ESCUELA DE PSICOLOGIA

SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES TITULADOS DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

Trabajo de titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para optar por el título de Psicóloga mención Organizacional.

Profesor Guía

Magister Pablo Xavier Molina Bravo

Autora

Gabriela Alejandra Andrade Mena

Año

2015

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUIA

“Declaro de haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante Gabriela Alejandra Andrade Mena, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

Pablo Xavier Molina Bravo
Magister
C.I. 1706785118

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetarán las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes”

Gabriela Alejandra Andrade Mena
C.CI. 1715247985

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres, por su gran esfuerzo y por tener como meta el estudio de sus hijos, ¡lo lograron!, a mi hermano y a mi cuñada, por su ayuda, su enseñanza y su paciencia, a mi hermana, por la intensidad e insistencia de responsabilidad con los estudios y especialmente a mi marido por todo el apoyo constante en la elaboración de la tesis, todos son mi motor de vida.

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi padre y a mi madre, por su apoyo incondicional en los estudios, gracias por siempre haberme transmitido el positivismo como mensaje de vida, todos mis logros son y serán por ustedes y para ustedes.

RESUMEN

La Escuela de Psicología de la Universidad de las Américas y su carrera de Psicología mención Organizacional, ha promovido la investigación de “LA SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS ESTUDIANTES TITULADOS DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL”, de manera que se ha podido identificar el posicionamiento de los ex estudiantes en el ámbito empresarial.

El objetivo principal de la investigación es el dar seguimiento a los ex alumnos e identificar en qué situación laboral se encuentran actualmente los titulados de psicología organizacional de la Universidad de las Américas de Quito, y como objetivos específicos, verificar en qué área se encuentran trabajando y qué funciones cumplen, cuán fácil fue obtener trabajo después de haber obtenido el título e identificar si la malla académica de la carrera de psicología organizacional de la UDLA fue la adecuada para ocupar la función actual de cada uno de los graduados.

El estudio realizado es de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo, de tal forma que se comprueben las hipótesis planteadas; contamos con una muestra de 23 estudiantes titulados del área de Psicología Organizacional de la Universidad de las Américas.

Posterior a la investigación se identificó que los estudiantes se encuentran en áreas relacionadas a la carrera, se ha podido demostrar que la inserción laboral de los mismos no ha sido un obstáculo, ya que el 100% de estudiantes obtuvieron trabajo mientras estudiaban, la mayoría de estudiantes si aplican sus conocimientos obtenidos a lo largo de sus estudios, ésta investigación ha permitido obtener información válida para la Universidad y la carrera en sí, de manera que se pueda mejorar cada día más en el aspecto académico.

ABSTRACT

The Psychology School of the UDLA “Universidad de las Américas” has promoted the investigation about the “Current situation of post graduate students in Organizational Psychology”, in this context the research was able to identify the positioning of graduated students in the business scope.

The main objective of this research was to identify the professional position and follow up post graduate students of the UDLA in the mentioned court. As part of the research the specific objectives were to verify in which areas where the students working and the different functions they perform, also how easy was to obtain a job after graduating and recognize how appropriated was the UDLA syllabus to fit into the current job profile of each post graduate student.

It is important to stress that in order to test the hypothesis, the study type was descriptive but it had also a quantitative approach. The sampling was done with 23 UDLA graduated students in Organizational Psychology.

The results of the research identified that the sample students are all working in related areas of the career, at the same time it was proved that they didn´t have problems searching for a job since 100% of them worked while they were studying; most of the students does apply the knowledge acquired at the University. This investigation gives important information for the UDLA and the Psychology School so that they can improve the academic field for future students.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 1

2. MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN TEMÁTICA 2

2.1 HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL 2

2.2 CONCEPTUALIZACIÓN 3

2.3 LA EDUCACIÓN SUPERIOR 4

2.3.1. Propósito de la educación universitaria 5

2.3.2. La educación por competencias 6

2.3.3. Competencias Profesionales: 7

2.3.4. Proyecto Alfa Tuning (Universidad de las Américas 8

2.4 LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ECUADOR 8

2.5 EMPLEABILIDAD 10

2.6 INSERCIÓN LABORAL 13

2.6.1. Encuesta de Mercado laboral del segundo trimestre del año 2014, del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC): 16

2.6.2. Investigaciones de Situación Laboral actual e Inserción de los estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja: 17

2.6.3. Investigación de requerimientos de demanda laboral en el Ecuador: 18

2.6.4. Investigación de la Situación laboral de Universidad de las Américas: 19

3. OBJETIVOS 27
3.1. OBJETIVO GENERAL: 27
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 27
4. HIPÓTESIS 28
5. MÉTODO 29
5.1 TIPO DE DISEÑO Y ENFOQUE 29
5.1.1. Diseño: 29
5.1.2. Enfoque: 29
5.2 MUESTRA Y PARTICIPANTES: 29
5.3 RECOLECCIÓN DE DATOS: 33
5.4 PROCEDIMIENTO 33
5.5 ANÁLISIS DE DATOS 34
6. RESULTADOS 35
7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES 60
7.1 DISCUSIÓN 60
7.2 CONCLUSIONES 62
REFERENCIAS 65
ANEXOS 69

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de la presente investigación es identificar la situación laboral actual de los estudiantes de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad de las Américas, verificar la prontitud de inserción laboral e identificar falencias que han existido en años anteriores en la malla curricular de la carrera, de manera que la información obtenida nos permita como Universidad, mejorar en aspectos importantes y sacar profesionales lo suficientemente preparados, los cuales tengas las herramientas específicas para desenvolverse en el actual mundo empresarial.

En este estudio se ha podido evidenciar una variedad de aspectos y características de la inserción laboral de los estudiantes titulados de la Universidad de las Américas (UDLA), la manera que actualmente han logrado introducirse en el medio laboral y como se han ido desarrollando desde el inicio hasta su situación laboral.

La inserción laboral puede ser una de las transiciones más difíciles para un recién graduado, ya que genera momentos de angustia, miedos y sentimientos de desconocimiento, que solo irán desapareciendo según la experiencia y conocimientos adicionales a los universitarios que vayan adquiriendo.

Es importante tomar en cuenta que el mundo de hoy es un mundo competitivo, por lo tanto al identificar falencias en mallas curriculares, la UDLA tendrá la posibilidad de seguir mejorando y creciendo para brindar una educación de calidad, la misma que buscamos todos los futuros profesionales.

En tal sentido con esta amplia investigación se podrá conocer el proceso de inserción laboral de los titulados de la UDLA, hasta su situación laboral actual.

2. MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN TEMÁTICA

2.1 HISTORIA DE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

A continuación se hará una reseña histórica de la psicología organizacional, los pioneros quienes contribuyeron para la conformación y la manera en la cual ha ido ganando espacio por su importancia en el ámbito laboral.

