínico trabaja de forma individual con cada sujeto, es decir con la creación de una investigación por cada paciente que acude a consulta.

Tabla 2. 4:
Actividades de un Psicólogo Clínico

Evaluación	Recabar información que cubra aspectos sobre: su conducta, sus problemas, su capacidad, su actividad intelectual, etc. Con el uso de pruebas ("tests"), entrevistas y observaciones directas y por su puesto la percepción clínica que será la herramienta indispensable para el trabajo.
Tratamiento	Ayudar a los pacientes a solucionar los problemas psicológicos que los angustian. De acuerdo al enfoque que maneje el profesional, los mismos que deben ser acordes a los objetivos que se quieren lograr
Investigación	De debe dedicar mucho a la investigación, pues es uno de los aspectos que distinguen a esta rama, cuando se le compara con otras profesiones cuyo objetivo es ayudar a los demás.
Enseñanza	Muchos Psicólogos clínicos dedican buena parte de su tiempo a la enseñanza. La tarea de un Psicólogo Clínico que se dedica a la enseñanza es particularmente difícil y delicada, ya que exige un buen equilibrio entre la dirección del alumno y el desarrollo de su independencia.
Administración	Esta función incluye la supervisión del funcionamiento diario de una institución. Hay organizaciones en que se escoge a un Psicólogo Clínico como administrador debido a su sensibilidad, a su habilidad para tratar problemas de relaciones personales,

Fuente: (Bernstein & Nietze, 1982)

Como se observa en la tabla el profesional de la Psicología Clínica está en la capacidad de trabajar con las personas en todos los ámbitos emocionales, sociales e intelectuales,

con el fin de mejorar la calidad de vida, pero para ello debe estar actualizándose constantemente y tener todos los conocimientos que se requieren para el trabajo con el ser humano.

2.4.2. El Campo ocupacional del psicólogo y del Psicólogo Clínico

El campo ocupacional del psicólogo según autores como Scharager y Molina (2005) se encuentra principalmente en áreas de: la de la salud (Clínica) y la educacional (incluido el campo académico universitario). Por otra parte Cullari y Márquez (2011) realizan una clasificación más amplia que la sintetiza en psicología clínica y otros ámbitos de la psicología (Psicología laboral, Recursos Humanos, Psicología Deportiva, Psicología educativa, Psicología Forense, Mediación y Especialización en Salud Social y Comunitaria). Por su parte López Feal (1994) clasifican al trabajo de los Psicólogos en varias actividades específicas (ver tabla 2. 5).

Tabla 2. 5:
Campo ocupacional del Psicólogo

Psicólogo Clínico en un despacho privado 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 Clínica de un hospital.
Psicólogo en el Departamento de Justicia de una institución pública.
Psicólogo de un centro especializado en drogodependencias.
Psicólogo en un centro público de salud mental
Orientador escolar-profesional.
Formador de recursos humanos.
Fuente: López Feal (1994).

Además los principales campos ocupacionales para el Psicólogo Clínico según Núñez (1956) son: los hospitales psiquiátricos, las clínicas de higiene mental, los centros de orientación vocacional. Los servicios para estudiantes en las universidades, las prisiones y las escuelas para delincuentes. Los centros de consejo familiar, los hospitales generales y neurológicos, las guarderías Infantiles, los centros de atención para alcohólicos, los asilos infantiles y PAM para Ancianos. Por lo tanto, estos espacio de trabajo dan una amplia gama de oportunidades en el ámbito laboral para la y el psicólogo clínico.

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, & Díaz, 2007). Por lo que se considera que:

El psicólogo es un profesional generalista de formación científica, cuyas competencias son el diagnóstico, la evaluación 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 (Suárez, 2011, p. 77)

El perfil del Psicólogo Clínico le permite realizar un trabajo eficaz con el ser humano y de esta manera a más de conocer un diagnóstico también tener claro el procedimiento para garantizar el bienestar de la persona a nivel integral. Por otro lado Orellana (2007), manifiesta además que las personas que hayan obtenido su título como Psicólogos clínicos deberían cumplir diversas características (ver tabla 2.6).

Tabla 2. 6:
Perfil profesional del Psicólogo

<ul style="list-style-type: none"> • Evalúa y diagnostica diversas condiciones psicológicas en el ámbito de la normalidad y la patología.
<ul style="list-style-type: none"> • Conoce, diseña, aplica y evalúa estrategias de prevención, promoción e intervención clínica en individuos y grupos.
<ul style="list-style-type: none"> • Posee las habilidades básicas para la detección, el análisis, la comunicación y la reflexión ante problemáticas psicosociales y clínicas emergentes, promoviendo el bienestar psicológico y la calidad de vida, en temas de prioridad nacional.
<ul style="list-style-type: none"> • Integra equipos multidisciplinarios que promuevan la participación en la generación de políticas de salud acordes con las necesidades de nuestra sociedad.
<ul style="list-style-type: none"> • Posee los conocimientos y habilidades básicas para diseñar y ejecutar con recursos tecnológicos proyectos de investigación en ámbitos específicos de la Psicología Clínica.
<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce en un contexto científico los diferentes problemas y objetos de la psicología clínica para identificar las diversas orientaciones teóricas y metodológicas de la disciplina.
<ul style="list-style-type: none"> • Conoce los distintos modelos de evaluación, diagnóstico, prevención, asesoramiento, psicoterapia e intervención comunitaria.
<ul style="list-style-type: none"> • Explica los componentes biológicos, psicológicos y sociales de las patologías psíquicas.
<ul style="list-style-type: none"> • Comprende, analiza, sintetiza y argumenta textos y se expresa en forma oral y escrita de manera fluida y lógica en los requerimientos exigidos por el quehacer del psicólogo clínico.

Fuente: Orellana (2007)

El perfil profesional del Psicólogo nos proporciona información acerca de las capacidades que cuenta el experto al momento de ejercer su profesión, que tal como lo muestra la tabla 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 Clínico

El perfil con el que el Psicólogo Clínico cuenta al momento de la obtención del título profesional, se resume en la prevención, el tratamiento y la rehabilitación de pacientes (Reynoso & Isaac, 2005). Sin embargo, es necesario que exista un perfil del psicólogo clínico, el mismo que según Morillo (2008), es el resultado de las características de cada persona con la preparación académica impartida; para lograr empatarlo con la función que le corresponde en la sociedad, que es el de ayudar al sujeto a resolver sus problemas emocionales (problemas de conducta, delincuencia, alcoholismo, drogadicción, trastornos conyugales, sexuales y asociados a disfunciones cerebrales).

De acuerdo con Núñez (1956), el Psicólogo Clínico debe contar con una capacidad diagnóstica para comprender el origen del problema, capacidad de investigación que contenga procesos metodológicos, descriptivos y teóricos y conocimientos sobre orientación y terapia. También se debe discurrir que las características que son consideradas como primordiales son la capacidad de escucha, el manejo del conocimiento de la disciplina, las competencias de análisis y comprensión; mientras que

las habilidades técnicas, como el uso de pruebas psicológicas, no son consideradas como muy importantes (Suárez, 2011). Lo cual permite concluir que se debe trabajar con el ser humano de forma individual con sus propias características y no simplemente con pruebas estandarizadas sin profundizar en el problema.

Otro elemento esencial al momento de hablar acerca del perfil profesional, es que la persona que vaya a ejercer la Psicología Clínica como profesión, deberá haber atravesado un proceso psicológico propio. Por lo que se dice que: “Mientras que los Psicólogos han estudiado extensamente el trabajo de otras personas, han dedicado escasa atención a su propio trabajo” (Roe, 2003 pp 5). No se debe quitar la importancia que requiere el hecho de que el Psicólogo que vaya a ejercer su profesión se encuentre 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 terapia.

2.6. El ejercicio profesional del Psicólogo Clínico en el Ecuador

El trabajo que realizan los Psicólogos es de suma importancia tanto para el desarrollo social como evolutivo del ser humano, con el fin de mejorar la calidad de vida (Ardila, 1997). Existe una diversidad de leyes que reflejan la importancia de esta noble profesión en nuestra nación, es así que en la Constitución de la República del Ecuador (2008), se da prioridad al trabajo con personas vulnerables, es decir personas adultas mayores, y a personas con discapacidad, quienes deberán contar con un apoyo integral que incluye la intervención de un Psicólogo Clínico (Art. 38 y 47); además también menciona que:

“Los establecimientos educativos se proporcionarán sin costo servicios de carácter social y de apoyo psicológico [...]”(Art. 445). Lo cual busca que la formación que se brinda incluya también el aspecto psicológico, para garantizar una educación de mayor calidad y por ende la formación de mejores profesionales a futuro. También los centros de rehabilitación Social, deben garantizar la rehabilitación integral de las personas privadas de libertad (Art.201), para ello es necesario que se promueva un programa de salud mental (Art. 203 Numeral 2). Cada uno de los artículos brinda una oferta de trabajo para los profesionales en Psicología.

De acuerdo a la Código Orgánico de la Función Judicial (2015), también existen la necesidad de profesionales de psicología en esta área. En donde se menciona que: “El Consejo de la Judicatura podrá disponer la creación de oficinas técnicas con profesionales en medicina, psicología, trabajo social; para garantizar la intervención integral” (Art. 232). También refiere que los profesionales realizarán los exámenes técnicos que ordenen los jueces y sus informes tendrán valor pericial (Art. 235).

También la Ley Orgánica de Salud del Ecuador manifiesta que los conflictos que existan en las personas deben ser tratados de forma integral, es decir no solo lo que se refiere al bienestar físico también lo psicológico debe ser parte de la solución (Art. 21); por otro lado en la Ley Orgánica del Servidor Público (2010), garantiza a los trabajadores un bienestar integral, lo cual hace referencia a un mejoramiento también a nivel psicológico. Es por mismos que se menciona “Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”

(Art. 23). Además agrega el tema de salud ocupacional, la misma que incluye la atención a la salud física, mental social y espiritual (Art.228 y 26)

4.6.1. La planificación administrativa del Ecuador y el papel del Psicólogo Clínico

El Ecuador se encuentra en un proceso de reestructuración de las instituciones del estado, este se ha acentuado en la incorporación y defensa de derechos, así como la preocupación por estimular una sociedad con elevado 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 está basado en los artículos establecidos en la Constitución política de la República (Senplades, 2013).

En esta línea de reflexión, la constitución política del Ecuador (2008) menciona que: “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). El término kichwa ‘*sumak kawsay*’ hace referencia al buen vivir como condición fundamental de la colectividad para generar desarrollo y sostenibilidad integral de la sociedad. El Plan Nacional de Buen Vivir, para su ejecución cuenta con 12 objetivos, frente a los cuales el trabajo de los Psicólogos Clínicos contribuye al crecimiento y mejora del País, respondiendo adecuadamente a las demandas actuales con 10 de los objetivos planteados (ver tabla 2.7).

Tabla 2. 7:
Objetivos del Plan Nacional Buen Vivir y los Psicólogos Clínicos

Auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la	El psicólogo contribuirá a erradicar la discriminación, para ello es necesario que se trabaje en recobrar
---	---

equidad social y territorial en la diversidad	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	Campañas 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: (PUCE, 2015)

Para que este proyecto se pueda llevar a cabo es necesario un proceso de descentralización de los bienes y servicios públicos (SENPLADES, 2012), es decir un mayor acercamiento de las funciones del estado hacia la población y la distribución equitativa de la riqueza del país. En la actualidad se ofrecen bienes y servicios públicos de calidad a todos y todas sin importar las distintas condiciones socioeconómicas de los

mismos. Mediante un proceso de descentralización de los bienes y servicios públicos (SENPLADES, 2012), es decir un mayor acercamiento de las funciones del estado hacia la población y la distribución equitativa de la riqueza del país.

Una de las principales herramientas del proceso político ecuatoriano ha sido 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). A partir del 2008 se realizaron modificaciones en las leyes del Ecuador, estos cambios incluyeron también una nueva forma de planificación que busca mejorar la organización del país y con ello el cumplimiento de las leyes, para ello se creó la SENPLADES encargada del funcionamiento de la Planificación del Ecuador.

Se realiza la transferencia de competencias que las realizaba el gobierno nacional hacia los gobiernos provinciales, municipales y parroquiales, conocidos como ‘Gobiernos Autónomos Descentralizados’ (GAD). Se incorpora también la Planificación Nacional a la que deben ajustarse los gobiernos y las competencias asignadas. La planificación nacional tiene como objetivo principal “construir un país policéntrico y más equilibrado, que acerque el estado a los territorios” (Vargas, 2012).

La planificación nacional divide administrativamente al Ecuador en distintos niveles de planificación administrativa en zonas, distritos y circuitos (ver tabla 2.8). 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 2.9). Todos ellos con el objetivo de disminuir la enorme distancia que existe entre el Estado y la ciudadanía.

Tabla 2.9.:
Niveles administrativos de planificación del Ecuador

Zonas	Ciudades o provincias
--------------	------------------------------

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).

4.7. La Zona de Planificación Tres del Ecuador y el campo del Psicólogo Clínico

La Zona de Planificación Tres del Ecuador, comprende la Zona central del país; como se mencionó anteriormente está formado por las provincias de Cotopaxi, Chimborazo, Pastaza y Tungurahua. De acuerdo con los datos de Silva (2015), es la zona mas 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 es rica culturalmente pues cuenta con dos regiones naturales que son la Región Sierra y la Región Amazónica. Además presenta una variedad en cuanto a pisos climáticos, así como en su vegetación y su fauna.

Las Zonas de planificación, fueron creadas con el principal objetivo de redistribuir la riqueza del país. En la Zona tres se observa una economía activa, refiere que la principal actividad está determinada por la producción agropecuaria. En el 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 culturales, patrimoniales, sitios históricos, 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 de Buen Vivir, el cual busca el bienestar integral del ser humano, por lo cual se incluye a los profesionales en psicología para construir a la ejecución (SENPLADES, 2012).

Con respecto a los profesionales de la Psicología Clínica, actualmente en la Zona tres la formación profesional de los mismos a nivel de pregrado dependen de tres 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; y la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH) ubicada en la ciudad de Riobamba, Provincia de Chimborazo, las mismas que se encuentran plenamente legalizadas y regidas por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010) Para cumplir con los requerimientos y demandas laborales que surgen de las cuatro provincias que la conforman.

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 trabaja sobre realidades de hechos y su característica fundamental es la de presentarnos una investigación correcta” (Tamayo, 2004, p. 46), pues se está con un fenómeno actual y real; en búsqueda de datos sobre el campo ocupacional que tienen los profesionales de la Psicología Clínica.

Se denomina exploratorio puesto que este tipo de investigación “se realizan cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado” (Hernández Sampieri, 2010, p. 79), es por ello necesario indagar aspectos esenciales que aun no han sido estudiados con anterioridad; es ente caso dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, acerca del campo ocupacional de los Psicólogos clínicos con la ayuda de una encuesta que analice ha profundida dicho tema.

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 analizan los resultados particulares del campo ocupacional de los Psicólogos Clínicos y el perfil profesional. Por tanto, 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, porque se descompone a las diferentes áreas de trabajo de los profesionales en Psicología Clínica 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 Clínicos 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, esta consiste en un conjunto de preguntas que poseen secuencia respecto a la variable a medir (Hernandez, 2007). Los cuestionamientos son acordes al problema de investigación y la pregunta de estudio, estas han sido planteadas a forma de preguntas cerradas en su gran mayoría, unas pocas 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 Clínica y el perfil profesional del Psicólogo Clínico.

- a. **Ficha sociodemográfica.** Permite 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 sección se conoce la formación superior y de cuarto nivel en caso de existir con la que cuentan 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 recaba 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 parte que solo podrán responder los que se

encuentran trabajando actualmente y la segunda parte en la que pueden participar 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 clínica, 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 formado 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 Clínica.** Consta de 18 preguntas 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 Clínico.** Consta de 42 preguntas acerca del perfil profesional que deben manejar los Psicólogos clínicos y la formación

personal y universitaria en la práctica profesional. Las preguntas están basadas en las áreas de Psicodiagnóstico e intervención en trastornos, 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 herramientas terapéuticas, las habilidades de relación, organización e inteligencia emocional, los procesos terapéuticos, y las habilidades de comunicación y adaptación.

3.8. Población y muestra

3.8.1. Población

Los casos de interés para la presente investigación comprenden a los y las psicólogas clínicas graduados de las distintas universidades del Ecuador y 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.

3.8.2. Muestra y muestreo

La muestra que se usó para la investigación comprende a 101 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, & Román, 2008). En donde se partió de una base de datos de algunos Psicólogos Clínicos de la zona de estudio. Se les 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.

3.9. Procedimiento metodológico

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo “Análisis del campo ocupacional de los Psicólogos Clínicos en la Zona de Planificación del Ecuador” se realizó un análisis y estudio de la población en el que ejecuto el presente trabajo. Posteriormente se realizó una ficha sociodemográfica y cuatro encuestas dirigidas a los profesionales de la psicología clínica, 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 Clínica a quienes se les aplico los instrumentos realizando primero un contacto verbal directo por parte del investigador, la aplicación se la realizó de forma individual en un rango aproximado de 20 minutos por participante, una vez finalizadas las encuestas se le solicitó al participante un nuevo contacto de un profesional en el área que permito conseguir un total de 101 Psicólogos Clínicos; cuando se terminó de recaudar los datos, 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 general es aquella que nos permite 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, en este aparato se considera de vital importancia en nuestro tema de estudio, pues nos muestra la realidad de nuestros encuestados. Además de características que serán 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 uso de la media (M) y desviación (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 4.1).

Tabla 4. 1:
Información sociodemográfica: edad, sexo, identificación étnica, domicilio y residencia

<i>Variables</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación</i>
Edad	30.6	7.1
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Rangos de edad		
Hasta 30 años	69	68.3%
Entre 31 y 40 años	25	24.8%
Entre 41 y 50 años	4	4.0%
51 años o más	3	3.0%
Sexo		
Hombre	40	39.6%
Mujer	61	60.4%
Identificación étnica		
Mestizo	99	98.0%
Indígena	1	1.0%
Blanco	1	1.0%
Domicilio actual		
Ambato	51	50.5%
Riobamba	13	12.9%
Puyo	12	11.9%
Latacunga	12	11.9%
Otros	13	12.9%
Sector domiciliario		
Urbano	95	94.1%
Rural	6	5.9%

Nota: 101 observados.