Gross (2010, párr. 1), publica un artículo relacionado con la historia de la psicología organizacional y expone que ésta fue iniciada formalmente a principios del siglo XX, confirmando que ha resultado difícil precisar el origen y su fundador, sin embargo existen personajes importantes quienes atribuyeron información para su formación.

Walter Dill Scott, considerado como padre de la psicología, debido a que en 1901 publica un libro, analizando la aplicación de la psicología, al campo de la publicidad; entre 1910 y 1911 aparece otro libro enfocado en la psicología organizacional, escrito por Hugo Musterberg, psicólogo alemán.

A partir de las publicaciones antes mencionadas inicia el surgimiento de la psicología organizacional, empieza a despertar el interés por la misma, en ese momento el ejército estadounidense solicita ayuda durante la primera guerra mundial en 1916, ante la necesidad de seleccionar y clasificar a reclutas, de ésta forma se arma un grupo de psicólogos, los cuales tuvieron que crear un test de inteligencia, para identificar y excluir a soldados incapaces.

Una vez terminada la guerra, una variedad de negocios en general empezaron a utilizar métodos de clasificación, selección de personal y aplicación de test, (Gross, 2010, párr. 8).

Empatando la información anteriormente expuesta, el Grupo de Maestría de la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), de Psicología Organizacional y Gestión Humana, (2012, par. 3), también comparten un resumen general del surgimiento de la psicología organizacional, mencionan a Frederick Taylor, el mismo que se dedicó a estudiar y encontrar la manera de

cómo lograr una remuneración adecuada para los trabajadores, de tal forma que el trabajo sea más productivo; en este punto se logra ver un separación entre el trabajo en general y la especialización de las tareas.

Se puede identificar que en la industria empieza a existir un interés por el personal, su desarrollo y motivación, así se identifica el beneficio para las organizaciones tener a un personal proactivo, eficaz y eficiente, tomando en cuenta que en el mundo empresarial empieza a darse un enfoque de calidad.

2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

Díaz (1998, p.8), define a la psicología organizacional como una disciplina la cual es conformada por un conjunto de áreas que se interesan por el estudio de la conducta de las personas en su lugar habitual de trabajo, o como el estudio científico de las relaciones entre el ser humano y el entorno laboral.

Es importante mencionar que para la rama de la psicología organizacional no es su único enfoque la conducta laboral, sino también lograr que exista satisfacción laboral dentro de la empresa, enfocándose en diferentes ángulos como el comportamiento grupal, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación, etc.

Pieró citado en Díaz (1998, p.10), menciona que la psicología de las organizaciones no es una aplicación de los conocimientos adquiridos en la investigación de laboratorio*,* por lo que Díaz concluye y responde a Pieró, que la psicología Organizacional es una disciplina basada en conocimientos básicos acerca del comportamientos del ser humano tanto individual como social.

Otra descripción de la Psicología Organizacional plantean Encizo y Perilla (2004, p. 5), considerándola como una disciplina que ha alcanzado una gran importancia dentro del campo empresarial, en el que se busca ante todo, entender el comportamiento de los empleados y fortalecer su bienestar en el lugar de trabajo.

Los autores antes mencionados se han basado en los cambios que se han ido dando en el mundo empresarial altamente competitivo, para definir a la psicología organizacional y enfatizan la problemática actual que es el desempleo, por lo tanto los profesionales no están lo suficientemente preparados para el cambio radical que se ha dado en los últimos años en el ámbito empresarial.

En tal sentido se plantea una visión futura de la psicología organizacional, que está enfocada en el proceso de desglobalización mundial, basada en el planteamiento de nuevas formas de organización de trabajo, las cuales sean más eficientes y efectivas, dispuestas a asimilar los cambios del futuro, dónde se pueda contar con un personal preparado y con las herramientas necesarias para alcanzar los márgenes de la competitividad necesaria para sobrevivir a las exigencias del mercado, (Encizo y Perilla, 2004, p. 7).

Obviamente nuestro país, no puede estar ajeno a esta problemática mundial y uno de los caminos idóneos para enfrentar estos nuevos retos es promover una nueva tendencia de la formación académica universitaria, para lo cual el Estado se ha encargado, por medio de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación [SENECYT], el planificar, regular y coordinar el Sistema de Educación Superior.

2.3 LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En la actualidad la educación superior tiene como propósito el preparar jóvenes emprendedores para la sociedad y generar en ellos habilidades, destrezas y conocimientos específicos según el ámbito profesional en el que ellos se encuentren.

De ésta manera los estudiantes a la hora de enfrentarse con la realidad laboral, tendrán herramientas importantes para que su desempeño sea óptimo y

puedan adaptarse a las exigencias laborales, en las cuales se incluye la exigencia intelectual, social y organizativa.

Interiano (2011, párr. 2), menciona que la educación superior no busca únicamente el desarrollo de habilidades para servir a un sistema productivo, al contrario su enfoque es el potenciar las herramientas de los estudiantes de nivel superior, con el fin de generar en ellos un pensamiento crítico, creativo y productivo.

En tal sentido el autor Interiano (2011, párr. 2) expone los retos que presenta la educación superior:

1. Proporcionar a los estudiantes una educación de calidad de tal manera que puedan desarrollar las herramientas necesarias para poder desarrollar una gestión de calidad enfocada en la resolución de problemas aún no resueltos socialmente, los cuales se enfrentarán en el medio laboral.
2. Aplicar estrategias de estudio para que no se permita un mal trato al nuevo profesional, al contrario que éste tenga la capacidad social, psicológica e ideológica de tal manera que sea tratado como una persona adulta y un profesional.

Estos cambios constantes han provocado un cuestionamiento curricular en las Universidades, las cuales buscan nuevos y mejores métodos para llegar a esa educación de calidad, en tal sentido una variedad de estas se han inclinado por la educación superior basada en competencias, (González y Ramírez, 2011, pág. 1).

2.3.1. Propósito de la educación universitaria

El propósito principal de la educación superior es la producción de conocimiento y la formación de habilidades y destrezas de alto nivel. Durante la trayectoria académica, los estudiantes van obteniendo una serie de esfuerzos y

experiencias, las mismas que se van construyendo hasta llegar a un nivel de madurez profesional.

La educación superior es entonces, la estación de los jóvenes de la actualidad, la cual permite una formación profesional, no solo para satisfacer la demanda laboral, sino también para generar conocimiento científico en todas las áreas que se vea involucrado el humano. La educación superior tiene el enfoque en sí de formar un talento humano capaz. (Interiano, 2011, párr. 9).

2.3.2. La educación por competencias

El autor Interiano (2011 párr. 14), expone que actualmente se ha desarrollado una nueva metodología de enseñanza universitaria, la misma que consiste en el enfoque y desarrollo de competencias de los estudiantes, las competencias permiten que el sujeto desarrolle acciones adecuadas para cuando se encuentre en el contexto el cual se desarrolla.

Esta metodología de aprendizaje se separa totalmente de los arquetipos de la escuela tradicional la misma que se basaba en la memorización y la repetición, este contexto actual permite la aplicación de los tres conceptos básicos de la educación por competencias: saber hacer, saber pensar y saber sentir.

Barnett citado en González, (2008, p. 229) explica que el vocablo competencia proviene del inglés “competence”, a la vez expone una variedad de definiciones como:

1. Disputa entre dos o más sujetos sobre alguna cosa.
2. Oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran obtener la misma cosa.
3. Aptitud, a partir de ésta última definición es donde se empieza a emplear a la competencia en el ámbito estudiantil y laboral, de tal forma que las personas estén lo suficientemente capacitados y habilitado para la ejecución de tareas que el medio estudiantil y laboral solicita.

Interiano, (2011, parr.20), define a las competencias como el aprender haciendo, involucrando únicamente la actividades de pensamiento y razonamiento, dejando así de lado las actividades psicomotoras y prácticas, por lo tanto el autor antes mencionado considera a las competencia como un aprendizaje activo.

A la vez podemos contrastar la información antes mencionada con la que nos expone González y Ramírez (2011, p. 6), la misma que nos menciona que actualmente las universidades deben tener conciencia de los cambios que se han generado en el mundo empresarial, por lo tanto genera las siguientes conclusiones, con respecto a la educación por competencias:

- Es de suma importancia permitir que todos los conocimientos obtenidos en las clases sean transferidos de manera positiva a contextos concretos, dónde ocurren las prácticas profesionales.

- Vincular las enseñanzas universitarias a las verdaderas necesidades de la sociedad y del medio laboral.

2.3.3. Competencias Profesionales:

González y Ramírez (2011, p. 3), define a las competencias profesionales como un resultado de un proceso de aprendizaje, en el cual influye la personalidad para mejorar los resultados en el desempeño profesional, un desempeño eficiente y responsable el mismo que permanecerá durante todo el desarrollo laboral de la persona.

Un profesional competente no es aquel que manifiesta de la mejor manera sus conocimientos y habilidades, sino es aquel que tiene la capacidad de reflexionar acerca de las necesidades empresariales o de su equipo, da soluciones adecuadas a los problemas, y tiene una capacidad de tomar decisiones importantes basándose en motivos y valores personales.

En fin es importante como profesionales, recibir una educación basada en competencias, ya que existen necesidades sociales las cuales deben ser afrontadas y solucionada de manera efectiva y eficaz, de tal manera es de suma importancia la formación del actual Talento Humano y éste es el que genera un cambio de actitud en los jóvenes.

Sin embargo el reto que las Universidades han tomado por el cambio, no es fácil, pero deben armar un plan con medidas estratégicas para que exista un cambio efectivo tanto en los alumnos como en los profesionales.

2.3.4. Proyecto Alfa Tuning (Universidad de las Américas

La Universidad de la Américas y otras Universidades del Ecuador se han involucrado en el Proyecto Alfa Tuning (2004-2008), cuya meta fue identificar e intercambiar información entre las instituciones de educación superior, con el objeto de afinar las estructuras educativas de América Latina y de manera conjunta encontrar soluciones al problema de desempleo post universitario, consiguiendo los siguientes resultados:

- Acuerdos generales sobre la elaboración de perfiles académicos-profesionales, de las titulaciones basadas en competencias.
- Realización de marcos disciplinares sobre competencias.
- Sistema de análisis para anticipar nuevas profesiones emergentes.
- Red de responsables de la política Universitaria.

2.4 LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL ECUADOR

La educación en el Ecuador, ha sido considerada el motor de desarrollo para el país, sin embargo, se han tenido ciertas deficiencias, por tal motivo se crea la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación [SENESCYT], con el fin de que:

> “El país tenga un órgano regulador el cual ejerza la rectoría de la política pública de educación superior, ciencia, tecnología, innovación y saberes ancestrales y gestionar su aplicación; con enfoque en el desarrollo estratégico del país. Coordinar las acciones entre el ejecutivo y las instituciones de educación superior en aras del fortalecimiento académico, productivo y social. En el campo de la ciencia, tecnología y saberes ancestrales, promover la formación del talento humano avanzado y el desarrollo de la investigación, innovación y transferencia tecnológica, a través de la elaboración, ejecución y evaluación de políticas, programas y proyectos, (Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación” [SENESCYT]).

La creación de la SENESCYT es una muestra de que el Gobierno Ecuatoriano busca mejorar la calidad de los estudiantes graduados de las universidades del país, puesto que las exigencias actuales del mercado laboral manejan altos estándares con competencias específicas para cada una de los perfiles. Además el Gobierno busca promover que los graduados sean también investigadores y generadores de puestos de trabajo por lo que las exigencias hacia estas instituciones han crecido y han sido sometidas a un proceso de evaluación que permitió categorizarlas.

Actualmente las Universidades del país forman parte del Sistema Nacional de Educación Superior, las mismas que han sido evaluadas por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior [CEAACE], con el fin de:

> “Contribuir al aseguramiento de la calidad de las instituciones, programas y carreras que se ofrecen en las instituciones que integran el Sistema Nacional de Educación Superior, mediante la aplicación de procesos continuos de autoevaluación, evaluación externa y acreditación para viabilizar la rendición social de cuentas de los Centros de Educación Superior, en relación con el cumplimiento de sus misiones, fines y objetivos, y que respondan al desarrollo integral que requiere el país, (Consejo de

Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de Calidad de la Educación Superior" [CEAACES]).

La evaluación midió cuatro ejes fundamentales establecidos como necesarios por el Instituto de Estudios Superiores [IES] y establecidos en la Ley Orgánica de Educación Superior [LOES]: academia, gestión de administración, estudiantes y entorno de aprendizaje e investigación (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador, 2009, p. 6).

Dentro de los resultados de la evaluación antes mencionada, la Universidad de las Américas se encuentra en la categoría B, lo que significa que las deficiencias mayoritarias detectadas en promedio de las universidades en esta categoría, son la academia y la investigación en base a las exigencias de LOES. (Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador, 2009, p. 7).

El Consejo Nacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior del Ecuador agrupó una serie de Universidades en categoría A, en relación con otras, ya que existe una brecha en dimensiones de investigación y academia.

2.5 EMPLEABILIDAD

Previo a la revisión de empleabilidad dentro del país es importante conocer la definición de desempleo: Glejberman (2012, p. 4), define al desempleo como una situación extrema de la falta total de trabajo, personas desocupadas que no tienen actividad económica.

Dentro de las herramientas utilizadas para el análisis del problema del desempleo en general, se encontró las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], en dónde se ha realizado una encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo [ENEMDU] en el mes de marzo de 2013, de la misma se desprende que:

> “El desempleo se ubicó en 4,61% en marzo de 2013 frente al 4,91% del mismo mes del año anterior. Por otro lado, el subempleo llegó a 44,78% y la ocupación plena a 48,66% en comparación a 43,55% y 50,23% respectivamente de marzo del 2012. En el Ecuador, de cada 10 plazas de trabajo, 8 son generadas por el sector privado y 2 por el sector público”. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013).