En cuanto a la edad se encontró entre los participantes una media de $M= 30.6$ años; $Ds= 7.1$. La muestra de participantes se repartió en un 68.3% con participantes de edades entre 23 a 30 años, el 24,8% fueron participantes con edades entre 31 a 40 años, el 4% con participantes entre 41 a 50 años y el 3% con participantes con edades superiores a 50 años (ver gráfico 4.1).



Gráfico 4. 1: Representación gráfica de los rangos de edad de los participantes.

La gráfica muestra una predominancia de los participantes correspondiente a edades inferiores a los 30 años, seguida 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 en IES de la Zona de Planificación Tres del Ecuador y que éstas tienen un inicio de formación profesional relativamente temprano. 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 de la Salud con los primeros graduados en el año 2005 (UTA, 2010), y otros.

Con respecto al sexo de los participantes se encontró que el 60,4% corresponde al sexo femenino. Es decir que por cada 100 Psicólogos aproximadamente 60 son mujeres, y por su parte el 39,6% corresponde al sexo masculino (ver gráfico 4.2).

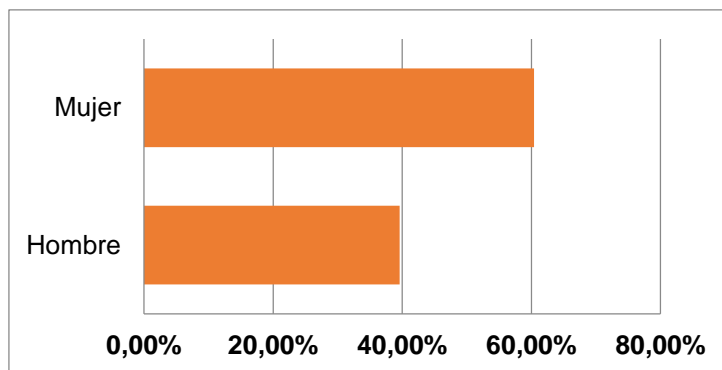


Gráfico 4. 2: Representación gráfica del sexo de los participantes

Este fenómeno se debe a que la naturaleza femenina tiene más desarrollada la parte del cerebro que incita a tener habilidades un tanto más emocionales a diferencia del género masculino. Con una percepción de la vida desde el punto de vista de la comunicación y sensibilidad resulta más fácil resolver problemas de carácter emocional, que da como resultado que el sexo femenino se inclina por carreras que requieren trabajo directo con el ser humano (Maruani, 2002).

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 4.3).

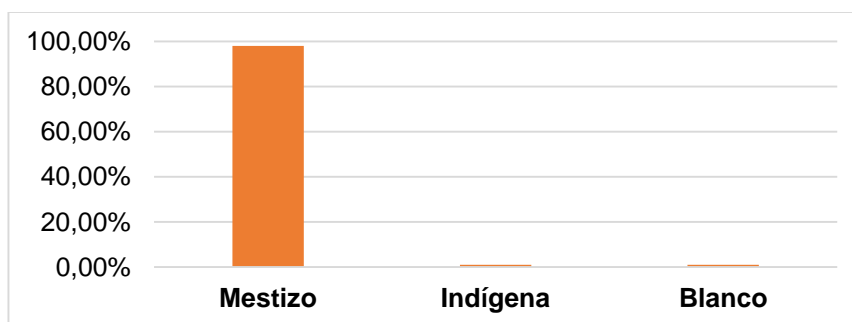


Gráfico 4. 3: Representación gráfica de la identificación étnica de los participantes

En la diversidad étnica del Ecuador es predominante la raza mestiza, es así que de 14'483.499 millones de ecuatoriano el 71.9% perteneces a esta raza de acuerdo a los datos obtenidos por el INEC 2010 (El Universo, 2011). Por tanto es axiomático que las personas que acceden a Educación superior sean en su mayoría de etnia mestiza, sin relegar ni discriminar a la raza indígena existente. Data de hace varios años en donde los indígenas tenían poco 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 al domicilio actual de los participantes se encontró que el 50.5% se encuentra residiendo en la ciudad de Ambato, mientras que el 12.9% de los participantes se ubica en Riobamba; además de que en Puyo y Latacunga existe un 11.9% en cada una de las ciudades; por otro lado ese encontró que el 12.9% de Psicólogos clínicos encuestados se encuentran en diferentes cantones de las Zona de Planificación Tres del Ecuador (ver gráfico 4.4).

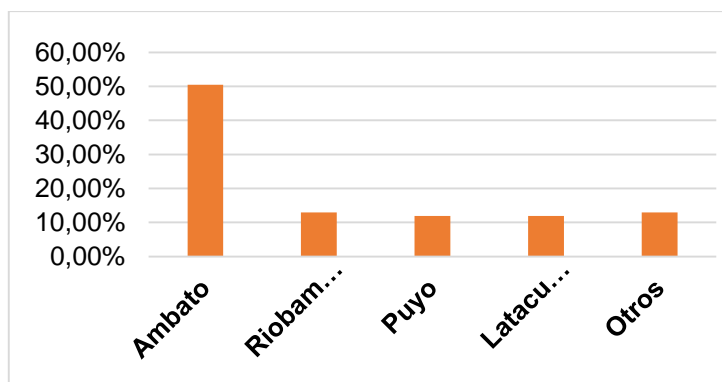


Gráfico 4. 4: Representación gráfica de la ubicación actual de los participantes

Al tratarse de una investigación realizada en la Zona céntrica del Ecuador, es evidente que una de las ciudades que generan mayor productividad es la ciudad de Ambato, y por ello, se encontró un mayor número de encuestados en este cantón, no obstante las ciudades aledañas son un referente importante de información, porque determinan los resultados que generarán el presente instrumento de análisis.

En cuanto al sector domiciliario de los participantes se encuentra que la mayor parte reside en el sector urbano, con un 94.1% del total de los encuestados; mientras que apenas el 5.9% se encuentra ubicado en el sector rural (ver gráfico 4.5).

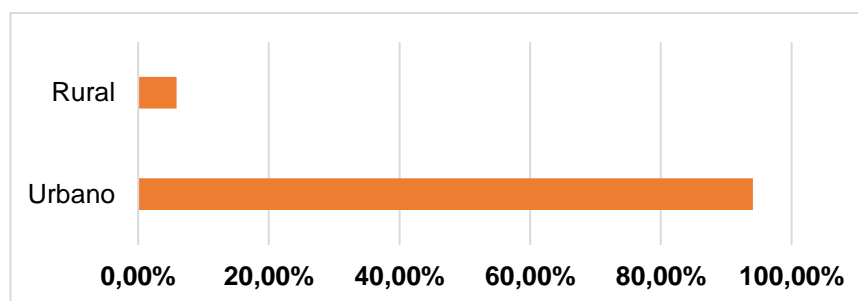


Gráfico 4. 5: Representación gráfica del sector domiciliario de los participantes

Los poderes económicos se encuentran generalmente en las Zonas urbanas a nivel mundial, es aquí en donde existe el mayor acceso a tecnología y bienes que superan a los de primera necesidad, por tanto los profesionales encuentran más cabida en Zonas urbanas, que da como resultado una oferta y demanda más crecientes cada día (Souza & Tokman, 1978). Otro de los aspectos que han generado dicho fenómeno, es la migración de las personas de Zonas rurales hacia las grandes ciudades, en busca de centros universitarios que oferten carreras afines a sus preferencias. En esta búsqueda han

logrado 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 101 Psicólogas y Psicólogos clínicos (ver tabla 4.2)

Tabla 4. 2:
Información sociodemográfica: estado civil, hijos, cargas familiares.

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Estado Civil		
Soltero/a	48	47,5%
Unión Libre	6	5,9%
Casado/a	44	43,6%
Divorciado/a	3	3,0%
Con hijos		
Si	42	41,6%
No	59	58,4%
Número de hijos		
Cero	57	56,4%
Uno	19	18,8%
Dos	18	17,8%
Tres	5	5,0%
Cinco	1	1,0%
Con cargas Familiares		
Si	50	49,5%
No	51	50,5%
Tipo de Carga		
Hijos/as	26	25,7%
Esposo/a	4	4,0%
Familiares	3	3,0%
Hijos/as e Esposo/a	17	16,8%

Nota: 101 observados.

En lo que respecta al estado civil de los participantes se determina que el 47,5% se encuentra soltero; el 5,9% en unión libre y el 43,6% de los participantes se encuentran casados; y apenas el 3% están divorciados. (Ver gráfico 4.6).

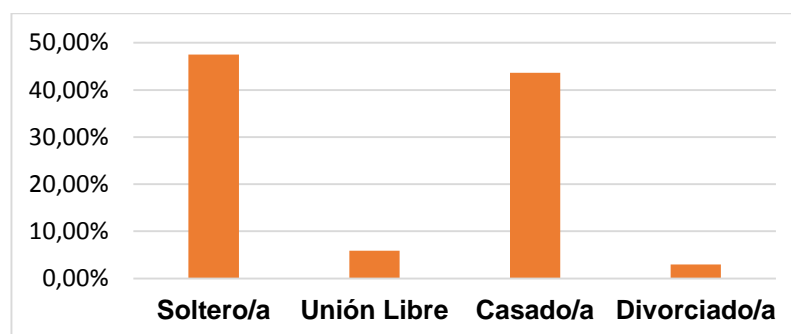


Gráfico 4. 6: Representación gráfica del estado civil de los participantes

En estado civil de los participantes se observa que el mayor porcentaje está ubicado en personas solteras con el 47,5 %, este fenómeno puede explicarse debido a que la edad promedio de matrimonios en el Ecuador es de 31 años en hombres y 28 años en mujeres; y como se mencionó en la Gráfica 1 la mayor parte de encuestados están en edades menores a 30 años (El comercio, 2016). A pesar de ello existe una cifra considerable de personas casadas, y en menor medida participantes que se encuentren viviendo en Unión Libre y Divorciados.

De acuerdo a las encuestas se observa que el 41,6% de los participantes tienen hijas; mientras que el mayor porcentaje ubicado en 58,4% no tiene hijos en la actualidad (Ver Gráfica 4.7)

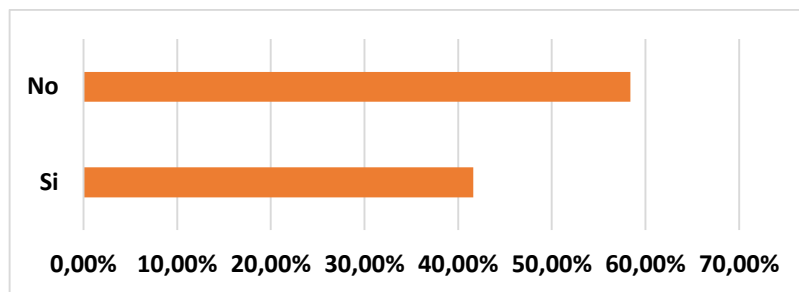


Gráfico 4. 7: Representación gráfica sobre hijos de los participantes

Existe una predominancia de ausencia de hijos 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. Así como también que existe un porcentaje de 41,6% que si tienen hijos.

En lo que tiene que ver con número de hijos de los participantes, se observa que existe un porcentaje 56,4% no tiene hijos; el 18,8% de los participantes tienen un hijo; mientras que el 17,8% actualmente tienen 2 hijos; por otro lado existe una menor cantidad de encuestados con 3 y 5 hijos que representan el 5,0% y 1,0% respectivamente (ver gráfica 4.8)

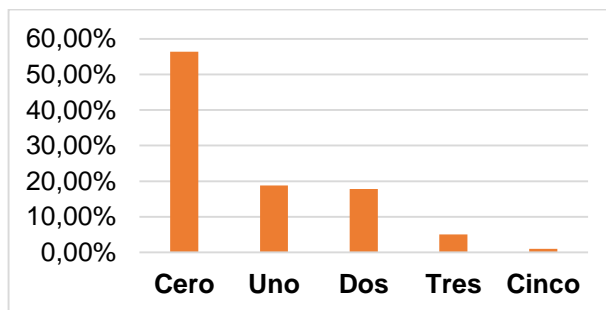


Gráfico 4. 8: Representación gráfica sobre número hijos de los participantes

Después de analizar los resultados se observa que el mayor porcentaje de participantes no tiene hijos o cuenta únicamente con uno; este fenómeno se intenta explicar desde la situación actual del País, en donde según datos INEC en el censo realizado en el 2010, el promedio actual de hijos es de 1.6. (Villacis, 2011). Por ello se evidencia que la mayor parte de los participantes recae sobre un número limitado de hijos.

Con respecto a las cargas familiares, se observa que el 49,5% si posee algún tipo de carga familiar; mientras que el 50,5% no tiene ninguna carga familiar en la actualidad (ver gráfico 4. 9).

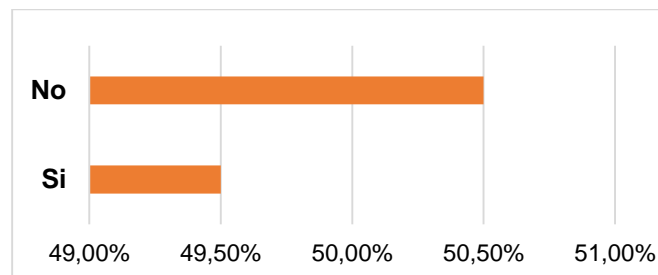


Gráfico 4. 9: Representación gráfica sobre cargas familiares de los participantes

En el análisis de la existencia de cargas familiares en los participantes de la investigación, se observa un dato curioso y es el hecho de que apenas el 49,5% de los participantes cuentan con algún tipo de carga familiar, lo que quiere decir que el sueldo, en caso de existir de la mayoría de los Psicólogos clínicos encuestados es destinado 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 25,75% tienen como responsabilidad económica sus hijos/as; el 4% a

su esposo/a; el 3% a familiares cercanos; y también se encontró que el 16,8% de los participantes son responsables de los hijos/as y esposos/as a nivel económico (ver gráfica 4. 10).

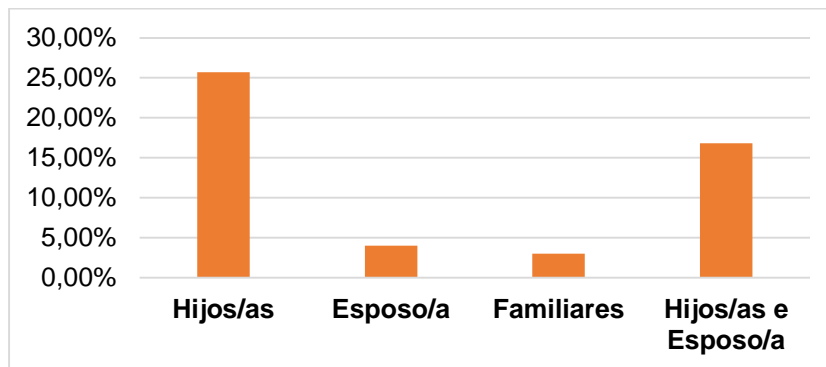


Gráfico 4. 10: Representación gráfica sobre tipo de cargas familiares de los participantes

Como se observa en la gráfica las responsabilidades económicas de los profesionales de la psicología clínica encuestados, radica principalmente en hijos/as y esposo/a. Esta situación puede estar relacionada con la realidad del País, en donde hombres y mujeres tienen responsabilidades económicas dentro de la sociedad. Es así que Villacis (2011) manifiesta que el rol de la mujer ha cambiado, pues cada vez esta más educada y representa un fuerte padrón en la economía

4.2. Información académica

Esta sección de la encuesta esta destianada 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 aparato 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 4.3).

Tabla 4. 3.:
Información académica a nivel superior

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Universidad donde obtuvieron el título</i>		
UTA	44	43,6%
PUCESA	27	26,7%
UNACH	9	8,9%
UCL	11	10,9%
UCE	6	5,9%
PUCE	1	1,0%
UTEMC	1	1,0%
UNL	1	1,0%
UCSG	1	1,0%
<i>Graduados en la Zona 3 del Ecuador</i>		
Dentro de la Zona 3	91	90,1%
Fuera de la Zona 3	10	9,9%
<i>Rango de año de graduación</i>		
5 años o menos	50	49,5%
Entre 6 a 10 años	41	40,6%
11 a 15 años	3	3,0%
16 años o más	7	6,9%
<i>Duración de la carrera</i>		
Cinco	89	88,1%
Seis	10	9,9%
Siete	2	2,0%
<i>Denominación del título</i>		
Psicólogo/a clínico/a	91	90,1%
Doctor/a en Psicología	7	6,9%
Otros	3	3,0%

Nota: 101 observados

En lo que respecta a las IES en donde los participantes obtuvieron en título profesional, se observa que el 43,5% corresponde a la UTA, en segundo lugar se encuentra la PUCESA en donde el 26,7% ha obtenido su título profesional; el 8,9% estudió en la UNACH; a pesar de que actualmente la UCL ya no presta sus servicios el 10,9% de los encuestados estudió en esta institución; también se observa que el 6% estudio en la UCL, mientras que en la PUCE, UTEMC, UNL,UCSG estudiaron el 1% respectivamente (ver gráfico 4. 11)

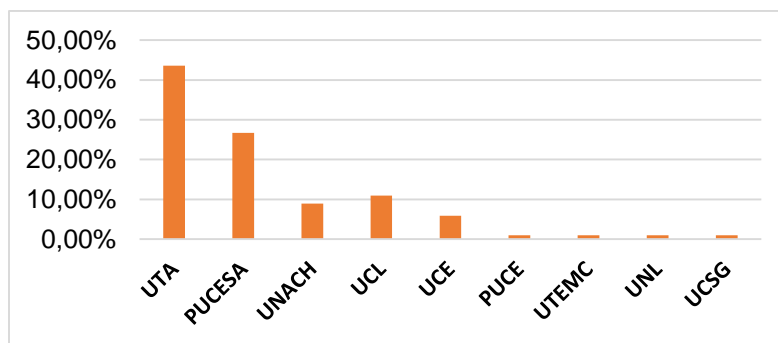


Gráfico 4. 11: Representación gráfica sobre centro universitario de obtención del título

El presente instrumento de investigación 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 y por tanto de fácil acceso, seguida muy de cerca por la Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, de donde se ha obtenido el mayor número de participantes respectivamente.