Es importante mencionar que los resultados obtenidos están enfocados a la población en general y no específicamente a personas con título universitario.

En el Ecuador el 27% de la población son jóvenes, con una edad promedio de 18 y 29 años de edad. El acceso de grupos importantes de jóvenes al mercado laboral se dificulta por su escasa e inadecuada educación y experiencia laboral, (León, 2005, p. 153).

Lastimosamente no se cuenta con la información estadística actualizada, de nuestro país, referente al desempleo de jóvenes titulados, sin embargo se han encontrado datos estadísticos de ésta problemática de inserción laboral de estudiantes titulados, en Colombia, los cuales se resumen de la siguiente manera:

> “Entre los recién egresados hay una tasa de empleo del 86,1% y una tasa de desempleo del 13,9%. Los asalariados representan, con el 79,2%, la mayor proporción de los ocupados, vinculados en su gran mayoría a empresas privadas (67,5%) y en mucha menor proporción a entidades gubernamentales (11,7%). La segunda ocupación de importancia es el trabajo independiente (16,6%). Tan solo el 3,6% de los ocupados son empleadores y el 0,6% se ocupan como trabajadores familiar sin remuneración. Sobre los recién egresados que son asalariados, es posible afirmar que su vinculación laboral actual no es la primera y la obtuvieron cuando tenían entre 23 y 26 años”, (Pontificia Universidad Javeriana, 2012, p. 16)

El problema de desempleo universitario es un problema a nivel mundial, así encontramos que, también, en España, varias universidades llevan algún tiempo realizando estudios sobre la inserción laboral de sus titulados (Raga y Vidal, 2003, p. 6).

Según Raga y Vidal, (2003, p. 7), una de las principales causas del aumento del índice del desempleo universitario, se ha dado por el interés de muchas personas tanto jóvenes como adultas de estudiar y ser profesionales, de esta manera se han generado un gran del porcentaje de titulados universitarios, sobre el total de la población. Este aumento de competitividad laboral, ha incrementado el interés en las Universidades de plantearse necesidades de estudio de la situación actual del medio laboral e identificar las necesidades específicas de sus titulados.

Actualmente en el Ecuador ya existe la preocupación por parte del Gobierno, del desempleo juvenil, por lo que el Ministro de Relaciones Laborales, Carlos Marx Carrasco informó mediante el periódico electrónico Ecuador Inmediato (2014, parr.1), que el Gobierno Nacional ha establecido una variedad de programas y proyectos para disminuir la tasa de desempleo juvenil en el país, tomando en cuenta que en la actualmente es de un 11%.

El Ministro confirma que ésta cifra no es alta a comparación de otras naciones, como por ejemplo en España la tasa de desempleo juvenil es de 56%, pero sin embargo menciona la importancia de que todas las personas puedan acceder a un empleo sin limitaciones, en tal sentido en el Ecuador contamos con programas como “Red Socio Empleo” y “Mi Primer Empleo”, los cuales incorporan a jóvenes de todos los institutos de educación superior, (Periódico electrónico Ecuador Inmediato (2014, parr.3-4),

La revisión bibliográfica indica que, en otros países han realizado investigaciones de inserción laboral y desempleo de jóvenes, ya que es un tema de interés para el gobierno y las universidades el dar seguimiento a los

estudiantes, de modo que la presente investigación tiene como objeto el analizar la situación actual de los estudiantes de la Universidad de las Américas del área de Psicología Organizacional, identificar en qué áreas se encuentran desenvolviendo y extraer información acerca de la satisfacción con la formación académica, para que sea de utilidad para la Universidad y que se pueda implementar planes de mejora para beneficio y crecimiento de la institución y de los estudiantes.

2.6 INSERCIÓN LABORAL

La inserción laboral se puede definir como el proceso de adaptación del individuo a una organización, al momento que el estudiante llega al final de su carrera y se involucra en una organización y empieza a aplicar sus conocimientos aprendidos durante 6 años en la universidad, en el ámbito laboral, puede encontrar cierta desconexión a toda la teoría con la vida profesional, (Urgiles, 2011, p. 6).

En la Universidad Técnica Particular de Loja ya se ha realizado una variedad de investigaciones con respecto a la inserción laboral de sus estudiantes, dentro de una de las investigaciones, Coronado (2010, p. 8), define a la inserción laboral como proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos.

La Inserción laboral no se ha vuelto únicamente un tema de interés en el Ecuador, al contrario desde hace tiempo muchos países han realizado este tipo de investigaciones, ya que en la actualidad todas las Universidades del mundo deben estar al tanto de las necesidades del ámbito laboral y que dentro del mismo existen procesos de selección muy rigurosos, con el fin de armar equipos de trabajo efectivos y eficientes.

El Instituto Nacional de Empleo de España, (INE, 2005) define a la inserción laboral como: “la formación apoyada en actuaciones públicas o privadas, cuyo

objetivo inmediato es la incorporación a un puesto de trabajo o el mantenimiento del mismo".

Al iniciar la carrera el alumno tiene la fantasía que los años cursados en la facultad serán los suficientes para proveer un saber completo con respecto a la carrera, sin embargo este paradigma se va desvaneciendo previo a la titulación, este síndrome se lo conoce como el síndrome del recién graduado.

Este síndrome aparece en la transición de estudiante a profesional, son las manifestaciones que se pueden presentar ante las circunstancias del entorno laboral, (Camacho y La Rotta, 2005, párr. 3).

Camacho y La Rotta (2005, párr. 8) mencionan que éste síndrome puede generar estados de depresión o estrés, por lo que recomienda a las Universidades en general, motivar y generar seguridad en cada uno de sus estudiantes, enfocando más en la práctica y no en la teoría.

Este síndrome genera un gran malestar para las personas recién graduadas, sin embargo es parte del proceso de desarrollo de las personas, ya que es un momento de cambio, el mismo que implica autonomía e independencia, las personas se encuentran con la realidad que el medio les exige.

Se ha encontrado otra definición a éste síndrome, sin embargo lo mencionan como al Síndrome Postgraduación, Herrera (2004, párr. 2), lo define como período de inestabilidad e inseguridad, que puede marcar en el destino de cada persona, llegando a considerar que no ha servido de nada tanto tiempo de estudio.

Sin conocer la realidad de otros países con respecto a los recién graduados, se considera que en el Ecuador existe una problemática, la cual se basa en que las empresas actualmente no consideran a los recién graduados para los procesos de selección, buscan profesionales con experiencia, por lo tanto la búsqueda de trabajo viene a ser una problemática para los recién titulados.

Sin embargo es importante validar el trabajo que ha hecho la Universidad del Quindio, de Colombia, ya que han realizado una capacitación a sus estudiantes

de noveno y décimo año, con respecto a las expectativas laborales, con el fin de ampliar y fortalecer las perspectivas que tienen frente al ámbito laboral, (“Capacitación a egresado”, (2013, párr. 1).

La Universidad del Quindio, en Colombia ha considerado la importancia de preparar a sus estudiantes, previo a la titulación, con el fin de superar el Síndrome del recién graduado, capacitando y brindando talleres, los cuales se enfocan específicamente en dar un asesoramiento de cómo se debe presentar una hoja de vida, como debe ser la foto de la misma, como presentarse físicamente, según los patrones de vestimenta del mundo laboral y fortalecer debilidades para que puedan afrontar de manera exitosa las pruebas psicológicas, psicométricas y de conocimiento. (“Capacitación a egresados”, (2013, párr. 6-7-9).

Ramírez y Herrán (2012, p. 26), resaltan la importancia de tener una madurez personal para trabajar directamente con Seres Humanos, lo cual permitirá percibir y comprender lo que hace y sus efectos. El autor antes mencionado se ha enfocado en el desarrollo profesional y la madurez personal.

Ramírez y Herrán (2012, p. 26), resaltan la importancia de tener una madurez personal para trabajar directamente con Seres Humanos, lo cual permitirá percibir y comprender lo que hace y sus efectos. El autor antes mencionado se ha enfocado en el desarrollo profesional y la madurez personal.

Según los autores Ramírez y Herrán (2012, p. 27), consideran que la madurez personal depende de procesos internos de las personas y los constructos que lo han permitido afrontar una serie de circunstancias en su vida, este proceso de madurez se concibe como un proceso que dura toda la vida, tanto la madurez personal como el desarrollo profesional se consiguen mediante una actitud activa que encierra a un conjunto de elementos esenciales como el cuestionamiento, la investigación y la creatividad.

Cuando existe la falencia de madurez profesional, la incertidumbre y el miedo se vuelven intolerables, este motivo conlleva a los profesionales a seguirse

preparando esperando recibir lo que la facultad no nos dio y con ello madurar profesionalmente.

> “La graduación lleva a un inevitable periodo inicial de incertidumbre, que en casos favorables pronto es resuelta, cuando la madurez profesional es insuficiente se vuelve intolerable y entonces se la evita por todos los medios, aferrándose al trabajo actual que por más que no se relacione con la carrera es un marco más o menos estable donde es posible sentirse seguro o también realizando una infinidad de cursos, jornadas, seminarios, pasantías, esperando recibir lo que la facultad no nos dio y con ello madurar profesionalmente entre otras posibilidades.” Urgiles, (2011, p. 6).

Es cierto que para una variedad de carreras la inserción laboral no es un camino sencillo, sin embargo permitirá tomar posturas maduras y ganarse un cargo tan anhelado después de la graduación, de ésta manera se empiezan a generar logros laborales, pues la madurez profesional está ligada con el desarrollo de ideas y un estilo personal, la inserción es el saber entender el estilo y lo que se podrá hacer en un futuro, siempre y cuando se mantenga una actitud positiva al enfrentar cualquier situación.

2.6.1. Encuesta de Mercado laboral del segundo trimestre del año 2014, del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC):

En el Ecuador se ha empezado a dar importancia el tema de inserción laboral, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), realizó la Encuesta de Mercado Laboral el segundo trimestre del 2014, la cual se basó en organizar la información obtenida del censo anual que realiza el Instituto y formar bases de datos de posibles participantes.

2.6.2. Investigaciones de Situación Laboral actual e Inserción de los estudiantes de la Universidad Técnica Particular de Loja:

La Universidad Técnica Particular de Loja [UTPL] realizó algunas investigaciones de la situación actual y la inserción laboral de los estudiantes recién graduados de psicología organizacional, obteniendo los siguientes resultados:
Con un total de ocho ex alumnos titulados, la primera investigación arroja los siguientes resultados:

Con respecto a la satisfacción con el plan de estudios de la Universidad, el 25% de alumnos está en desacuerdo con el contenido en general, 37% normal, 25% de acuerdo y un 13% de acuerdo, lo que nos arroja como dato que los ex alumnos consideran como normal al plan de estudios, (Urgiles, 2011, p. 35).
La satisfacción con los tutores de cada materia el 12% en desacuerdo, el 50% normal, el 25% de acuerdo y el 13% totalmente de acuerdo, lo cual se considera que la mayoría se encuentra en un rango de lo normal, (Urgiles, 2011, p. 36).
La situación actual y a la inserción laboral, actualmente el 100% de la muestra se encuentra laborando, del 100% antes mencionado el 62% se encuentran en áreas de psicología y según los datos obtenidos el 50% de los estudiantes titulados, consideran que la obtención de título les facilitó para conseguir empleo, (Urgiles, 2011, p. 55 -57).

La segunda investigación se realizó con un total de trece graduados y arroja los siguientes resultados:

La situación laboral de los ex alumnos de la escuela de psicología de la UTPL, es la siguiente: el 100% de estos, se encuentra trabajando, el 77% trabaja en áreas referentes a psicología y el 23% restante en áreas fuera de esta disciplina. (Galarza y Mancheno, 2012, p. 62).

Con respecto a la inserción laboral, el 15% de la muestra está en total desacuerdo al considerar que la universidad donde obtuvo el título influye en la búsqueda de empleo y están de acuerdo que la situación del país influye en la búsqueda de empleo. (Galarza y Mancheno, 2012, p. 69).

Esta información es de gran importancia para la Universidad ya que de ésta manera se podrá identificar necesidades y fortalezas de la misma, con el fin de mejorar y prometer una educación de calidad para sus próximos estudiantes.

Los años posteriores a la terminación de los estudios universitarios, son momentos decisivos en la vida laboral de las personas. La transición de la universidad al mundo laboral supone en muchos casos, un choque con la realidad que no termina con el acceso al primer empleo sino que será el inicio de muchos cambios a los que tendrán que enfrentarse los jóvenes a lo largo de su vida laboral (Galarza y Mancheno, 2012, p.12).

El Estado Ecuatoriano ha considerado a la educación como una inversión para el país, de modo que los jóvenes sean el futuro del mismo, tradicionalmente la educación permitía una inserción laboral exitosa, pero actualmente ha perdido su efecto, la vinculación al trabajo de los jóvenes depende de la dinámica de la demanda laboral, la cual no es la óptima en el país (Martínez, 2006, p. 11).

Actualmente en el mundo laboral existe una variedad de requerimientos por parte de las organizaciones, sobre la demanda; las empresas se han hecho más exigentes en la búsqueda de talentos humanos, sin embargo los jóvenes no siempre son los candidatos ideales para ciertos puestos.

2.6.3. Investigación de requerimientos de demanda laboral en el Ecuador:

En Guayaquil y Quito, ciudades del Ecuador se realizó una investigación acerca de los requerimientos de la demanda laboral en empresas de servicio e industriales, encontrando los siguientes resultados:

> “Las empresas investigadas, contratan un importante porcentaje de mano de obra juvenil (18 y 29 años), que llega al 45% del total. La

presencia de jóvenes en el mercado de trabajo es más notoria en las empresas del sector servicios (49%), mientras que en la industria, los adultos (30 y más años) alcanzan porcentajes que sobrepasan del 50%". (Martínez, 2006, p. 68).