En lo que se refiere al lugar donde los participantes realizaron sus estudios superiores, se observa que el 90,1% los realizo dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, mientras que el 9,9% lo realizaron en universidades fuera de la Zona (ver gráfico 4. 12).

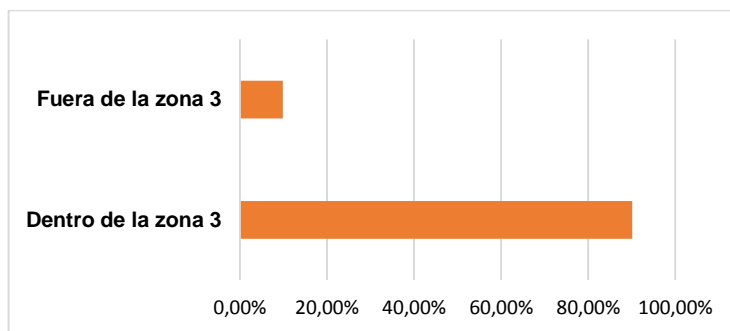


Gráfico 4. 12: Representación gráfica sobre participantes graduados dentro y fuera de la Zona 3 del Ecuador

En la Zona de Planificación Tres del Ecuador, existe una oferta relevante para aficionados a carreras relacionadas con la Psicología Clínica, es así que actualmente se brindan oportunidades de estudiar la misma en tres Universidades, los jóvenes interesados 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 49,5% obtuvo su título profesional hace 5 años o menos, mientras que el 40,6% lo hizo en el rango de 6 a 10 años; también se observa que el 6,9% lo hicieron hace 16 años o

más; y finalmente con el porcentaje más bajo se obtiene a las personas que se graduaron en el período comprendido entre 11 a 15 años con el 3% (ver gráfico 4. 13).

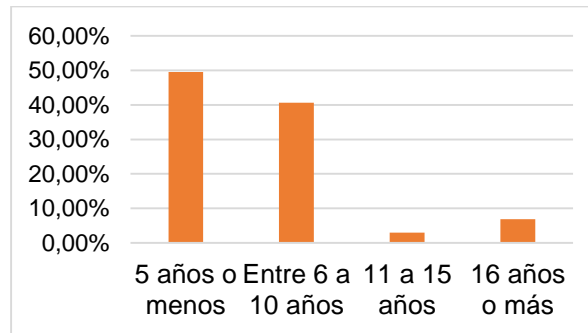


Gráfico 4. 13: Representación gráfica años de obtención del título

La Psicología Clínica es una profesión relativamente joven, 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 y diez 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.

En lo que respecta a los años de duración de estudios previos a la obtención del título profesional se observa que el 81,1% de los participantes lo han realizado en el curso de cinco años; el 9,9% de los participantes lo realizó en seis años y apenas el 2% obtuvo su título profesional en una etapa de siete años (ver gráfico 4. 14)

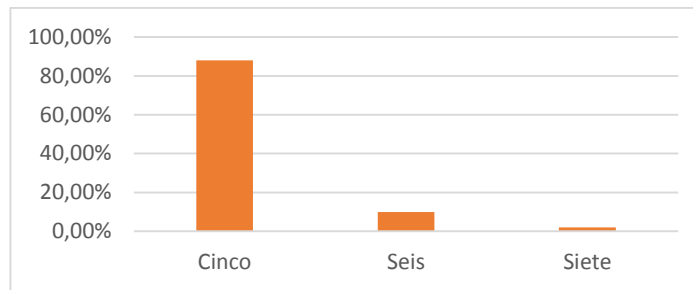


Gráfico 4. 14: Representación gráfica años de obtención del título

Los pensum de estudios se han ido modificando con el pasar de los años, se presume que antes del año 2000 se debía estudiar al menos siete años en un centro de 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 limitado de 5 años, 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 90,1% posee el título de Psicólogo/a Clínico/a avalado por el SENECYT; y el 6,9% posee el título de Doctor en Psicología Clínica; y también el 3% recibieron otro tipo de denominación del título (ver gráfica 4. 15)

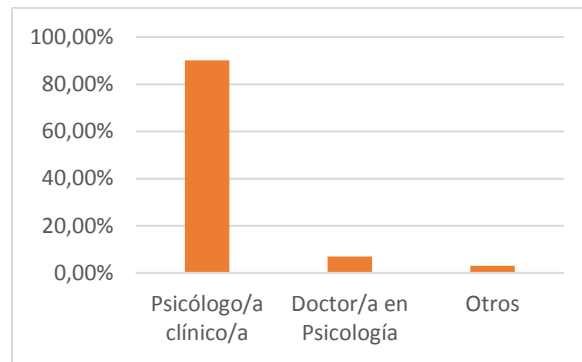


Gráfico 4. 15: Representación gráfica denominación del título

Las mallas curriculares aprobadas para la República del Ecuador actualmente permiten obtener únicamente el título de tercer nivel como, entre otros, psicólogo clínico, situación diferente hace algunos años, en donde estaba permitido que las universidades oferten doctorados y otros títulos para instancias de estudios de nivel tres, y al ser la mayoría de los participantes una población relativamente joven se han acatado a las nuevas modificaciones del SEAACES que día a día se modifica.

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 4.4)

Tabla 4. 4.:
Información académica: postgrado, áreas consideradas útiles

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Postgrado		
Si	23	22,8%
No	62	61,4%
En proceso	16	15,8%
Áreas de postgrados útiles		
Psicoterapia	26	25,7%
Neuropsicología	10	9,9%
Salud mental	16	15,8%
Psicoanálisis	8	7,9%
Psicología Forense	3	3,0%
Psicoterapia Integrativa	7	6,9%
Psicología Clínica	2	2,0%
Docencia Universitaria	6	5,9%
Psicología Sistémica	5	5,0%
Psicología Cognitiva- Conductual	5	5,0%
Otros	13	12,9%

Nota: 101 observados

En lo que se refiere a estudios de postgrado, se observa que el 22,8% de los participantes ha realizado algún tipo de estudio de cuarto nivel, el 15,8% actualmente cruza dicho estudio; mientras que la mayoría representados por el 61,4% de los participantes no cuentan con un título de postgrado (Ver gráfica 4. 16)

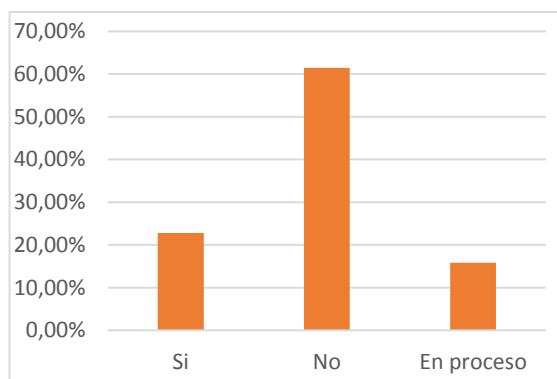


Gráfico 4. 16: Representación gráfica acerca de estudios de postgrado

Gran parte de las ofertas laborales son cada vez más elevadas, los requisitos para la obtención de un trabajo ameritan a diferencia de años anteriores la presentación de un título de postgrado. 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 25,7% opino que la Psicoterapia es una especialización útil, el 15,8% lo hizo por Salud mental; el 9,9% piensa que Neuropsicología es una buena opción, el 6,9% dio su opinión a favor de Psicoanálisis, el 6.9% se refirió a Psicoterapia Integrativa como una buena opción; especialidades como Psicología Sistémica, Psicología Cognitiva y docencia universitaria se encuentran en un rango del 5%; el 3% mencionó a Psicología forense; también el 2% considera a la Psicología clínica. Un total de 13 participantes que representan el 12,9% dio otro tipo de especialidades como útiles para el ejercicio profesional (ver gráfico 4. 17).

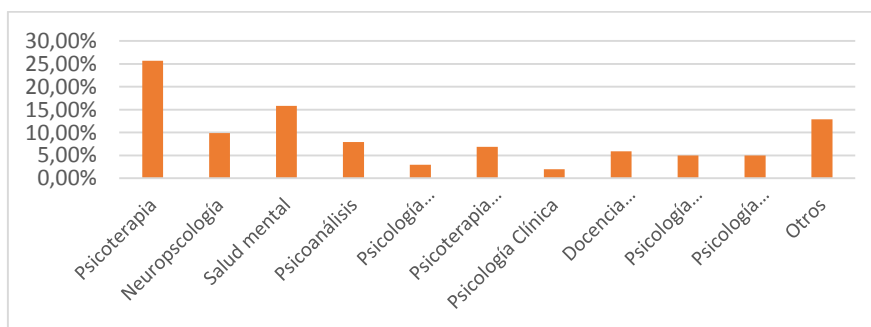


Gráfico 4. 17: Representación gráfica acerca de estudios de postgrado considerados útiles

La Psicología Clínica es una profesión muy amplia, y brinda varias oportunidades de especialización de acuerdo a la corriente y modo de trabajo de cada uno de los profesionales. Sin embargo en la gráfica se observa que existe prioridad por Psicoterapia, que hasta un cierto punto se puede considerar como una herramienta practica al momento del ejercicio profesional, más una variedad de opciones que permiten mejorar el trabajo y por ende el servicio a los pacientes y la comunidad.

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.

La segunda parte puede ser 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 serán analizadas 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 4.5).

Tabla 4. 5:
Situación Laboral: despidos intempestivos, trabajo actual y su posición

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Trabaja actualmente		
Si	90	89,1%
Desempleado	11	10,9%
Despidos Intempestivos		
Si	10	9,9%
No	91	90,1%
Posición del trabajo actual		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Primero trabajo	10	9,9%
Segundo trabajo	17	16,8%
Tercero trabajo	24	23,8%
Superior al tercero trabajo	39	38,6%
Tiempo en trabajo actual		
Sin trabajo actual	11	10,9%
0 a 11 meses	38	37,7%
1 año a 5 años	44	43,5%
6 años-10años	7	6,8%
10 años o más	1	1%

Nota: 101 observados

En lo que tiene ver con despidos intempestivos en trabajos anteriores se evidencia que el 9,9% de participantes han sufrido alguna vez de este fenómeno; en tanto que el 90,1% aún no ha tenido ningún despido de forma intempestiva (ver gráfica 4. 18)

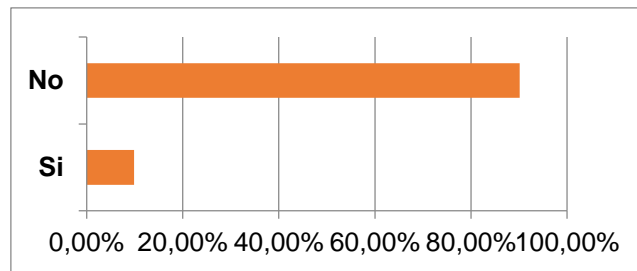


Gráfico 4. 18: Representación gráfica acerca de despidos intempestivos

En la gráfica anterior queda evidenciado que existe una aparente estabilidad laboral. La pequeña cantidad de Psicólogos clínicos que existen en el medio, por provenir de una carrera joven, hacen que éstos sean de vital importancia en casi todas las organizaciones para cubrir la demanda de la sociedad, se deja muy pocas probabilidades de prescindir de sus servicios, lo que resulta un factor positivo al momento de analizar la calidad laboral de los profesionales dentro de la Psicología Clínica.

Por lo que respecta a la situación laboral actual de los participantes, se encontró que el mayor porcentaje 89,1% tiene trabajo; mientras que el 10,9% está desempleado al momento, esto puede deberse a que son personas que recién han obtenido su título por lo cual la falta de experiencia laboral les dificulta conseguir empleo (ver gráfica 4. 19).

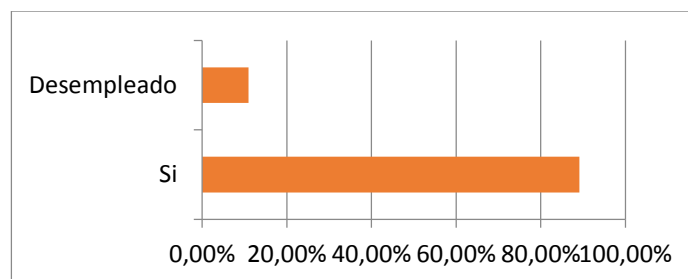


Gráfico 4. 19: Representación gráfica acerca de la situación laboral actual

Las oportunidades de trabajo existentes dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, se evidencian satisfactorias de acuerdo al gráfico, pues el 89,1% actualmente cuentan con un trabajo que permite cubrir sus necesidades económicas. Tal como lo manifestó Palacios y otros (2006), al referirse a la necesidad de dotar de un psicólogo clínico, un psiquiatra y un enfermero por cada 4 000 habitantes; lo cual beneficia a as fuentes de trabajo de dichos profesionales.

En cuanto a la posición del trabajo actual, se observa que el 38,6% de los encuestados ha tenido más de tres trabajos; el 23,8% han tenido tres trabajos tomando en cuenta el actual, el 16,8% está en su segundo empleo; y el 9,9% se encuentra en su primer empleo. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (Ver gráfico 4. 20).

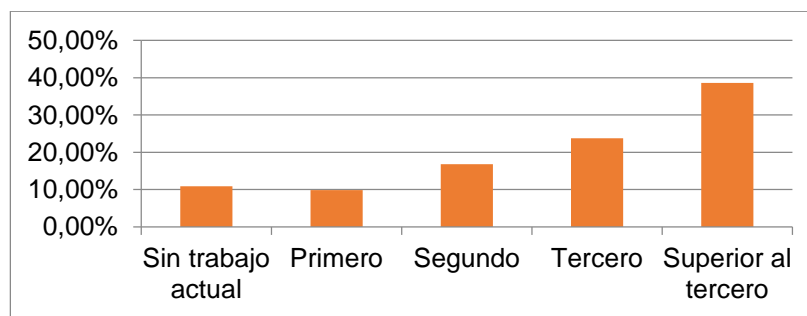


Gráfico 4. 20: Representación gráfica acerca de la posición del trabajo actual

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, este factor es bastante curioso ya que como se había mencionado antes los profesionales son relativamente jóvenes y el número de empleos que han

tenido anteriormente es numeroso, este fenómeno puede deberse a la búsqueda de empleos continuos con el fin de mejorar en el ámbito laboral. Mas 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 37,7% se encuentra en un lapso de 0-11 meses; 31 43,5% trabaja por un periodo de 1 a 5 años; el 6,8% trabaja entre 6ª a10 años; y finalmente apenas el 1% ha trabajado por más de 10 años en su lugar actual. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 21)



Gráfico 4. 21: Representación gráfica acerca de tiempo en trabajo actual

La gráfica nos muestra que un gran porcentaje de participantes se encuentran en el tiempo de prueba en los trabajos, es decir menor a un año; no obstante el mayor porcentaje se localiza en personas que se encuentran entre el uno y cinco años de trabajo dentro de una misma Institución. 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. 6:
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>
Días de trabajo a la semana		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Cuatro	3	3,0%
Cinco	82	81,2%
Seis	3	3,0%
Siete	2	2,0%
Horas diarias de trabajo		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Siete o menos	9	8,9%
Ocho	77	76,2%
Nueve o mas	4	3,9%
Salario		
De 0 a 1 SBU	4	4,0%
Entre 1 y 2 SBU	12	11,9%
Entre 2 y 3 SBU	25	24,8%
Entre 3 y 4 SBU	16	15,8%
Entre 4 y 5 SBU	21	20,8%
Entre 5 y 6 SBU	11	10,9%
Entre 6 SBU o más	1	1,0%
Sector laboral		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Público	58	57,4%
Privado	23	22,8%
Libre ejercicio	2	2,0%
Combinado	7	6,9%
Área de trabajo		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Salud	33	32,7%
Social	15	14,9%
Judicial	6	5,9%
Pedagógico	6	5,9%
Educación Bachillerato	4	4,0%
Centro Universitario	18	17,8%
Otros	3	3,0%
Combinados	5	4,9%

Nota: 101 observados

En cuanto a los días de trabajo por semana, se obtuvo como resultado de los encuestados que el 3% trabaja 4 días en la semana, el 81,2% lo hace los durante cinco días a la semana respetando dos días de descanso, el 3% trabaja seis días semanales y finalmente el 2% trabaja los todos los dios de la semana. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 22)

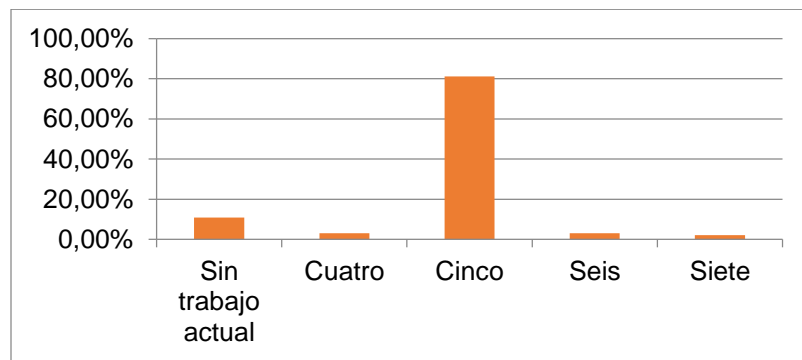


Gráfico 4. 22: Representación gráfica acerca de número de días de trabajo semanales

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 clínicos se acogen a la ordenanza planteada, tomando en cuenta dos días de descanso.

De acuerdo con las horas de trabajo diarias de los participantes, se observó que el 8,9% trabaja en jornadas de siete horas diarias o menos; el 76,2% trabaja en jornadas completas con un total de ocho horas diarias, en cuanto al 3,9% restantes trabaja en

jornadas superiores a nueve horas. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 23).

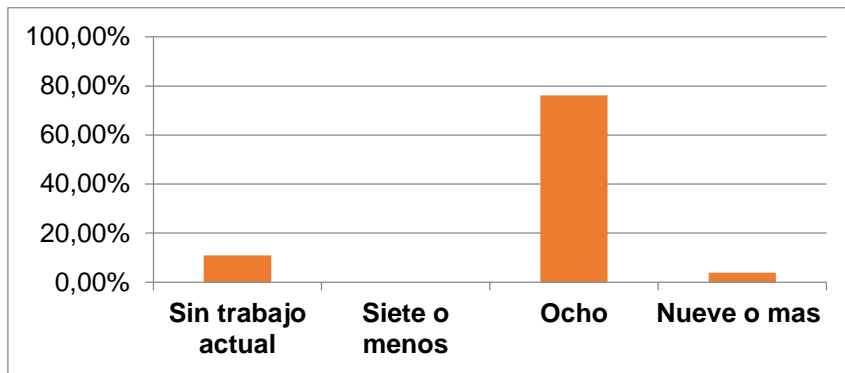


Gráfico 4. 23: Representación gráfica acerca de horas diarias de trabajo

Una vez más se observa que el trabajo de los Psicólogas clínicos, es realizado en su mayoría dentro de la jornada laboral establecida dentro del Ecuador, es decir de ocho horas diarias. No obstante hay que resaltar que un porcentaje también lo hace durante más horas diarias, lo cual según manifestaron los encuestados se debe a que aparte de trabajar en alguna Institución pública o privada, destinan algunas horas del día al ejercicio libre de su profesión.

En lo que respecta al sueldo de los encuestados, se estipula que el 4% gana 1 SBU o menos, el 11,9% (se debe tomar en cuenta que el 10,9% actualmente no tiene empleo por lo que su sueldo esta evaluado en 0) gana entre 1 SBU y 2 SBU; 24,8% tiene un salario entre 2 SBU y 3 SBU; existen otros profesiones que forman el 15,8% que ganan entre 3 SBU y 4 SBU; por su parte el 20,8% tiene un sueldo entre un rango de 4 SBU y 5 SBU; también existe un grupo de profesionales 10,9% que ganan entre 5 SBU y 6

SBU; y el menor porcentaje se ubica en personas que tengan un sueldo superior a 6 SBU o más, pues apenas es el 1% (ver gráfico 4. 24).

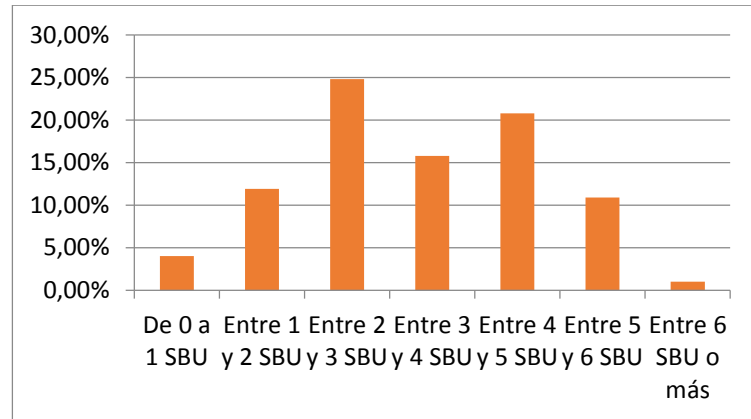


Gráfico 4. 24: Representación gráfica acerca del salario

El salario que perciben los Psicólogos clínicos es variado, todo dependerá del lugar en donde presten sus servicios, lo que es cierto, es que mayoritariamente su trabajo es reconocida 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 es el sueldo percibido por la mayoría cumple 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 57,4%; el 22,8% trabaja en empresas o Instituciones privadas; el 2% trabaja en ejercicio libre de su profesión; y el 6,9% mantienen empleos en dos sectores. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 25)

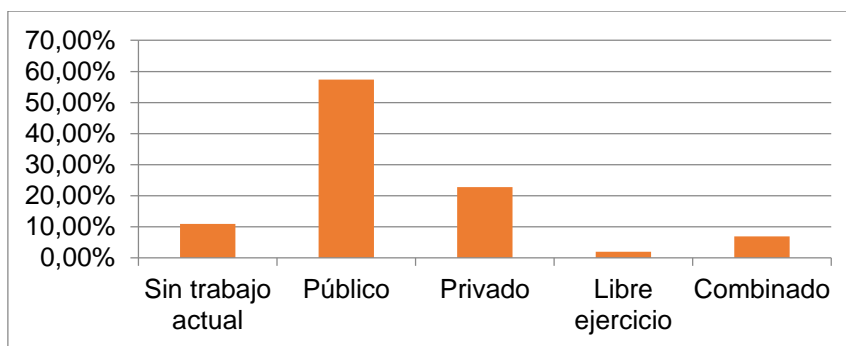


Gráfico 4. 25: Representación gráfica acerca del sector en trabajo actual

Los programas de salud y educación emprendidos por la presidencia de la república incluyen de sobre manera la importancia de la salud y equilibrio mental, sobre todo en Plan Nacional del buen vivir (Secretaría Nacional de Planificación y desarrollo, 2013), da como resultado que el campo ocupacional de los Psicólogos clínicos sea amplio sobre todo en el sector público. Tampoco se puede dejar de lado aquellos profesionales que prestan su servicio al sector privado en diferentes áreas e incluso a aquellos que a pesar de ser minoría ejercen de forma libre su profesión.

En cuanto al área de trabajo de los participantes se obtuvo que el 32,7% trabaja en el sector de la salud; el 14,9% en lo que se relaciona con el área social; el 5,9% en áreas a nivel judicial; 5,9% en lo que se relaciona con lo pedagógico; el 4,0%; en Instituciones dedicadas a la educación en bachillerato; el 17,8% en docencia universitaria; 3,0% en otro tipo de áreas; y el 4,9% trabaja en dos o más áreas. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 26).

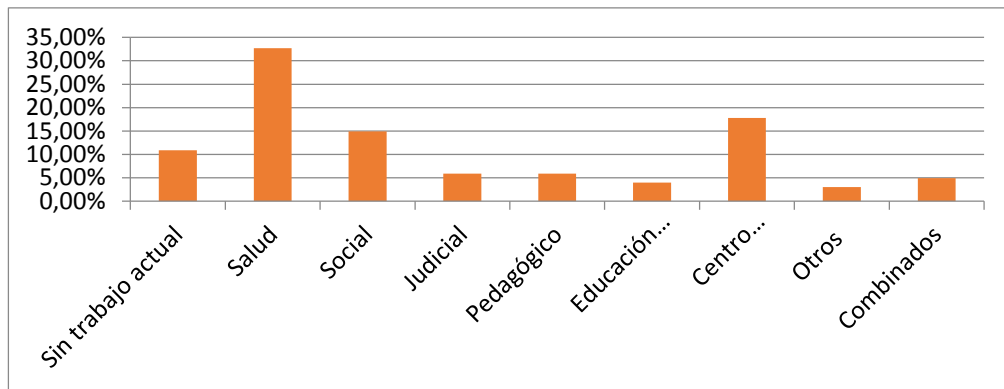


Gráfico 4. 26: Representación gráfica acerca de área de trabajo actual

Los centros de salud como hospitales, clínicas y dispensarios se han visto en la imperiosa necesidad de contar con especialistas en Psicología Clínica para completar sus diagnósticos y tratamientos, dando vital importancia a esta rama de la salud, por ello el resultado de la gráfica anterior. Mas sin embargo existe una gran acogida por parte de los profesionales para incorporarse a estudiar carreras afines a esta, abriéndose un significativo camino para los Psicólogos en los centros de 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 Clínica, proceso de selección para obtener el trabajo actual; todos estos factores influyen en el desempeño de los profesionales (ver tabla 4.7.)

Tabla 4. 7:
Situación laboral: relación del título con el trabajo,
relación del trabajo con psicología y con Psicología
Clínica, proceso de selección trabajo actual.

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Relación del título con el trabajo		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Estrecha	80	79,2%
Circunstancial	6	5,9%
Sin relación	4	4,0%
Trabajo actual relacionado con Psicología		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Si	85	84,2%
No	5	5,0%
Trabajo actual relacionado con Psicología clínica		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Si	82	81,2%
No	8	7,9%
Proceso de Selección		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Concurso	39	38,6%
Recomendación	17	16,8%
Ascenso	1	1,0%
Otros	33	32,7%

Nota: 101 observados

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 79,2% de total de los participantes tienen una estrecha relación entre estos factores; el 5,9% tiene una relación circunstancial; el 4% no tiene ningún tipo de relación su trabajo con su profesión. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 27)

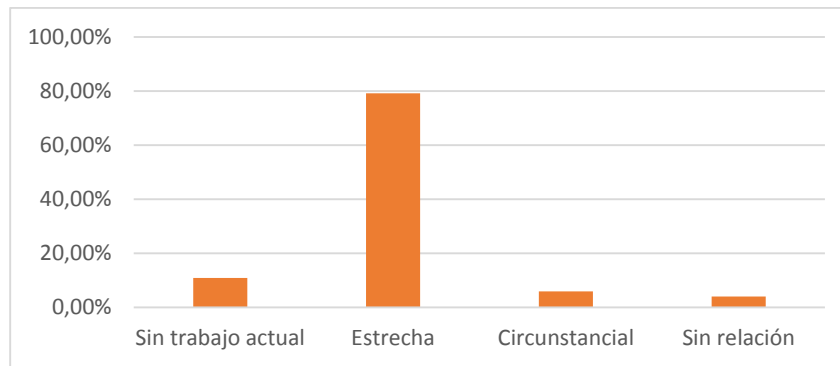


Gráfico 4. 27: Representación gráfica acerca de relación del título con trabajo actual

Los trabajos que los encuestados ejercen en la actualidad están acordes con su formación académica, por tanto no se encuentran realizando labores ajenas a su profesión. Al existir una demanda creciente de usuarios que requieren de un tratamiento con ayuda emocional, se amplía también las áreas de trabajo para los Psicólogos clínicos tanto antiguos como recién graduados. Esto permite 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 85% de los participantes si tiene relación; y el 7,9% no tiene relación alguna. Datos similares se observan en el trabajo relacionado con Psicología Clínica en donde el 82% si tiene relación y el 7,9% no lo tiene. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 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 Clínica.

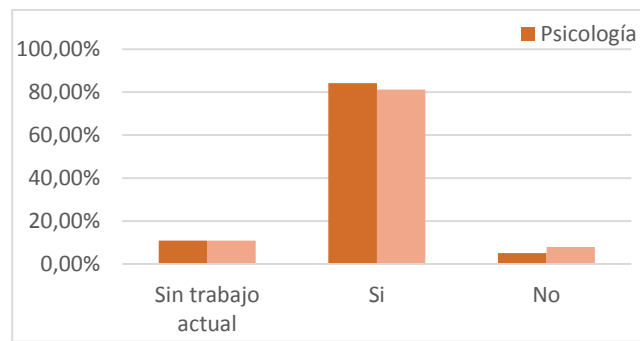


Gráfico 4. 28: Representación gráfica acerca de relación del trabajo con Psicología

De la psicología se desprenden una serie de ramas afines que los entendidos en esta ciencia puede tomar como alternativas de trabajo, mas sin embargo según la gráfica se demuestra que un gran porcentaje de Psicólogos clínicos tienen la posibilidad de ejercer su profesión al cien por ciento, 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 8,9% de los encuestados lo hizo mediante un concurso; el 16,8% ingreso gracias a una recomendación; el 1% lo hizo por un ascenso y el 33% ingresaron a si trabajo mediante otro tipo de proceso. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 29).

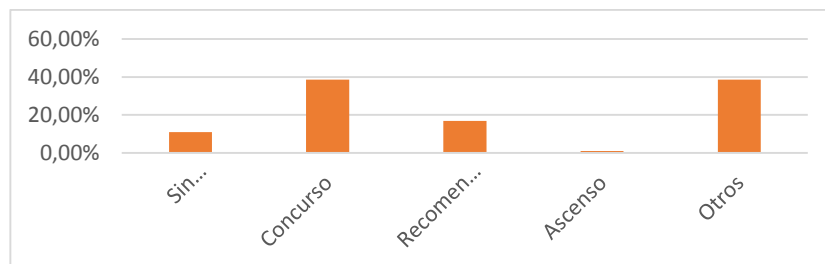


Gráfico 4. 29: Representación gráfica acerca de tipo selección para trabajo actual

Para tener una aparente estabilidad laboral en el sector público y privado se lanzan 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 4.8.).

Tabla 4. 8:
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>
Trabajo ubicado en ciudad de residencia		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Si	77	76,2%
No	13	12,9%
Trabajo llevo al cambio de domicilio		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Si	28	27,7%
No	62	61,4%
Facilidad de transporte		
Sin trabajo actual	11	10,9%
Si	76	75,2%
No	14	13,9%

Nota: 101 observados

En lo que se refiere al domicilio actual de los participantes se encuentra que el 76,2% reside en la ciudad donde su trabajo está ubicado, mientras que el 13% tiene su domicilio en otras ciudades. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 30)

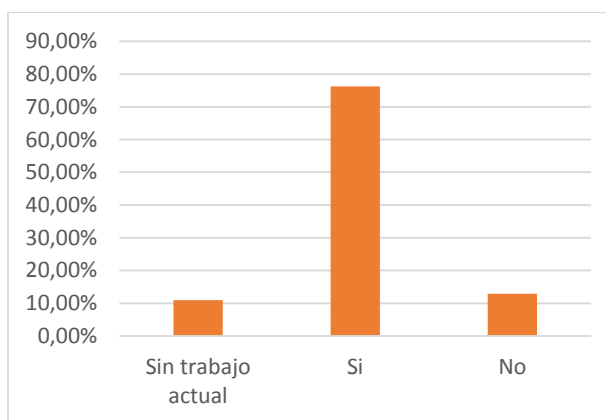


Gráfico 4. 30: Representación gráfica acerca de la ciudad de residencia ubicado en la ciudad

En la gráfica anterior se visualiza que existe un amplio campo ocupacional para la psicología clínica en la Zona centro, por lo que es mínimo el porcentaje de profesionales que deben viajar hasta ciudades ajenas a su domicilio para ejercer su profesión. Este fenómeno ayuda a que la vida personal del psicólogo sea muy estable y por la misma razón refleje esa fase emocional a sus pacientes brindando confianza y seguridad en su trabajo

Con respecto al cambio de domicilio para poder acceder al trabajo actual, se observa que el 28% de los participantes han tenido que cambiarse de domicilio, y el 62% no lo ha hecho. El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4.31)

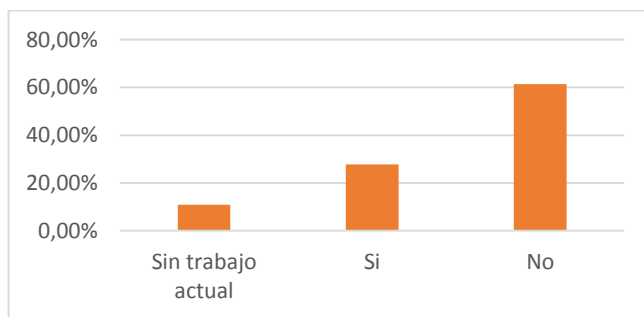


Gráfico 4. 31: Representación gráfica acerca de cambio de domicilio para trabajo actual

Los participantes indican según el resultado de la gráfica que no han debieron movilizarse de su lugar habitual de residencia para obtener un empleo, pues consideran que tienen suficientes plazas para no tener que abandonar sus sedes. En algunos casos deberán viajar por un periodo de tiempo relativamente largo; dentro de la misma Zona, pero mantienen su lugar de estadía

En lo que se refiere a la facilidad de transporte para los participantes en la encuesta, se conoce que el 75,2% si poseen facilidades para transportarse a su lugar de trabajo; mientras que el 14% no las tiene. . El 10,9% restante no aplica para esta pregunta pues no tiene trabajo actual (ver gráfica 4. 32).

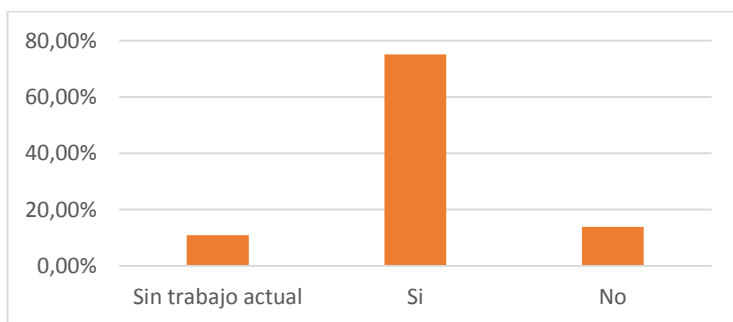


Gráfico 4. 32: Representación gráfica acerca de facilidades de transporte

Con un gobierno evidentemente enfocado en una viabilidad de primera índole para el Ecuador, esta también reflejada la mejoría que ha atravesado nuestra transportación en los últimos años. Resulta muy fácil poder movilizarse de un lugar a otro con un mínimo de tiempo. Por tanto nuestros encuestados responden que si existe facilidad de transporte. Adicionalmente se considera que un factor determinante es el flujo de ingresos que tienen los psicólogos, pues como ya se había mencionado en acápite anteriores sus sueldos están acordes a las necesidades básicas y en la mayoría de los casos les permitan inclusive tener un vehículo propio.

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 4.9).

Tabla 4. 9. :
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>
Oportunidades de estudios Zona 3		
Si existen oportunidades	11	10,9%
No existen oportunidades	90	89,1%
Oportunidades de trabajo dentro Zona 3		
Si existen oportunidades	74	73,3%
No existen oportunidades	27	26,7%
Oportunidades de trabajo fuera Zona 3		
Si existen oportunidades	80	79,2%
No existen oportunidades	21	20,8%
Estabilizarse fuera de la Zona		
Si se estabilizaría	41	40,6%
No se estabilizaría	60	59,4%

Nota: 101 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 10,9% opina que si existen oportunidades; y la mayoría representada por el 89,1% considera que no existen (ver gráfica 4. 33).