2.6.4. Investigación de la Situación laboral de Universidad de las Américas:

La Universidad de las Américas realizó una investigación, por medio del departamento de bolsa de empleo, la misma que se basaba en definir la situación laboral de los estudiantes ya titulados de la misma. A continuación se detallará la información con que cuenta la Universidad y sus resultados:

La Universidad ha desarrollado desde el 2007 varios estudios de empleabilidad, con el propósito de conocer la realidad laboral de los graduados, un año después de haber concluido sus estudios. Los resultados obtenidos han permitido desarrollar acciones para ampliar servicios que propicien la inserción laboral y encontrar oportunidades de mejora en cuanto a la formación profesional, (Universidad de las Américas, 2012).

Para la presente investigación se ha tomado únicamente los resultados de los estudiantes titulados de la carrera de Psicología Organizacional, desde el 2010 hasta el 2012, la misma que nos servirá como antecedente para poder contar con la información obtenida de la presente investigación.
Una vez realizada la encuesta se obtuvieron los siguientes resultados:

Situación laboral:

Los resultados de situación laboral actual de los estudiantes titulados de la Universidad de las Américas arrojan la siguiente información:

Tabla 1:

Promoción	SI	NO	Base
2010	100%		7
2011	83%	17%	6
2012	67%	33%	3

Adaptado de: Investigación "Situación Laboral de la Universidad de las Américas"

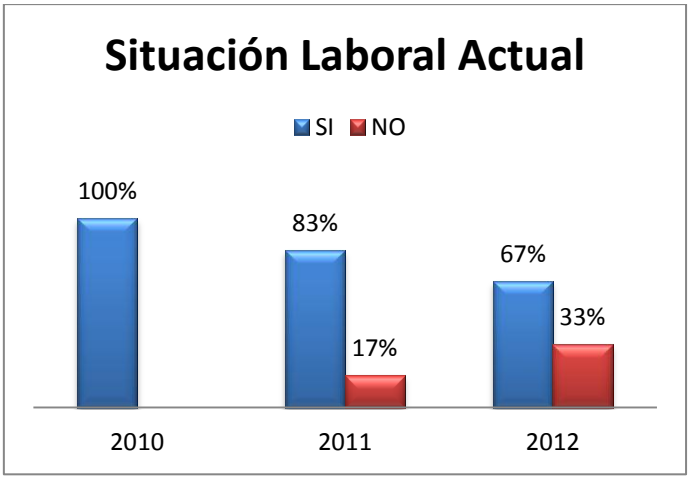


Figura N°1
Título: Situación laboral
Tomado de: Investigación "Situación Laboral de la Universidad de las Américas"

Interpretando que en el 2010 el 100% de estudiantes titulados ya trabajaba, en el 2011 sólo el 83% trabajaba y en el 2012 el 67% de los estudiantes trabajaban, esto se puede entender que algunos se encontraban realizando sus maestrías o sin trabajo, y es notable la disminución en sólo 2 años.

Relación entre trabajo actual y carrera:

Dentro de la investigación también se tomó en cuenta si en el trabajo actual que se encontraban los estudiantes titulados de la Universidad de las Américas tenía relación con la carrera estudiada, y se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2:

Promoción	SI	NO	Base
2010	100%		7
2011	100%		5
2012	50%	50%	2

Adaptado de: Investigación "Situación Laboral de la Universidad de las Américas"

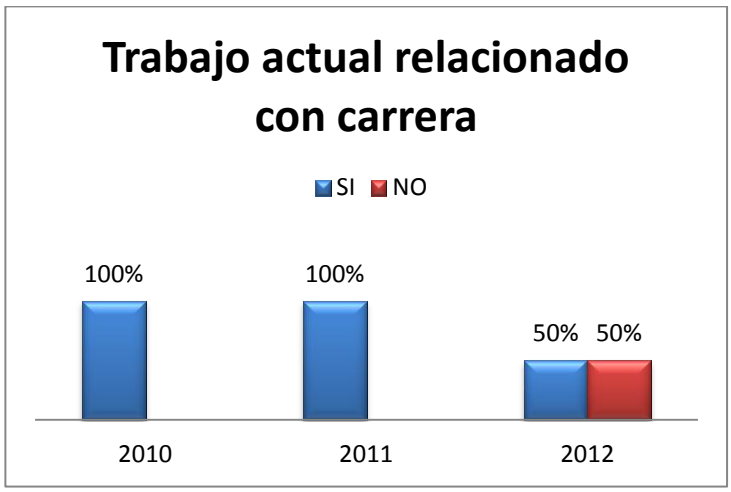
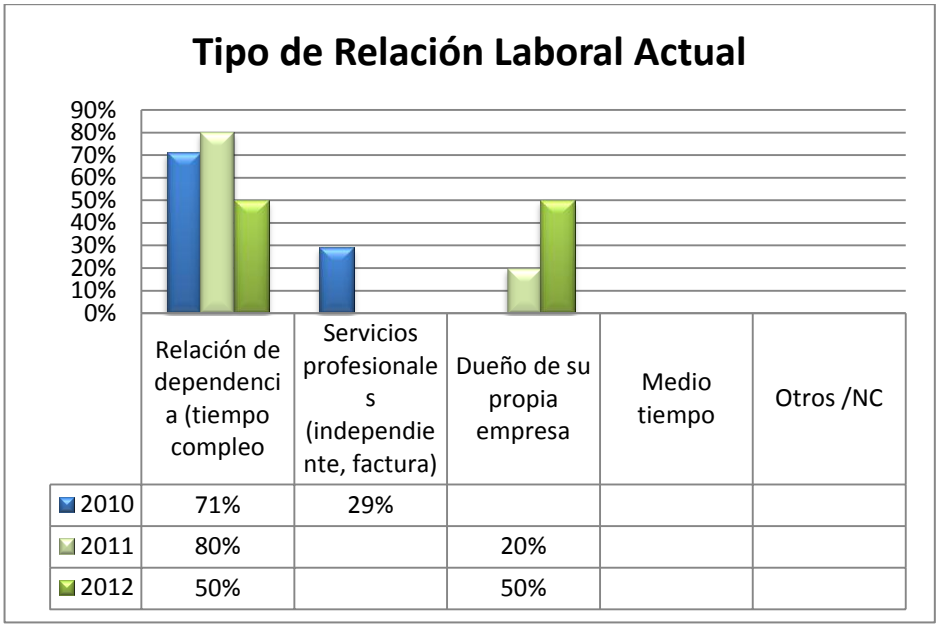


Figura N°2
Título: Trabajo actual relacionado con carrera
Tomado de: Investigación "Situación Laboral de la Universidad de las Américas"

Interpretando que los estudiantes titulados en la carrera de Psicología mención Organizacional, en el 2010 y 2011, el 100% trabajaban en áreas relacionadas a su carrera y en el 2012 se reduce al 50%.