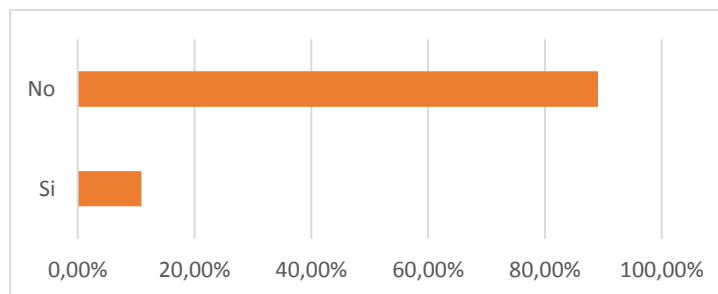


Gráfico 4. 33: Representación gráfica acerca oportunidades de postgrados, formación y seminarios en la Zona 3

Obtener un título de cuarto nivel en la Zona 3 del país, resulta un tanto complicado, son pocas o nulas las ofertas académicas que se brindan, 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.

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 79,2% considera que si existen oportunidades y el 20,8% cree que dentro de la Zona no existen oportunidades de trabajo (ver gráfico 4. 34)

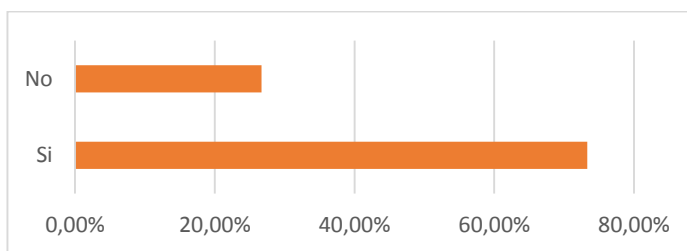


Gráfico 4. 34: Representación gráfica acerca oportunidades de trabajos en la Zona de Planificación tres del Ecuador.

Los participantes consideran que si hay suficientes fuentes de empleo relacionados con su carrera académica dentro de la Zona tres. En interrogantes planteadas anteriormente y que tiene estrecha relación con ésta se explica que los campos ocupacionales son amplios y fortalecedores para los Psicólogos clínicos. Sin dejar de lado esa minoría que opina que no hay suficientes 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 79,2% considera que si existen oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación Tres del Ecuador; en tanto el 20,8% cree que fuerza de las Zona tres no existen oportunidades de trabajo (ver gráfica 4. 35)

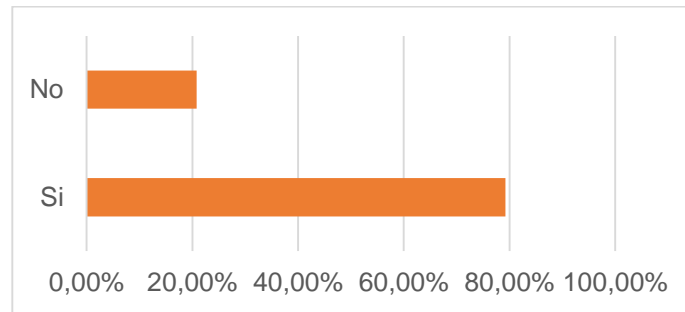


Gráfico 4. 35: Representación gráfica acerca oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación 3 del Ecuador

La profesión de psicología clínica definitivamente no está enfocada para cierto grupo de ciudadanos y comportamientos, más bien estudia al ser humano en toda su extensión y cobertura, por tanto las posibilidades de hallar un empleo a fin a la formación académica no se encuentra únicamente en la Zona tres, 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 no lo harían y en menor medida que sí; con porcentajes de 59,4% y 40,6% respectivamente (ver gráfica 4. 36)

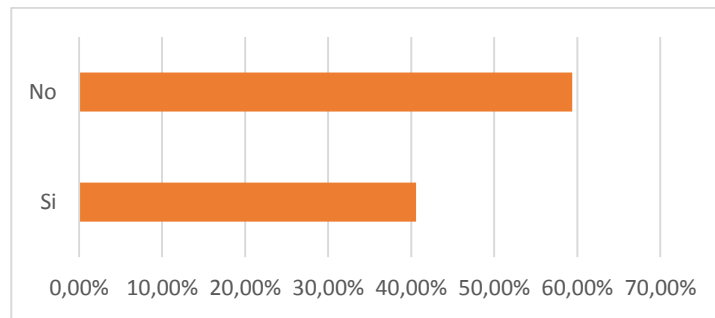


Gráfico 4. 36: Representación gráfica acerca de estabilizarse fuera de la Zona de Planificación Tres de Ecuador

El ser humano en busca de elevar su nivel personal y académico día a día muchas veces toma la decisión de abandonar su lugar habitual de residencia para viajar hacia ciudades de elite que brinden más y mejores oportunidades de vivir. Es por ello que un grupo aceptable de encuestados refiere que si les gustaría estabilizarse fuera de la Zonas tres, no obstante la mayoría describe que no desean movilizarse, debido a que ya han conseguido establecer costumbre y relaciones en su hábitat actual.

Otro aspecto importante son las enfermedades laborales entre los profesionales de la psicología clínica, y el tipo de enfermedades más comunes, en caso de existir (ver tabla 4. 10)

Tabla 4. 10.:
Situación laboral y enfermedades laborales anteriores y actuales

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Antecedentes de enfermedades laborales		
Si	22	21,8%
No	79	79,2%
Tipo de enfermedad anterior		
No poseen enfermedad	79	79,2%
Dolor de espalda	3	3,0%
Síndrome de túnel Carpiano	2	2,0%
Colitis	2	2,0%
Gastritis y relacionadas	7	6,9%
Cansancio extremo	6	5,9%
Estrés	2	2,0%
Enfermedades laborales actuales		
Si	20	19,8%
No	81	80,2%
Tipo de enfermedades actuales		
No poseen enfermedad	81	80,2%
Dolor de espalda	2	2,0%
Colitis	2	2,0%
Gastritis y relacionadas	5	5,0%
Cansancio extremo	10	9,9%
Estrés	1	1,0%

Nota: 101 observados

En lo que respecta a las enfermedades laborales tanto anteriores como actuales se observa que apenas el 21, 8% y 19,8% respectivamente han sufrido de enfermedades laborales. Pero la mayor parte que forman 79,2% con enfermedades anteriores y el 80,2% en enfermedades actuales no han sufrido de ningún tipo de enfermedad laboral (ver gráfica 4. 37).

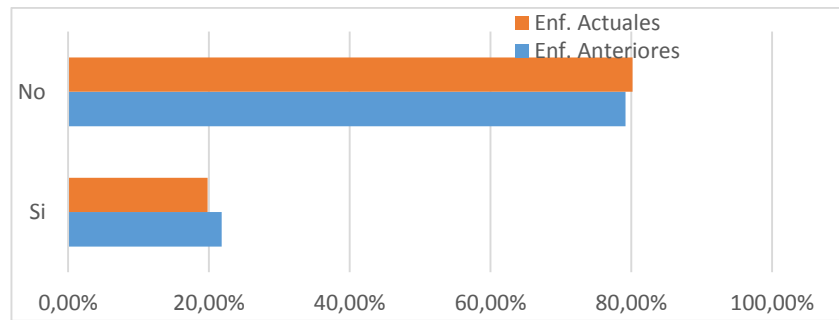


Gráfico 4. 37: Representación gráfica acerca de enfermedades laborales anteriores y actuales

El trabajo desarrollado por los Psicólogos Clínicos, se lo realiza generalmente en áreas que no representan ningún riesgo para su salud. Es prioritario mencionar que esta carrera prepara a sus profesionales para manejar adecuadamente los altos niveles de estrés que se operan para disminuir así el riesgo de padecer una de las enfermedades con más personas afectadas en el último siglo. Al cumplir con los requisitos 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 3% de los participantes ha sufrido anteriormente dolor de espalda, y el 2% actualmente. Por otro lado el 2% ha tenido síndrome de túnel carpiano anteriormente; también se observa el 2% presenta antecedentes de colitis y el mismo porcentaje actualmente posee esta enfermedad; además se estima que el 6,9% ha sufrido de gastritis y enfermedades relacionadas anteriormente, en tanto que el 5% actualmente posee dicha enfermedad: En lo referente al cansancio extremo se obtuvo que el 5,9% posee antecedentes y el 9,9% lo padecen. Finalmente se conoce que el 2% de encuestados sufrió de estrés y el 1% lo sobrelleva en la actualidad (ver gráfica 4. 38).

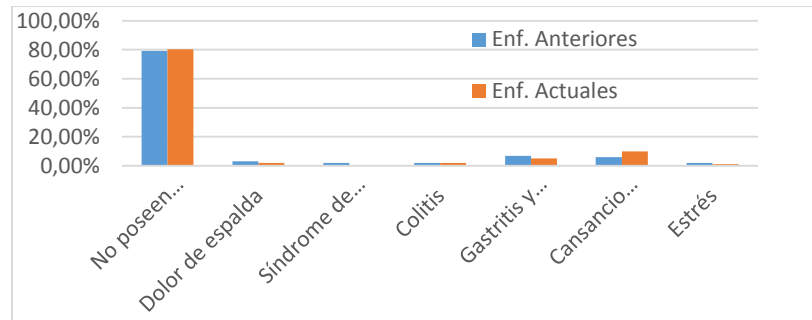


Gráfico 4. 38: Representación gráfica acerca de tipo enfermedades laborales anteriores y actuales.

De los pocos encuestados que refieren tener una enfermedad laboral, se encuentra según la gráfica anterior que padecen de cansancio extremo, mismo que podría llevar a somatizar algún otro tipo de molestia que no resulta tener tanta consistencia al ser valoradas por un galeno. En varias ocasiones la presión laboral acompañada de la dificultad de manejar las relaciones intrafamiliares ocasionan padecimientos de orden psicológico, que posteriormente de agudizan y causan problemas en la salud de quienes lo poseen.

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

Dentro de este apartado se analizan aspecto de crecimiento y oportunidades profesionales de los Psicólogos clínicos, 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 obtuvo cual fue 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). 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 4.11).

Tabla 4. 11.:
Crecimiento Profesional del Psicólogo clínico

<i>Factor</i>	<i>items</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>	<i>Media</i>	<i>Desv. típ.</i>
Oportunidades de trabajo y rentabilidad	3	1	9	5,3	1,79
Percepción del perfil de salida	3	3	9	6,76	1,48
Adquisición de nuevas competencias	2	2	6	4,87	1,05
Percepción de Competitividad laboral	3	4	10	7,62	1,39
Ejercicio profesional y campo ocupacional	2	1	6	4,36	1,22
Estabilidad laboral a largo plazo	2	1	6	4,82	1,02
Percepción de oportunidad laboral	2	1	6	4,34	1,19
Global	17	25	54	40,23	5,07

Nota: 101 observados.

En el factor oportunidades de trabajo y rentabilidad, entre los participantes se encontró el puntaje mínimo de 1 punto y el máximo de 9 puntos, la media alcanzada correspondió a $M= 5,3$ puntos; $Ds= 1,79$. En lo que atañe al factor percepción del perfil de salida se observa que el mínimo puntaje entre los participantes es de 3 puntos y la máxima de 9 puntos, por lo que la media corresponde a $M= 6,76$ puntos; $Ds= 1,48$. El factor Adquisición de nuevas competencias arrojó como puntaje mínimo 2 puntos, y 6 puntos

como máximo de entre los participantes, por lo que la media que se obtuvo es $M= 4,87$ puntos; $Ds= 1,05$.

El cuarto factor denominado Percepción de Competitividad entre los participantes obtuvo un puntaje mínimo de 4 puntos y un máximo de 10 puntos con una media de $M= 7,62$ puntos; $Ds= 1,39$. 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 $M= 4,36$ puntos; $Ds= 1, 22$. Otro factor que se evaluó mediante la encuesta es el factor de Estabilidad laboral a largo plazo en donde el puntaje mínimo es 1 punto, el máximo es 6 puntos y la media que se consiguió es $M= 4,82$ puntos; $Ds= 1, 02$.

El último factor corresponde a la Percepción de oportunidad laboral que tiene los participante 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 $M= 4,34$ puntos; $Ds= 1, 19$. Finalmente en el puntaje global se adquirieron como puntaje mínimo 35 puntos, y como máximo 54 puntos, esto dio como resultado una media de $M= 40,23$ puntos; $Ds= 5, 07$ (ver gráfica 4. 39).

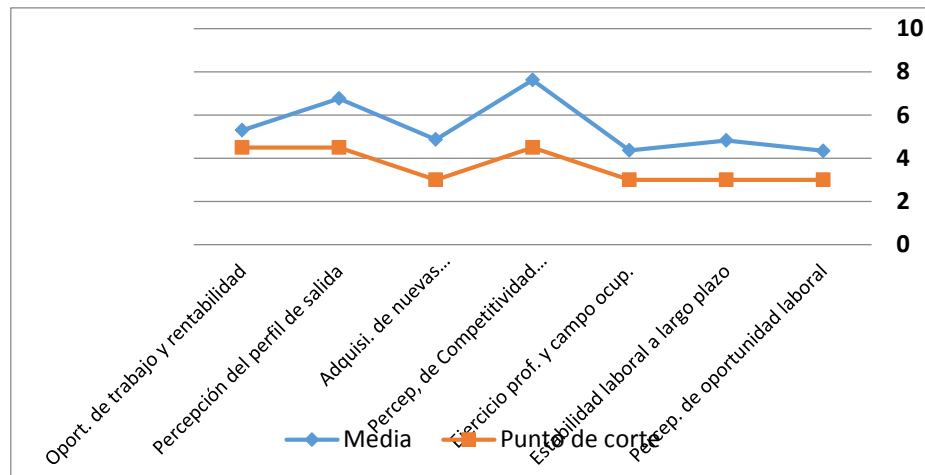


Gráfico 4. 39: Análisis comparado de las puntuaciones medias del crecimiento de los Psicólogos Clínicos con el punto de corte estimado.

El gráfico representa la predominancia de los diferentes factores dentro del crecimiento de los Psicólogos Clínicos; para ello se debe tomar en cuenta que las líneas que superan el punto de corte, también superan las expectativas mínimas; y que mientras mayor sea la longitud entre las dos líneas mayores serán las oportunidades de crecimiento. En el gráfico se observa que existe un acercamiento del elemento oportunidades de trabajo y rentabilidad entre la media y el punto de corte, lo cual nos 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 clínicos, 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.

1.1.1. Análisis categórico del crecimiento profesional de los Psicólogos Clínicos

Dentro de este apartado se analizan aspecto del perfil profesional de los Psicólogos clínicos, 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 obtuvo cual fue 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 4.12). Además se realizó un análisis categórico del crecimiento y oportunidades profesionales, mismo que se obtuvo como resultado rasgos de bajo, medio y alto.

Tabla 4. 12.:
Crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Crecimiento profesional del Psicólogo clínico		
Bajo	3	3,0%
Medio	56	55,4%
Alto	42	41,6%

Nota: 101 observados

En cuanto al crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica se observa que el 3% de los participantes obtuvieron un rango bajo; el 55.4% del

total de participantes obtuvo con rango medio y el 42% restante un rango alto (ver gráfica 4. 40)

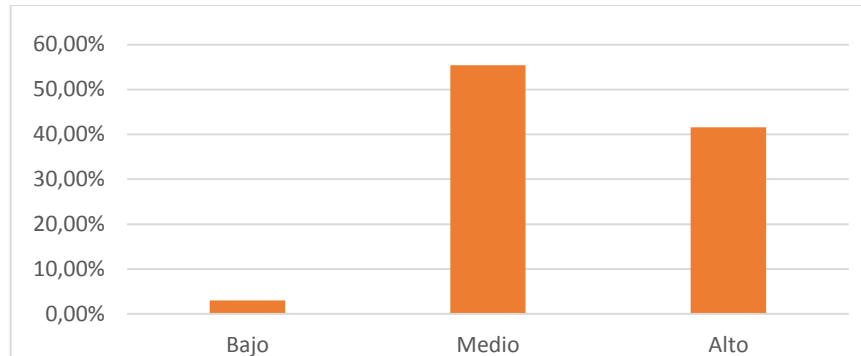


Gráfico 4. 40: Representación gráfica del crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica

La percepción que la mayor parte de los encuestados tiene acerca del crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica, esta entre una categoría media, donde se encuentra el mayor porcentaje, seguido por la categoría alta. Este fenómeno puede explicarse desde cuestionamientos anteriores en donde se había analizado como la vida profesional de los Psicólogos clínicos les brinda cierta estabilidad y oportunidad de crecimiento a nivel integral.

4.4.2 Perfil del Psicólogo Clínico

Dentro de este apartado se analizan aspecto del perfil profesional de los Psicólogos clínicos, dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, los mismos que están repartidos en 10 aspectos constituidos por 42 preguntas. Esta sección está basada el perfil de egreso de los Psicólogos clínicos 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 cual fue la suma mínima y máxima de cada aspecto. Y los resultados están representados a través del uso de la media aritmética (M) y la desviación estándar (Ds) (ver tabla 4.13). Además se realizó un análisis categórico del perfil profesional, mismo que se obtuvo como resultado rasgos moderado, muy alto.

Tabla 4. 13.:
Perfil profesional del Psicólogo Clínico

Factor	ítems	Mínimo	Máximo	Media	Desv.
Psicodiagnóstico e intervención en trastornos	4	4	16	13,07	2,78
Conocimientos en psicometría y test	4	3	16	12,91	2,83
Prevención primaria y compromiso ético	3	6	12	10,66	1,44
Conocimientos teóricos y su adaptación a la realidad	4	8	16	13,65	1,92
Competencias laborales en informática, comunicación y aplicación de conocimientos.	4	4	16	13,67	2,17
Investigación científica y conocimientos en herramientas terapéuticas.	5	8	20	17,32	2,50
Habilidades de relación	3	6	12	10,58	1,44
Organización e inteligencia emocional	3	6	12	10,79	1,31
Procesos terapéuticos	3	4	12	10,09	1,65
Habilidades de comunicación y adaptación.	2	4	8	7,13	1,06
Global Perfil	42	89	168	143,91	14,8

Nota: 101 observados.

En el factor Psicodiagnóstico e intervención en trastornos, entre los participantes se encontró el puntaje mínimo de 4 punto y el máximo de 9 puntos, la media alcanzada correspondió a $M= 13,07$ puntos; $Ds= 2,78$. En lo que concierne con conocimientos en psicometría y test, los encuestados alcanzaron puntajes mínimos de 3 puntos y máximos de 16 puntos, con una media de $M= 12,91$ puntos; $Ds= 2,83$. En lo que atañe al factor

Prevención primaria y compromiso ético se observa que el mínimo puntaje entre los participantes es de 6 puntos y la máxima de 12 puntos, por lo que la media corresponde a $M= 10,66$ puntos; $Ds= 1,44$.

El factor Conocimientos teóricos y su adaptación a la realidad arrojó como puntaje mínimo 8 puntos, y 16 puntos como máximo de entre los participantes, por lo que la media que se obtuvo es $M= 13,65$ puntos; $Ds= 1,92$.

El cuarto factor denominado competencias laborales en informática, comunicación y aplicación de conocimientos entre los participantes obtuvo un puntaje mínimo de 4 puntos y un máximo de 16 puntos con una media de $M= 13,67$ puntos; $Ds= 2,17$. En lo que se refiere al factor de Investigación científica y conocimientos en herramientas terapéuticas los participantes obtuvieron un puntaje mínimo de 8 punto y máximo de 20 puntos que obtuvo una media de $M= 17,32$ puntos; $Ds= 2,5$.

Otro factor que se evaluó mediante la encuesta es el factor de Habilidades de relación en donde el puntaje mínimo es 6 punto, el máximo es 12 puntos y la media que se consigo es $M= 10,58$ puntos; $Ds= 1, 44$. Ademad en el factor que corresponde a la Organización e inteligencia emocional, se obtuvieron un puntaje mínimo de 6 punto y máximo de 12 puntos, por lo cual la media que se obtuvo es de $M= 10,79$ puntos; $Ds= 1, 31$. En cuanto a los procesos terapéuticos el puntaje mínimo corresponde a 4 puntos, y el máximo a 12 puntos, con estos resultados la media es $M= 10,09$ puntos; $Ds= 1,65$.

El último factor de evaluación es el de habilidades de comunicación y adaptación con un resultado de 4 como puntaje mínimo y 8 como puntaje medio; esto termina en una media de $M= 7,13$ puntos; $Ds= 1,06$. Finalmente en el puntaje global se adquirieron como puntaje mínimo 89 puntos, y como máximo 168 puntos, esto dio como resultado una media de $M= 143,91$ puntos; $Ds= 14,8$ (ver gráfica 4. 41).

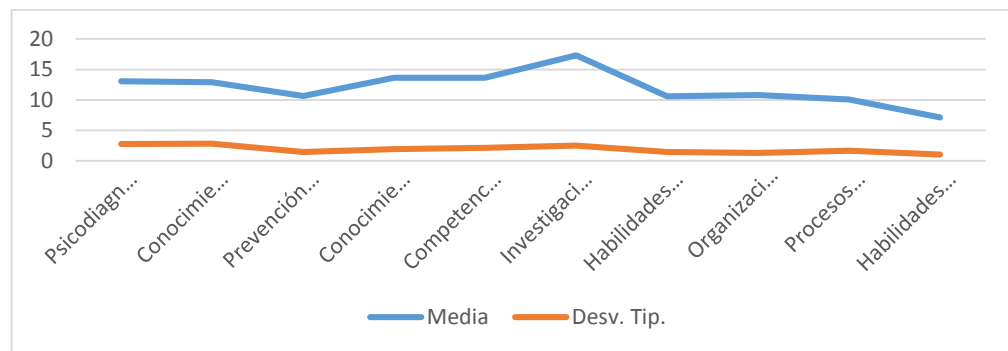


Gráfico 4. 41: Análisis comparado de las puntuaciones medias del perfil de los Psicólogos Clínicos con el punto de corte estimado.

El gráfico explica como los factores analizados sobrepasa el punto de corte, lo cual se considera como una fortaleza, en cada uno de los elementos encargados de medir el perfil profesional que manejan los Psicólogos clínicos dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador. A pesar de que todas han supera la expectativa se puede observar que existe una mayor predominancia en cuanto a los conocimientos que los encuestados tienen acerca de procesos terapéuticos. 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 Clínico el mismo que fue marginado por rangos de bajo, moderado y muy alto (ver tabla 4.14)

Tabla 4. 14:
Perfil de Psicólogo Clínico

<i>Variables</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Perfil del Psicólogo Clínico		
Moderado	3	3%
Muy Alto	56	97%

Nota: 101 observados

En lo que atañe al perfil de los Psicólogos Clínicos se observa que los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta arrojaron que el 3% está en un rango moderado y el 97% se encuentra en un rango muy alto (ver gráfico 4.42). 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 Clínico. Esto arrojó que los que se encuestan 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.

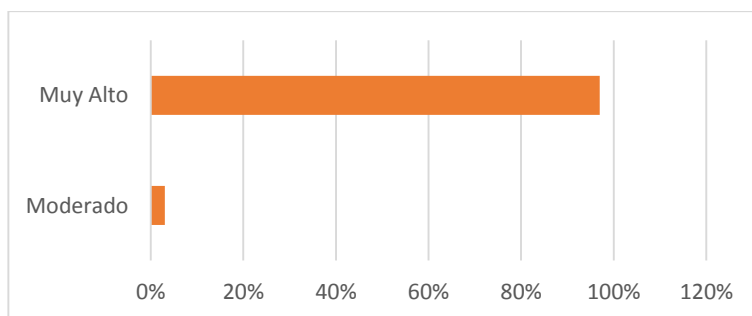


Gráfico 4. 42: Representación gráfica del perfil del Psicólogo Clínico

Como se observa en el gráfico los perfiles profesionales con los que cuentan los Psicólogos clínicos encuestados se encuentran en rangos bastante altos; lo que nos permite suponer que los criterios profesionales que se manejan logran responder con facilidad a las demandas laborales. En esta sección se estudió no solamente vastos conocimientos aplicados directamente a la Psicología y psiquiatría, 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.

4.5. Análisis comparado del campo ocupaciones del Psicólogo Clínico 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 4.15).

Tabla 4. 15. :

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

Variables	UTA; n= 44		PUCESA; n= 27		Otras IES; n= 30		X²
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Sexo							
Hombre	19	43,2%	6	22,2%	15	50,0%	5,001
Mujer	25	56,8%	21	77,8%	15	50,0%	
Sector domiciliario							
Urbano	39	88,6%	27	100%	29	96,7%	4.386
Rural	5	11,4%	0	0,0%	1	3,3%	

Nota: * $p < .05$.

En cuanto a la tabla de contingencias de la variable sexo, se observa que en la UTA existen el 43,2% de hombres y el 56,8% de mujeres; en la PUCESA el 22,2% son de sexo femenino y el 77,8% es masculino, en otras universidades existe el 50% de hombres y de mujeres respectivamente. No se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos $X^2 = 5,001$; $p > ,05$, por lo que se considera que son iguales.

En lo que se relaciona con el sector domiciliario el 88% de estudiantes de la UTA viven en el sector urbano, al igual que el 100% de la PUCESA, y el 96,7% de otras universidades; en el sector rural se encuentran localizados el 11,4% de graduados de la UTA, el 3,3% de otras universidades, mientras que la PUCESA no presenta; dentro de la variable no se encontraron datos significativos entre los grupos, $X^2 = 4,386$ $p > ,05$, por lo que se considera que los grupos son iguales.

Tabla 4. 16.:
Contingencia de las variables de postgrados y áreas de postgrado de interesa

Variables	UTA; n= 44		PUCESA; n= 27		Otras IES; n= 30		X ²
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Postgrado							
Si cursa	10	22,7%	2	7,4%	11	36,7%	13,41**
No cursa	29	65,9%	22	81,5%	11	36,7%	
En proceso	5	11,4%	3	11,1%	8	26,7%	
Áreas de postgrado de interés							
Psicoterapia	19	43,2%	6	22,2%	8	26,7%	27,009
Neuropsicología	5	11,4%	4	14,8%	1	3,3%	
Salud mental	7	15,9%	4	14,8%	5	16,7%	
Psicoanálisis	3	6,8%	3	11,1%	2	6,7%	
Psicología Forense	0	0%	1	3,7%	2	6,7%	
Psicología Clínica	0	0%	0	0%	2	6,7%	
Docencia Universitaria	1	2,3%	1	3,7%	4	13,3%	
Psicología Sistémica	1	2,3%	4	14,8%	0	0%	
Psicología Cognitiva	1	2,3%	1	3,7%	3	10%	
Otros	7	15,9	3	11,1	3	10%	

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 22,7% de graduados de la UTA; el 7,4% de graduados de la PUCESA y el 36,7% de otras universidades. También se observa que existen personas que para la obtención se encuentran estudiando para la obtención de un título de cuarto nivel, en la UTA el 11,4%, en la PUCESA el 11,1% y en otras universidades el 36,7%. Existen también un grupo de profesionales que no cuentan con estudios de postgrados, con un 11,14% concentrado en la UTA, el 11,11% en la PUCESA y el 2% en otras universidades. Se encontraron diferencias significativas, $X^2 = 13,41$ $p > ,05$, 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 llamativo que apenas el 6,7% de graduados en otras universidades son los únicos que sienten interés en Psicología Clínica. Los datos evidencian que no existen diferencias significativas entre los grupos, $X^2= 27,009$ $p> ,05$, 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 4.17).

Tabla 4. 17.:

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

Variables	UTA; n= 44		PUCESA; n= 27		Otras IES; n= 30		χ^2
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Despedidos Intempestivos							
Si	0	0%	5	18,5%	5	16,7%	8,62
No	44	100%	22	81,5%	25	83,3%	
Trabaja actualmente							
Si	40	90,9%	22	81,5%	28	93,3%	2,32
No	4	9,1%	5	6,7%	2	10,9%	
Posición del trabajo actual							
Primero	3	6,8%	5	18,5%	1	3,3%	15,63
Segundo	10	22,7%	4	14,8%	3	10%	
Tercero	12	27,3%	7	25,9%	5	16,7%	
Superior a tercero	14	31,8%	6	22,2%	19	63,3%	
Sin trabajo	5	11,4%	5	18,5%	2	6,7%	

Nota: * $p<.05$.

En lo que respecta a los despidos intempestivos en trabajos anteriores se obtuvo que los estudiantes de la PUCESA tienen el mayor porcentaje con el 18,5%, seguido de los graduados en otras universidades con el 16,7%; mientras que en estudiantes de la UTA

existe un 0%. No se observan diferencias significativas entre los grupos $X^2= 8,62$ $p> ,05$, por lo que se estipula que los grupos son distintos. Otra variable que se tomó en cuenta en la encuesta es si los profesionales se encuentran trabajando actualmente, es esta variable se obtuvo que el 90,9% de estudiantes de la UTA se hallan trabajando, al igual que el 81,5% de la PUCESA y el 93,3% de otras universidades; en cuanto a esta variable no se verifican diferencias significativas $X^2= 2,32$ $p> ,05$, por lo que se determina que los grupos son diferentes.

En la posición de trabajo actual se identifica que el 6,8%, 18,5% y 3,3% de Psicólogos Clínicos de la UTA, PUCESA y otras universidades respectivamente se encuentran en su primer empleo. El 22,7% de graduados de la UTA, el 14,8% de la PUCESA y 10% de otras universidades se encuentra en el segundo trabajo. Los profesionales que se encuentran en el tercer trabajo son el 27,3% de la UTA, el 25,9% de la PUCESA, el 16,7% de otras universidades; mientras que los que superan el tercer trabajo con el 31,8% de la UTA, EL 22,2% de la PUCESA, el 63,3% de otras universidades, y el porcentaje restante de cada universidad corresponde a las personas que están desempleadas. En esta variable se encuentra que no existe relación entre los grupos $X^2= 15,63$ $p> ,05$, por lo que 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 4.18)

Tabla 4. 18.:

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

Variables	UTA; n= 44		PUCESA; n= 27		Otras; n= 30		X ²
	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	
Sector de trabajo actual							
Público	28	70%	13	59,1%	17	60,7%	8,62
Privado	9	22,5%	8	36,4%	6	21,4%	
Ejercicio Libre	1	2,5%	1	4,5%	0	0%	
Combinado	2	5%	0	0%	5	17,9%	
Relación de título con el trabajo actual							
Estrecha	36	90%	19	86,4%	25	89,3%	1,45
Circunstancial	3	7,5%	2	9,1%	1	3,6%	
Sin relación	1	2,5%	1	4,5%	2	7,1%	

Nota: * $p < .05$.

Las áreas de trabajo existentes entre los participantes está distribuida en el sector público con el 70% de la UTA, el 59,1% de la PUCESA y el 60,7% de otras universidades; en el sector privado el 22,5% de la UTA, el 36,4% de la PUCESA, el 21,4% de otras universidades, en cuanto al ejercicio libre el 2,5% de la UTA, el 4,5% de PUCESA, y el 0% de otras universidades. También existen personas que realizan actividades laborales en más de un sector, el 5% de la UTA, el 17,9% de otras universidades y en la PUCESA 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 Clínica de forma general tienen mayor apertura en el sector público, seguido del privado y en menor medida en el ejercicio libre.

Las personas que tienen una relación estrecha entre el título obtenido y el trabajo están representadas por el 90% de la UTA, el 86,4% de la PUCESA y el 89,3% de otras universidades. Las personas que tienen una relación circunstancial son el 7,5% de la UTA, el 9,1% de la PUCESA y el 3,6% 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 2,5% en la UTA, el 4,5% de la PUCESA y el 7,1% de otras universidades. Se observa que entre los grupos no existe una relación significativa $X^2= 1,45$ $p> ,05$, siendo considerados los grupos como diferentes. 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 Clínica; 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 4.19).

Tabla 4. 19.:

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

<i>Variables</i>	<i>UTA; n= 44</i>		<i>PUCESA; n= 27</i>		<i>Otras; n= 30</i>		<i>X²</i>
	<i>Frec</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	
<i>Trabajo relacionado con Psicología</i>							
Si	38	95%	20	90,9%	27	96,4%	0,758

No	2	5%	2	9,1%	1	3,6%	
Trabajo relacionado con Psicología Clínica							
Si	35	87,5%	20	90,9%	27	96,4%	1,62
No	5	12,5%	2	9,1%	1	3,6%	

Nota: * $p < .05$.

En cuanto a la relación del trabajo con psicología se registra que el 95% de graduados de la UTA, el 90,9% de la PUCESA, y el 96,4% de otras universidades; si poseen una relación estrecha. En esta variable no se identifica que los grupos sean iguales $X^2 = 0,758$ $p > ,05$; por lo cual son considerados como distintos. En la variable del trabajo relacionado con Psicología Clínica se encontró que el 87,5% de profesionales de la UTA, el 90,9% de la PUCESA, el 96,4% de otras universidades; si cumplen con esta condición. No se identifican diferencias significativas entre los grupos $X^2 = 1,62$ $p > ,05$, por lo que se consideran distintas.

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 4.20).

Tabla 4. 20.:

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

Variables	UTA; n= 44		PUCESA; n= 27		Otras; n= 30		X²
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	
Proceso de selección							
Concurso	19	47,5%	6	27,3%	14	50%	6,10
Recomendación	5	12,5%	7	31,8%	5	17,9%	
Ascenso	1	2,5%	0	0%	0	0%	
Otros	15	37,5%	9	40,9%	9	32,1%	

Áreas de trabajo actual						
Salud	16	41%	10	45,5%	7	29,2%
Social	8	20,5%	6	27,3%	1	4,2%
Judicial	3	7,7%	0	0%	3	12,5%
Pedagógico	2	5,1%	2	9,1%	2	8,3%
Educación Bachillerato	2	5,1%	1	4,5%	1	4,2%
Centro Universitario	7	17,9%	2	9,1%	9	37,5%
Otras	1	2,6%	1	4,5%	1	4,2%

12,609

Nota: * $p < .05$.

En la variable proceso de selección para la obtención del trabajo actual de los participantes se observa que el 47,5% de profesionales de la UTA, el 27,3% de la PUCESA y el 50% de otras universidades lo hicieron mediante un concurso. Por recomendación el 12,5% de la UTA, el 31,8% de la PUCESA y el 17,9% de otras universidades, ingresaron a sus empleos. En cuanto a los ascensos únicamente el 2,5% de profesionales de UTA lo han hecho. 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 $X^2 = 6,10$ $p > ,05$, por lo que no 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 salud se encuentran el 41% de graduados de la UTA, el 45,5% de la PUCESA, el 29,2% de otras universidades. En el área social se encuentran el 20,5% de la UTA, el 27,3% de la PUCESA y el 4,2% de otras universidades. En el área judicial el 7,7% de la UTA, el 12,5% de otras universidades. En el área pedagógica el 5,1% de la UTA, el 9,1% de la PUCESA Y EL 8,3% de otras

universidades. En el área de educación en bachillerato el 5,1% de la UTA, el 9,1% de la PUCESA, y el 8,3% de otras universidades. En el área de centros universitarios el 17,9% de la UTA, el 9,1% de la PUCESA y el 37,5% de otras universidades. El porcentaje restante se encuentra trabajando en otras áreas. En esta variable no se identifican diferencias significativas $X^2= 12,609$ $p> ,05$, por lo cual podemos concluir que el amplio campo de la Psicología Clínica 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 4.21).