Tipo de relación laboral actual:

Se pudo verificar el porcentaje de los tipos de relación laboral que los estudiantes titulados tienen en su trabajo actual:



	Relación de dependencia (tiempo compleo	Servicios profesionales (independiente, factura)	Dueño de su propia empresa	Medio tiempo	Otros /NC
2010	71%	29%			
2011	80%		20%		
2012	50%		50%		

Figura N°3
Título: Tipo de Relación Laboral Actual
Tomado de: Investigación "Situación Laboral de la Universidad de las Américas"

Con los siguientes resultados se da la información de que en el 2010 los estudiantes, el 71% se encontraban en una situación laboral de relación de dependencia y el 29% dando servicios profesionales, en el 2011 el 80% se encuentran bajo relación de dependencia y el 20% brindando servicios profesionales, se puede apreciar que no varía mucho los porcentajes al año, sin embargo en el 2012 hay una brecha grande, ya que el 50% se encontraba bajo relación de dependencia y el 50% restante se encontraban con empresas propias.

Posición en la que ocupa en el Empleo actual:

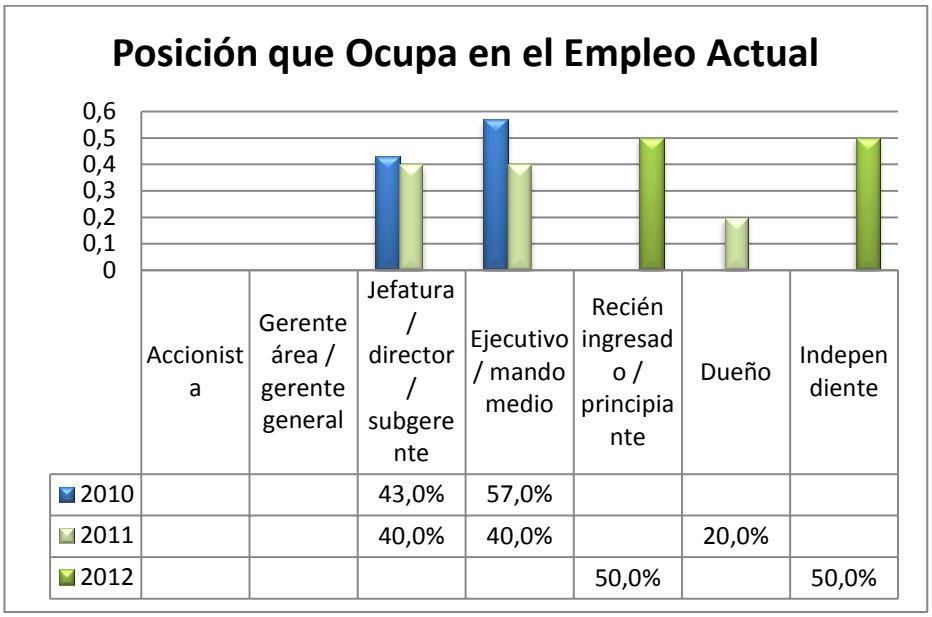


Figura N°4
Título: Posición que Ocupa en el Empleo Actual
Tomado de: Investigación "Situación Laboral de la Universidad de las Américas"

Resultando que en el 2010 el 43% de los titulados se encontraba en una jefatura y el 57% se encontraba en mandos medios, en el 2011 el 40% se encontraban en jefaturas, el 40% en mandos medios y en el 2012 el 50% estaba recién ingresado a un trabajo y el restante 50% trabajaban de manera independiente.

Ingresos salariales actuales

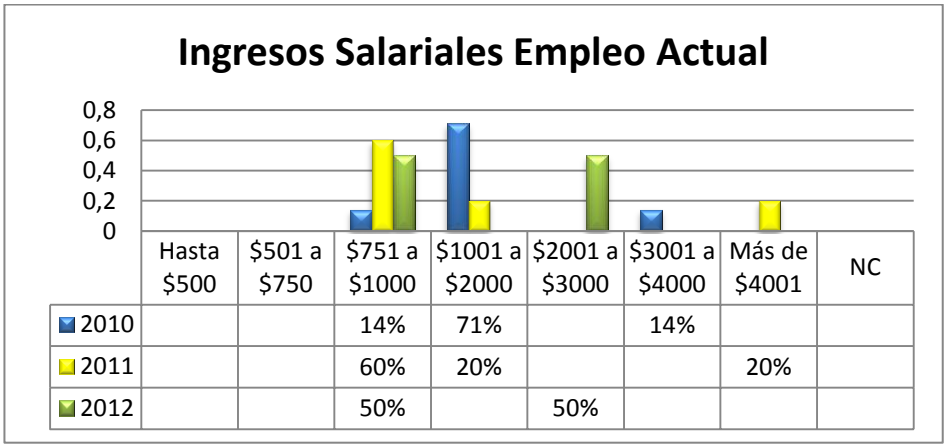


Figura N°5

Título: Ingresos Salariales Empleo Actual

Tomado de: Investigación "Situación Laboral de la Universidad de las Américas"

Los siguientes resultados demuestran que la mayoria de profesionales están ganando entre 750,00 dólares y 2000,00, lo cual es un buen rango para sustentar su inicio como profesionales.

Satisfacción con la educación brindada en la UDLA

En escala del 0 al 10, siendo 0 totalmente insatisfecho y 10 totalmente satisfecho.

Tabla 3:

Promoción 2010	Promoción 2011	Promoción 2012
- 16% escala 6 - 29% escala 8 - 14% escala 9 - 43% escala 10	- 67% escala 8 - 33% escala 10	- 67% escala 8 - 33% escala 9

Adaptado de: Investigación "Situación Laboral de la Universidad de las Américas"