Tabla 4. 21.:

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

<i>Variables</i>	<i>UTA; n= 44</i>		<i>PUCESA; n= 27</i>		<i>Otras; n= 30</i>		<i>X²</i>
	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	<i>Frec.</i>	<i>%</i>	
<i>Oportunidades de Postgrado</i>							
Si	4	9,1%	4	14,8%	3	10%	11,89**
No	40	90,9%	23	85,2%	27	90%	
<i>Oportunidades de trabajo dentro de la Zona 3</i>							
Si	36	81,8%	13	48,1%	25	83,3%	12,609
No	8	18,2%	14	51,9%	5	16,7%	
<i>Oportunidades de trabajo fuera de la Zona 3</i>							
Si	33	75%	23	85,2%	24	80%	1,07

No	11	25%	4	14,8%	6	20%	
Estabilizarse fuera de la Zona 3							
Si	18	40,9%	13	48,1%	10	33,3%	1,29
No	26	59,1%	14	51,9%	20	66,7%	

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 9,1% de la UTA, el 14,8% de la PUCESA y el 10% de otras universidades, respondieron que sí. En esta variable se identifican variables significativas $X^2 = 11,89$ $p > ,001$, por lo que se determina que son grupos distintos. En las oportunidades de trabajo dentro de la Zona tres el 75% de la UTA, 85,2% de la PUCESA y el 80% de otras universidades; opinaron que si existen. En esta variable no se encontraron diferencias significativas $X^2 = 12,609$ $p > ,05$, por lo que los grupos son considerados como distintos.

En lo que hace referencia a la percepción en oportunidades de trabajo fuera de la Zona de Planificación Tres del Ecuador, el 75% de graduados de la UTA, 85,2% de la PUCESA, y el 80% de otras universidades opinaron que si existen. Dentro de este grupo no se han evidenciado diferencias significativas $X^2 = 1,07$ $p > ,05$, siendo así estimados como distintos. En cuanto a profesionales que desean estabilizarse fuera de su Zona de residencia actual, tenemos que el 59,1% de la UTA, el 48,1% de la PUCESA y el 33,3% de otras universidades; les gustaría hacerlo. En la presente variable no se encuentran diferencias significativas $X^2 = 12,89$ $p > ,05$, por lo que los grupos son diferentes.

Tabla 4. 22.:

Tabla de contingencia de las variables de crecimiento y oportunidades profesionales

Variables	UTA; n= 44		PUCESA; n= 27		Otras; n= 30		X ²
	Frec	%	Frec.	%	Frec.	%	

Crecimiento y oportunidades profesionales							
Medio	12	27,3%	14	51,9%	9	30%	4,87
Alto	32	72,7%	13	48,1%	21	70%	

Nota: * $p < .05$.

En la variable de contingencias de crecimiento y oportunidades profesionales, se registró que el 27,3% de graduados en la UTA, 51,9% de la PUCESA, y el 30% de otras universidades; se encontraron en un rango medio. Mientras que el 72,7% de la UTA, 48,1% de la PUCESA y 70% de otras universidades se encuentran en un rango alto. En la variable no se han encontrado diferencias significativas $X^2 = 4,87$ $p > ,05$, por lo cual se determina que son grupos similares en cuanto a esta variable.

1.7. Análisis de correlación entre el crecimiento profesional, el perfil del Psicólogo Clínico 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 4.23)

Tabla 4. 23.:

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

Variable	A	B	C	D	E	F	G	H
Años profesión	1							
Salario	,273**	1						
Empleos anteriores	,352**	,213*	1					
Tiempo trabajo actual	,636**	,301**	,059	1				
Días de trabajo semanal	,189	,153	,325**	,258**	1			
Horas diarias de trabajo	,351**	,343**	,039	,120	-,030	1		
Crecimiento Profesional	,064	,286**	,155	,150	,261**	,148	1	
Perfil de psicólogo	-,212*	,203	,093	,079	-,009	,164	,301**	1

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

Con respecto a los años de profesión del Psicólogo Clínico en referencia al trabajo se encontró una relación baja positiva con el salario $r = .273$; $p < .01$. De igual manera en el número de empleos anteriores con una correlación baja positiva de $r = .352$; $p < .01$. La relación con el tiempo de trabajo actual es moderada positiva $r = .636$; $p < .01$. En los días de trabajo se localizó una correlación baja positiva $r = .189$; $p > .05$; la relación que se estableció con las horas diarias de trabajo es baja positiva $r = .351$; $p < .01$. En cuanto al crecimiento profesional no existe correlación $r = .064$; $p > .05$. Y en la correlación con el perfil del psicólogo se encontró que es baja negativa $r = .273$; $p < .05$.

En tanto al salario que poseen los participantes se encontró que existe una correlación baja positiva con el número de empleos anteriores $r = .213$; $p < .05$, en la relación que establece con el tiempo en el trabajo actual es baja positiva $r = .301$; $p < .01$; con los días de trabajo a la semana no existe una correlación. $r = .153$; $p > .05$. En cuanto a las horas diarias de trabajo, existe una correlación baja positiva $r = .343$; $p < .01$. Con el crecimiento profesional existe una correlación baja positiva $r = .286$; $p > .05$. La correlación que existe entre el salario y el perfil del psicólogo es baja positiva $r = .203$; $p > .05$.

De acuerdo a la relación entre empleos anteriores con el tiempo en el trabajo actual, se identificó que no existe correlación $r = .059$; $p > .05$, Mientras que con los días de trabajo a la semana existe una correlación baja positiva $r = .325$; $p < .01$. Con las horas diarias de trabajo no existe correlación $r = .039$; $p > .05$. No existe relación con el crecimiento profesional $r = .155$; $p > .05$ al igual que con el perfil del Psicólogo en donde tampoco se encontró relación $r = .093$; $p > .0$.

El tiempo que los profesionales llevan en su trabajo actual se correlaciona con los días de trabajo a la semana en un rango bajo positivo $r = .258$; $p < .01$. Con las horas diarias de trabajo no existe una correlación $r = .120$; $p > .05$; al igual que con el crecimiento profesional donde tampoco existe una correlación $r = .150$; $p > .05$. Con el perfil de psicólogo no existe una correlación, sin embargo esta es negativa $r = -.79$; $p > .05$

En lo que se refiere a los días de trabajo a la semana se determina que no existe una correlación y esta es negativa $r = .030$; $p > .05$ con las horas de trabajo diarias. Con el crecimiento profesional existe una correlación baja positiva $r = .262$; $p < .01$. Con el perfil profesional no se registra una correlación, pero se da de forma negativa $r = .009$; $p > .05$.

Las horas diarias de trabajo no tienen relación con el crecimiento profesional $r = .148$; $p > .05$; ni con el perfil del Psicólogo $r = .164$; $p > .05$. También se observa que la correlación entre en crecimiento profesional y perfil del psicólogo es baja positiva $r = .301$; $p < .01$.

Tabla 4. 24.:

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
	Me.	Desv.	Media	Desv.	Media	Desv.	
Años profesión	4,4	2,69	2,24	1,9	9,62	8,4	16,958*** U>P, < O
Salario	3,78	1,49	3,32	1,05	4,32	1,47	3,277* U,P < O
Empleos anteriores	2,82	1,99	1,93	1,59	3,77	2,08	6,541** O>P; P=U
Tiempo trabajo actual	1,63	1,76	,76	,835	3,01	4,03	5,851** U,P < O
Días trabajo semanal	4,61	1,51	4,07	2	4,7	1,37	1,273
Horas diarias de trabajo	7,95	,815	7,36	1,29	8,04	1,69	2,064
Crecimiento Profesional	38,52	5,31	36,96	4,97	38,4	5,82	,785
Perfil de psicólogo	145,25	12,24	144,0	13,62	141,83	18,96	,472

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 $M_{(UTA)} = 4,4$ años; $Ds = 2.69$, $M_{(PUCESA)} = 2,24$ años; $Ds = 1.9$ y $M_{(Otras)} = 9,62$ años; $Ds = 8.4$. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas $F_{(2)} = 16,958$; $p < .001$ 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 $M_{(UTA)} = 3,78$ años; $Ds = 1,49$, $M_{(PUCESA)} = 3,32$ años; $Ds = 1.05$ y $M_{(Otras)} = 4,32$ años; $Ds = 1,47$. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas $F_{(2)} = 3,277$; $p < .05$ en el que el grupo de la y la PUCESA son relativamente iguales 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 $M_{(UTA)} = 2,82$ años; $Ds = 1,99$, $M_{(PUCESA)} = 1,93$ años; $Ds = 1,59$ y $M_{(Otras)} = 3,77$ años; $Ds = 2,08$. Se identificaron diferencias estadísticamente significativas $F_{(2)} = 6,541$; $p < .01$. 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 $M_{(UTA)} = 1,63$ años; $Ds = 1,77$, $M_{(PUCESA)} = ,76$ años; $Ds = ,835$ y $M_{(Otras)} = 3,01$ años; $Ds = 2,08$ esto nos arroja que existen diferencias significativas entre los grupos $F_{(2)} = 5,851$; $p < .01$. 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 $M_{(UTA)}= 4,61$ años; $Ds= 1,51$, $M_{(PUCESA)}= 4,07$ años; $Ds= 2$ y $M_{(Otras)}= 4,7$; $Ds= 1,37$. No se identificaron diferencias significativas $F_{(2)}= 1,273$; $p>.05$. Las variables de horas diarias de trabajo se encontró que $M_{(UTA)}= 7,95$ años; $Ds= ,815$, $M_{(PUCESA)}= 7,36$; $Ds= 1,29$ y $M_{(Otras)}= 8,04$; $Ds= 1,37$. No se encontraron que existan diferencias significativas entre los grupos. $F_{(2)}= 2,064$; $p>.05$. El crecimiento profesional en cuanto al análisis comparado se registra que $M_{(UTA)}= 38,52$ años; $Ds= 5,31$, $M_{(PUCESA)}= 36, 96$; $Ds= 4,97$ y $M_{(Otras)}= 38,4$; $Ds= 5,82$. No existen variables significativas entre los grupos con respecto a la variable $F_{(2)}= ,785$; $p>.05$. Finalmente en el análisis comparativo del perfil de Psicólogo clínico, se localizó que $M_{(UTA)}= 145,25$ años; $Ds=12,24$, $M_{(PUCESA)}= 144,0$; $Ds= 13,62$ y $M_{(Otras)}= 141,83$; $Ds=$ En esta variable tampoco se encontró diferencias significativas $F_{(2)}= ,472$; $p>.05$ (para significancia (ver tabla 4.25).

Tabla 4. 25:
Análisis Post-hoc de las variables resultantes significativas en el análisis comparado

<i>Prueba de Bonferroni</i>			
<i>Variable</i>	<i>(I) Universidades</i>	<i>(J) Universidades</i>	<i>Diferencia (I-J)</i>
Años de profesión	PUCESA	Otras Universidades	-5,22***
		UTA	-2,16
	Otras Universidades	Otras Universidades	-7,38***
		UTA	5,22***
	UTA	PUCESA	7,38***
		PUCESA	,46
Salario	PUCESA	Otras Universidades	-,55
		UTA	-,46
	Otras Universidades	Otras Universidades	-1*
		UTA	,55
		PUCESA	1*

Empleos anteriores	UTA	PUCESA	,89
		Otras Universidades	-,95
	PUCESA	UTA	-,89
Tiempo de trabajo	Otras Universidades	Otras Universidades	-1,84**
		UTA	,95
		PUCESA	1,84**
	UTA	PUCESA	,87
		Otras Universidades	-1,38
Tiempo de trabajo	PUCESA	UTA	-,87
		Otras Universidades	-2,25**
	Otras Universidades	UTA	1,38
		PUCESA	2,25**

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

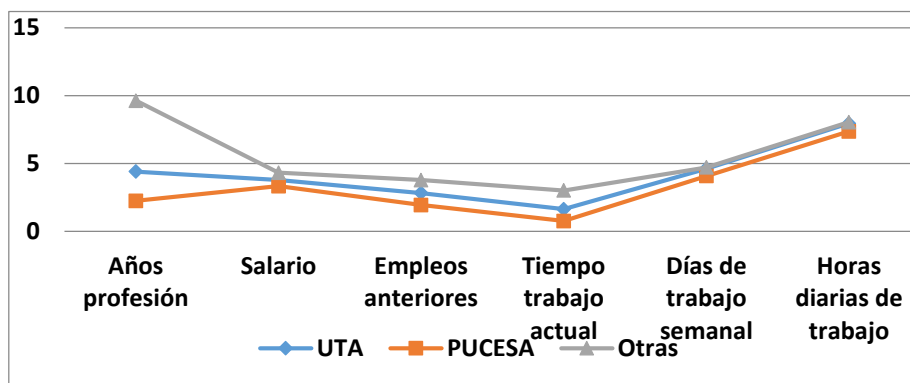


Gráfico 4. 43: Análisis comparado de las variables laborales entre los titulados de diferentes universidades de la Zona

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 sueldo, tiempo en el trabajo, los días y horarios de trabajo no se evidencia

esta brecha tan grande. Lo cual nos 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.

4.8. Validación de Instrumentos

4.8.1. Análisis factorial exploratorio del instrumento de crecimiento profesional y desarrollo de la Psicología Clínica

Un análisis factorial exploratorio permite establecer factores o componentes en base a la correlación que existe entre los ítems, en este caso se observa la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin que revela la factibilidad del instrumento y la prueba de Bartlett que indica la significancia del mismo.

Tabla 4. 26:
KMO y prueba de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,637
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado	389,4
	aproximado	87
	GI	136
	Sig.	,000

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla anterior se observa que el análisis factorial realizado por la medida de adecuación maestral de Kaiser-Meyer-Olkin arroja como resultado el ,637 lo cual nos muestra un grado de factibilidad medianamente alto, además de que el instrumento posee capacidades para ser usado en la investigación y finalmente la prueba de esfericidad de Bartlett evidencia que el instrumento posee significancia.

Tabla 4. 27:
Tabla de autovalores Iniciales

Componente	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	3,641	21,420	21,420
2	1,736	10,214	31,634
3	1,685	9,912	41,546
4	1,367	8,044	49,589
5	1,256	7,391	56,980
6	1,083	6,371	63,350
7	1,023	6,017	69,367
8	,860	5,059	74,426
9	,747	4,395	78,821
10	,661	3,886	82,707
11	,577	3,394	86,101
12	,549	3,228	89,329
13	,477	2,805	92,134

Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

En la tabla de autovalores iniciales, indica cuantos factores pueden formar los 17 ítems, para ello se debe tomar en cuenta que únicamente se consideraran factores aquellos que en la columna de total se encuentren por encima de uno. Esto quiere decir que el instrumento forma un total de 7 factores, mismos que explican el 63,9% de la varianza.

4.8.1.1. Método de extracción: Análisis de componentes principales/ Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

El régimen de extracción que se ha usado en el instrumento corresponde al método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser (ver tabla 37), en donde se observan los 17 ítems y como se ordenaron los mismos para integrar los siete factores, de acuerdo a los datos se debe tomar en cuenta que mientras más altos son los valores, mas correlación existe entre los ítem

Tabla 4. 28:
Matriz de componentes rotados

Cuestionamientos	Componente						
	1	2	3	4	5	6	7
¿Considera que es fácil cambiar de empleo?	, 818						
¿Considera que la Psicología Clínica es una profesión rentable?	, 648						
¿Considera que dentro de la Zona tres existen oportunidades de crecimiento a nivel profesional?	, 499						
¿En qué medida la universidad le brindó las herramientas necesarias para su vida profesional?		, 826					
¿En qué medida sus maestros le brindaron los conocimientos necesarios para ser profesionalmente independiente?		, 677					
¿Considera que los conocimientos adquiridos en sus estudios son utilizados en su vida profesional?		, 519					
¿En qué medida le ayudó su profesión para aprender otras competencias en el trabajo?			, 835				
¿En qué medida le ayudó su profesión para realizar tareas en su trabajo?			, 767				
¿Le ayudó su profesión para mejorar a nivel personal y profesional?				, 806			
¿Su profesión le ayudó para comenzar a trabajar?				, 596			
¿Se siente satisfecho con su profesión y su trabajo actual?				, 498			
¿Considera que el campo ocupacional de Psicología Clínica es amplio?					, 716		
¿Considera que la mayoría de profesionales de la Psicología clínica que conoce se encuentra ejerciendo su profesión?					, 592		
¿Cree que es necesario contar con estudios de postgrado para alcanzar un trabajo dentro de su profesión?						, 716	
¿En qué medida le ayudó su profesión a poseer estabilidad laboral?						, 610	
¿Su profesión le brindó oportunidades y crecimiento a nivel personal?							,86 0
¿Le fue fácil conseguir empleo?							,57 8

a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.

F1: Oportunidades de trabajo y rentabilidad $\alpha = .606$

F2: Percepción del perfil de salida $\alpha = .59$

F3: Adquisición de nuevas competencias $\alpha = .692$

F4: Percepción de Competitividad laboral $\alpha = .613$

F5: Ejercicio profesional y campo ocupacional $\alpha = .217$

F6: Estabilidad laboral a largo plazo $\alpha = .236$

F7: Percepción de oportunidad laboral $\alpha = .159$

Finalmente observamos los siete factores formados y la fiabilidad de cada uno de ellos, considerando que los cuatro primeros factores se encuentran en un rango moderadamente alto y los tres últimos en un rango bajo; sin embargo en conclusión a todos los análisis estadísticos realizados se determina que el instrumento de desarrollo y crecimiento de los psicólogos clínicos posee factibilidad y validez

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se encontró que las principales necesidades laborales del Psicólogo Clínico en la Zona de Planificación Tres del Ecuador, radican en la falta de formación académica de cuarto nivel, debido a que las universidades que se encuentran localizadas en esta Zona no ofertan preparación en este sentido, de esta forma se dificulta el acceso de los profesionales.
 - ❖ El factor económico es un limitante para los Psicólogos clínicos que desean continuar con sus estudios, debido a que estos son costosos y en la actualidad no se dan fácilmente apertura a becas u otros mecanismos que viabilicen cumplir con aspiraciones de superación profesional.
 - ❖ En la Zona de Planificación Tres que es el caso de estudio en este proyecto de investigación no existe una asociación organizada y encargada de la actualización y socialización de temas relacionados con la Psicología Clínica y sus afines, con lo que en algunos casos los conocimientos que se imparten y se aplican están caducos y no se obtienen los resultados esperados. Otra de las dificultades en el campo ocupacional es el obtener un trabajo por primera

vez, en un ámbito de aplicación acorde a su formación profesional, debido a la falta de experiencia, misma que se ha convertido en un elemento casi imprescindible al momento de ofertar fuentes de empleo.

- ❖ Los principales campos ocupacionales de las y los Psicólogos clínicos que se identificaron dentro de la Zona de Planificación Tres del Ecuador y mediante la aplicación de una encuesta, arroja como resultado que es el campo de la salud la principal fuente de empleo. El desempeño laboral en este segmento recayó en hospitales públicos, hospitales básicos privados, centros de salud, centros especializados y demás, que en su mayoría pertenecen al sector público. Factor caracterizado por una política de gobierno actual enfocada netamente en la salud integral de los ciudadanos, mediante la aplicación de un proyecto denominado “Plan Nacional del buen vivir”, que incluye, entre otras a la Psicología Clínica como una rama de salud que proporciona una mejor calidad de vida a los integrantes de esta nación.
- ❖ Un importante grupo de profesionales de la Psicología Clínica atiende necesidades en centro de educación en bachillerato, áreas sociales, centros pedagógicos, universidades, área jurídica y ejercicio libre. Sin alejarse mayormente de la acción plena de su formación, pues la relación que existe con la carrera estudiada está estrechamente ligada con el ejercicio de sus funciones. En conexión directa con el campo ocupacional se encuentra el desplazamiento que deben hacer los participantes de la presente investigación, para poder llegar hasta sus lugares de empleo, no obstante un

rango aceptable determina que si deben viajar por periodos de tiempo medianamente largos, pero sin abandonar su Zona habitual domiciliaria.

- El grado de correspondencia del Psicólogo Clínico con los principales campos laborales en la Zona de Planificación Tres del Ecuador, según la investigación realizada, se encuentra en altos rangos. Es decir, que los conocimientos adquiridos en los centros de formación académica mediante la aplicación de mallas curriculares son acertadas, esto da como resultados profesionales de alta calidad que brindan sus servicios satisfaciendo a cabalidad las necesidades de la comunidad. Los participantes que intervinieron en el análisis del presente proyecto, respondieron que poseen la mayor parte de los conocimientos y técnicas necesarias para el eficiente desarrollo de su carrera profesional.
- Desde la percepción que tienen los expertos con respecto al campo ocupacional de los Psicólogos Clínicos, este se encuentra relacionado con en el grado de crecimiento profesional y personal, el cual está ligado al sueldo que percibe y los horarios de trabajo que manejan, es decir que mientras mayor es el sueldo y más cómodos son los horarios de trabajo, los encuestados sienten que su desarrollo profesional es mayor. Otra de las características acerca del campo ocupacional de los Psicólogos Clínicos, se refiere a la prevalencia de profesionales mujeres insertadas en áreas de trabajo, es así que el 60,4% del total de encuestados corresponde al sexo femenino.

- ❖ En lo que respecta a profesionales graduados de la UTA, PUCESA y otras IES; el resultado revela que los Psicólogos Clínicos graduados en otras IES poseen más años de experiencia profesional, que los graduados en la UTA y PUCESA; este factor hace que el sueldo de profesionales de otras IES sea mayor al de los demás examinados. Pero a su vez también se observó que los mismos destinan más horas a su trabajo; lo que implica un mayor crecimiento profesional en cuanto a sueldo se refiere, más no en lo que concierne a comodidad de horarios, lo cual puede redundar en mayor incidencia de enfermedades laborales.

5.2. Recomendaciones

- Proponer alternativas de preparación profesional activa que proporcione una actualización concurrente y permanente de conocimientos y metodologías, que optimicen los resultados que se desean obtener tanto de demandantes como de ofertantes, brinda de esta manera un apoyo social, que contribuirá fuertemente al desarrollo de un país en busca del bienestar integral.
- Platar la posibilidad de crear una organización de Psicólogos clínicos que analicen y estudien cuales son las reales necesidades de la comunidad, para que puedan mediante su socialización ser impartidas en los centros de formación superior.

- Crear convenios de estudio entre universidades y los diferentes campos ocupacionales para poder, a través, de la práctica diaria, cumplir con la experiencia solicitada al momento de demandar un empleo.
- Promover a través de las organizaciones sugeridas en el acápite anterior, la importancia que tiene la Psicología Clínica en la vida diaria de los seres humanos, esto destaca que esta rama de salud es parte del bienestar integral de la humanidad, para de esta manera crear más fuentes de empleo tanto públicos como privados, en donde estos profesionales puedan ejercer su carrera a plenitud, esto disminuye además el desempleo o la ubicación de Psicólogos clínicos en ámbitos diferentes al de su formación.
- Elaborar por parte de las universidades proyectos de investigación, que incluyan búsqueda de información relacionada con las necesidades reales de la sociedad, que brinden la oportunidad de realizar mejoras y actualizaciones periódicas a las mallas curriculares y así proporcionar profesionales cada vez más eficientes y eficaces en el desarrollo de sus labores
- Realizar estudios de verificación acerca del perfil del Psicólogo Clínico dentro de la Zona de Planificación Tres de Ecuador con el fin de ratificar los datos obtenidos en la presente investigación.

REFERENCIAS

- Anzola, A. (Julio-Diciembre de 2005). El psicólogo clínico. *Ciencias de la Educación*, 2(26), 143-153.
- Ardila, R. (1997). Hacia el próximo milenio: psicología, ciencia y sociedad. El papel de la síntesis experimental del comportamiento. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 29(3), 495-503.
- Arila, R. (1998). *La psicología en América Latina pasado, presente y futuro*. Mexico: Siglo XXI editores, S.A.
- Barbero, J. M. (2002). La crisis de las profesiones en la "Sociedad del Conocimiento". *Nómadas*(16), 177-182.
- Bernstein, D., & Nietze, M. (1982). *Introducción a la Psicología Clínica*. Mexico D.F.: Libros McGRAW-HILL DE MÉXICO, S. A. .
- Bourdieu, P. (1971). *Campo de Poder y campo Intelectual*. Buenos Aires, Argentina: Folios Ediciones.
- Bunk, G. (1944). La transmisión de las competencias, en la formación y perfeccionamiento de profesionales de la RFA. *Revista Europea Formación profesional*, 14.
- Campos Ríos, G. (Mayo-Agosto de 2003). Implicaciones Económicas de concepto de Empleabilidad. *Aportes*, VIII(23), 111.

Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Aportes*, 111.

Carr Saunders, C., & Wilson, P. (1933). *The Professions*. Oxford: Clarendon.

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.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

Contreras, M. (Septiembre de 2006). Saber o hacer: ¿un falso dilema del trabajo social en Colombia? *Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia*(8), 97-108.

Cullari, L., & Marquez, C. (2011). *Formación e inserción laboral de los Licenciados en Psicología graduados en la Facultad de Humanidades "Teresa de Ávila" Universidad Católica de Argentina, Sede Panamá*. Argentina: Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Argentina, Facultad Teresa de Ávila. Departamento de Humanidades. Obtenido de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/formación-insercion-laboral-licenciadospsicologia.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.

Engels, 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.

Fundación Universitaria de las Palmas. (Marzo de 2012). *Competencias Profesionales*. Obtenido de http://www.empleofulp.es/sites/default/files/Competencias_profesionales.pdf

Galarza Toledo, E. (2006). *Teorías Sociales y estudios de trabajo: nuevos enfoques* (Primera ed.). Barcelona, España: Antrhopos Editorial.

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>

Gómez, V. (1982). Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación. *El trimestre económico*, 49(196(4)), 939-973.

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.

Grupo de trabajo de la Sociedad Española de Epidemiología y de la Sociedad Española de Medicina. (Marzo de 2000). Una propuesta de medida de la clase social. *Atención Primaria*, 25(5), 350-363.

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

Herrera, A., Restrepo, M., & Uribe, A. (2006). Proyecto: Competencias académicas y profesionales del Psicólogo Javeriano. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.

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.

Hurtado, O. (2011). *Federación Ecuatoriana de Psicólogos Clínicos - FEPSCLI*. Obtenido de <http://drjosecrespogallardo.weebly.com/ley-del-psicoacutelogo-cliacutenico.html>

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

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

Jimenez, A. (Marzo de 2015). *UNACH Facultad de Ciencias de la Salud*. Obtenido de http://psicologiaclinica.unach.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=119&Itemid=570

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>

Llerena, V. (2015). *Facultad de Ciencias de la Salud UTA*. Obtenido de http://fcs.uta.edu.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=163&Itemid=285&lang=en

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.
- Martínez Rodríguez, J. (Julio- Diciembre de 2011). Métodos de Investigación Cualitativa. *Silogismos*, 1(8).
- Maruani, M. (2002). *Trabajo y empleo de las mujeres* (Primera Edición ed.). Madrid, España: Editorial Fundamentos.
- Mena, F., & Márquez, P. (1995). Generación de Familias Ocupacionales. *Pensamiento Educativo*, 16, 175-196.
- 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>

- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. (U. A. Barcelona, Ed.) *Papers*(68), 141-168.
- Núñez, R. (1956). El psicólogo clínico. *Revista Colombiana de Psicología*, 1(1), 45-51.
- Orellana, O. (2007). Perfil profesional de competencias del Psicólogo Clínico Sanmarquino. *Revista IIPSI*, 111-136.
- Palacios, A., Fraga, M., Hoyas, B., Laíz, N., Rogríguez, N., Gonzales, A., & Estebaranz, G. (2006). Los psicólogos en el sistema nacional de salud . *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*.
- 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.
- 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/clinica>
- 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).

Reynoso, L., & Isaac, S. (2005). *Psicología Clínica y de la Salud: un enfoque conductual*. Guadalajara, Jalisco, Mexico: El manual moderno.

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).

Sánchez Escobedo, P. (2008). *Psicología Clínica*. México: Manual Moderno.

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.

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>

- Solano, C. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. *INTERDISCIPLINARIA*, 21 (2), 152.
- 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>
- 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.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta ed.). Mexico: Limusa .
- 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/>
- Uribe, A., Aristizabal, A., & Barona, A. (2009). Competencias laborales del psicólogo Javeriano en las diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, 45.

- 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.
- Villa, A., Pedersoli, C., & Martín, M. (2009). Profesionalización y campo ocupacional de los graduados en Ciencias de la Educación. *Memorias Académicas*(3), 113-128.
- Villacis, B. (8 de 09 de 2011). Promedio de Hijos por familia decrece en Ecuador.
- Villoro, L. (2008). *Crear, Saber, conocer* (Decima ed.). México, D.F.: Siglo veintiuno editores.
- 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.
- Yunga, J., & Céspedes, D. (2013). *INEC*. Obtenido de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Sociales/Publicaciones/Anuario_Rec_Act_Salud_2013.pdf

APÉNDICE

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

Tabla:

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

Factor	Nombre	Ítem	Contenido
Factor 1	Oportunidades de trabajo y rentabilidad	7	¿Considera que es fácil cambiar de empleo?
		8	¿Considera que la Psicología Clínica 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 Clínica que conoce se encuentra ejerciendo su profesión?
		12	¿Considera que el campo ocupacional de Psicología Clínica 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 Clínico

Tabla.

Categorización del perfil del Psicólogo Clínico

Factor	Nombre	Ítem	Contenido
Factor 1	Psico diagnóstico e intervención en trastornos	13	Conocimientos en procesos de validación, adaptación y estandarización estadística de planes o programas de intervención psicológica.
		14	Propone psicodiagnósticos con criterios de estandarización y aceptación internacional (CIE – DMS - CCG).
		15	Domina códigos diagnósticos del CIE-9 y CIE-10.
		23	Trabajo en procesos de disminución de la prevalencia de trastornos mentales
Factor 2	Conocimientos en psicometría y test	8	Respaldo de resultado de test y pruebas psicológicas estandarizadas para elaboración de planes terapéuticos.
		9	Uso de test 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 válidos.
		12	Conocimientos en procesos de validación, adaptación y estandarización estadística de instrumentos de evaluación psicológica.
Factor 3	Prevención primaria y compromiso ético	18	Desempeño adecuado en procesos de prevención primaria
		30	Comprende la situación o problema del paciente con facilidad.
		32	Compromiso ético profesional.
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.	25	Conocimientos y herramientas para trabajar con trastornos considerados como crónicos.
		38	Conocimiento de una segunda lengua.
		40	Destrezas básicas en computación e informática.
		42	Capacidad para la toma de decisiones
Factor 6	Investigación científica y conocimientos en herramientas	7	Uso de la observación científica al momento de realizar evaluaciones psicológicas.
		16	Uso de herramientas y técnicas de intervención generales para el tratamiento de problemas y/o

	terapéuticas.		trastornos psicológicos.
		17	Uso de herramientas y técnicas de intervención específica para el tratamiento de problemas y/o trastornos psicológicos.
		19	Desempeño adecuado en procesos de prevención secundaria.
		26	Conocimientos y herramientas para trabajar con trastornos considerados como leves.
Factor 7	Habilidades de relación	5	Uso de destrezas interpersonales.
		6	Habilidad para trabajar en equipos multidisciplinares.
		11	Uso de la entrevista clínica 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
Factor 9	Procesos terapéuticos	22	Desempeño adecuado en intervención en crisis.
		20	Desempeño adecuado en procesos de prevención terciaria.
		21	Desempeño adecuado en procesos de prevención cuaternaria.
Factor 10	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 CLÍNICOS EN LA ZONA TRES DEL ECUADOR

INSTRUCCIONES

- Este cuestionario investigan algunos datos sobre el campo ocupacional del psicólogo Clínico
- 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 Clínicos en la Zona de Planificación Tres del Ecuador”. La presente investigación es realizada por Evelyn Guerrero egresada 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 Clínica 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 ud. 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 un X dentro del paréntesis en la respuesta correcta o complete la información solicitada.

1. INFORMACIÓN GENERAL

El objetivo de esta sección es conocer datos generales para la investigación. Lea detenidamente cada una de las pregunta, 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. INFORMACIÓN ACADÉMICA

. 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 pregunta, señale con una x la respuesta correcta y en caso que la pregunta lo requiera responda concretamente

Centro de estudios de obtención de título:

UTA ₁() PUCESA ₂() UNACH ₃() ₄Otra: _____ ()

Año de obtención de 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

1. SITUACIÓN 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

N° de años de ejercicio profesional:

N° de empleos anteriores a la situación laboral 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 siguiente hoja

Lugar de su trabajo actual:

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

N° de días de trabajo por semana _____ **N° 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 Clínica 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()

Área de trabajo actual:

Salud ₁() Social ₂() Judicial ₃() Pedagógica ₄() Educación Bachillerato ₅() Centro Universitario ₆() Otras _____ 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 movilizar en su trabajo: Si ₁() No ₂()

Su sueldo de 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	

I. 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?

- 1. ¿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?

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

Si ₁() No ₂() ¿Por qué?

- 3. ¿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 _____

- 4. ¿Ha sufrido enfermedades laborales? Si ₁() No ₂()**

Dolor de espalda ₁() Síndrome del túnel carpiano₂() Colitis ₃() Gastritis y
Enfermedad por Reflujo Gastroesofágico ₄() Cansancio ₅() asatitis y Enfermedad por
Reflujo Gastroesofágico ₆() Otro: _____

- 5. Actualmente sufre una enfermedad de origen laboral: Si ₁() No ₂()**

Dolor de espalda ₁() Fatiga visual ₂() Agotamiento ₃() Estrés ₄()

Cansancio ₅() Obesidad ₆() Malestares gastrointestinales ₇() Otro: _____

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

1. Crecimiento profesional y desarrollo en el campo de la Psicología Clínica

Esta sección tiene como objetivo conocer la situación laboral y el crecimiento profesional de los psicólogos/as clínico 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

	Variables				
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 Clínica es una profesión rentable?				
9.	¿Su profesión le brindó 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 Clínica que conoce se encuentra ejerciendo su profesión?				
12.	¿Considera que el campo ocupacional de Psicología Clínica es amplio?				
13.	¿Las ganancias de su profesión corresponden al mayor sustento económico de 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 Clínico

1. PERFIL DEL PSICÓLOGO CLÍNICO

Esta sección tiene como objetivo conocer el perfil que los profesionales de la psicología clínica 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					
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 tests y pruebas psicológicas estandarizadas para elaboración de planes terapéuticos.				
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 válidos.				
11.	Uso de la entrevista clínica al momento de realizar evaluaciones psicológicas.				
12.	Conocimientos en procesos de validación, adaptación y estandarización estadística de instrumentos de evaluación psicológica.				
13.	Conocimientos en procesos de validación, adaptación y estandarización estadística de planes o programas de intervención psicológica.				
14.	Propone psicodiagnósticos criterios de estandarización y aceptación internacional (CIE – DMS - CCG).				

15.	Domina códigos diagnósticos del CIE-9 y CIE-10.					
16.	Uso de herramientas y técnicas de intervención generales para el tratamiento de problemas y/o trastornos psicológicos.					
17.	Uso de herramientas y técnicas de intervención específica para el tratamiento de problemas y/o trastornos psicológicos.					
18.	Desempeño adecuado en procesos de prevención primaria.					
19.	Desempeño adecuado en procesos de prevención secundaria.					
20.	Desempeño adecuado en procesos de prevención terciaria.					
21.	Desempeño adecuado en procesos de prevención cuaternaria.					
22.	Desempeño adecuado en intervención en crisis.					
23.	Trabajo en procesos de disminución de la prevalencia de trastornos mentales					
24.	Conocimiento en tratamiento y rehabilitación de los trastornos mentales					
25.	Conocimientos y herramientas para trabajar con trastornos considerados como crónicos.					
26.	Conocimientos y herramientas para trabajar con trastornos considerados como leves.					
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.					
30.	Comprende la situación o problema del paciente 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					