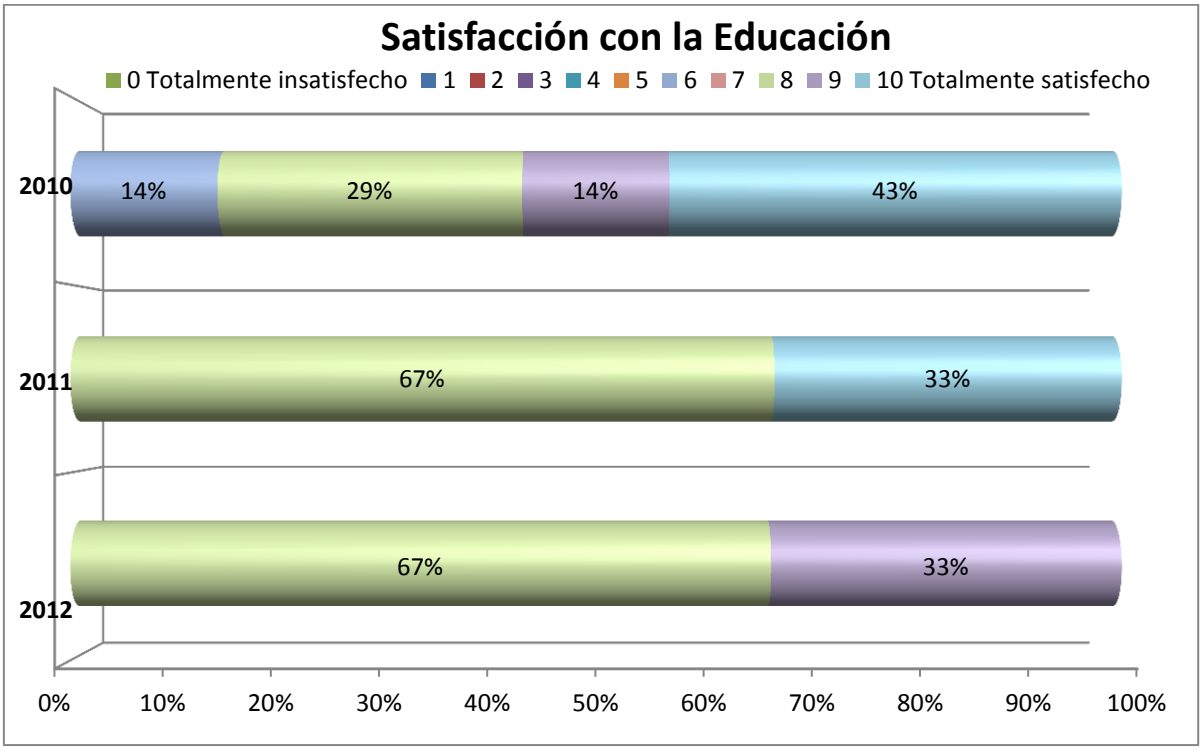


Figura N°6

Título: Satisfacción con la educación

Tomado de: Investigación "Situación Laboral de la Universidad de las Américas"

En fin, con los datos recaudados de la misma Universidad de las Américas, se podrá contrastar la información obtenida en la presente investigación, de tal forma que se puedan obtener conclusiones válidas y que sea un aporte favorable para la misma Universidad.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL:

- Identificar en qué situación laboral se encuentran actualmente los titulados de psicología organizacional de la Universidad de las Américas de Quito (UDLA).

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar si los estudiantes titulados de psicología organizacional de la UDLA se encuentran trabajando o no.
- Verificar en qué área se encuentran trabajando los titulados de psicología organizacional de la UDLA y qué funciones cumplen.
- Investigar cuán fácil fue obtener trabajo después de haber obtenido el título de psicología organizacional de la UDLA.
- Evaluar si la malla académica de la carrera de psicología organizacional de la UDLA fue la adecuada para ocupar la función actual de cada uno de los graduados.

4. HIPÓTESIS

- Los estudiantes titulados de la UDLA de Psicología Organizacional han conseguido trabajo en un lapso menor a seis meses.
- La mayoría de estudiantes titulados de la UDLA de Psicología Organizacional trabajan en el área de Talento Humano.

5. MÉTODO

5.1 TIPO DE DISEÑO Y ENFOQUE

5.1.1. Diseño:

Descriptivo:

El diseño a utilizar en la investigación es descriptivo, de tal manera que solo se presentaran hechos o fenómenos (Pineda y Alvarado, 2008, p. 83).

Los estudios descriptivos son la base y el punto inicial de otros diseños, y son aquellos que están dirigidos a determinar “como es” o “como está” la situación de las variables que se estudian en la población y en quienes, dónde y cuándo se presenta el fenómeno (Pineda y Alvarado, 2008, p. 82).

5.1.2. Enfoque:

Cuantitativo:

Se trata de un estudio de tipo descriptivo desde el enfoque cuantitativo.

Por medio de la recolección de datos se probarán las hipótesis, tomando como base la medición numérica y el análisis estadístico, de modo que se comprobará la situación actual laboral en la que se encuentra la muestra establecida.

5.2 MUESTRA Y PARTICIPANTES:

La base de datos de los estudiantes de Psicología Organizacional cuenta con 50 estudiantes titulados desde el año 2008 hasta el 2013, a continuación se mostrará el procedimiento para contactar a los estudiantes y la respuesta:

Tabla 4:

PARTICIPANTE	OBSERVACIÓN
1	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo
2	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo
3	Estudia en el exterior y no contesta el correo electrónico.
4	Respuesta exitosa.
5	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
6	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
7	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
8	Respuesta exitosa.
9	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
10	Respuesta exitosa.
11	Respuesta exitosa.
12	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
13	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
14	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
15	Respuesta exitosa.

16	Respuesta exitosa.
17	La estudiante es mención clínica.
18	Respuesta exitosa.
19	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
20	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
21	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
22	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
23	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
24	Respuesta exitosa.
25	Respuesta exitosa.
26	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
27	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
28	Respuesta exitosa.
29	Respuesta exitosa.
30	Respuesta exitosa.
31	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que

	no se logró hacer contacto con el mismo.
32	Respuesta exitosa.
33	Respuesta exitosa.
34	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
35	Respuesta exitosa.
36	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
37	Respuesta exitosa.
38	Respuesta exitosa.
39	Respuesta exitosa.
40	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
41	Respuesta exitosa.
42	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
43	Respuesta exitosa.
44	Respuesta exitosa.
45	Estudia en el exterior y no contesta el correo electrónico.
46	Respuesta exitosa.
47	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que

	no se logró hacer contacto con el mismo.
48	Los datos del estudiante no están actualizados, por lo que no se logró hacer contacto con el mismo.
49	Respuesta exitosa.
50	Respuesta exitosa.

Partiendo de que no hay una actualización de datos de los ex estudiantes de la Universidad de las Américas, contamos con 23 estudiantes de muestra para realizar la investigación.

5.3 RECOLECCIÓN DE DATOS:

Los datos se han recolectados por medio del cuestionario de “Situación actual e inserción laboral de los estudiantes titulados de la Universidad de las Américas”, el mismo que fue elaborado en la universidad antes mencionada por la estudiante y el tutor correspondiente, el cuestionario se compone de 3 áreas: Situación actual laboral, Inserción laboral y sobre la carrera de psicología organizacional de la Universidad de las Américas.

Por la cantidad reducida de estudiantes titulados de la carrera de Psicología Organizacional se ha tomado toda la muestra, se contactó vía correo electrónico, y al no obtener respuesta de la misma dentro de 2 meses se procedió a llamar por teléfono, mediante el cual se logró contactar a 23 ex alumnos.

5.4 PROCEDIMIENTO

Obtenida la autorización de la Universidad de las Américas, se obtuvo una base de datos de los estudiantes de la carrera de Psicología Organizacional,

que la Universidad antes mencionada facilitó para la realización de la investigación, se contará con todos los participantes, debido al número reducido de titulados de la carrera de psicología organizacional.

Se contactó a la muestra por medio de correo electrónico y al sólo obtener respuesta de un titulado se procedió a hacer llamadas telefónicas y solicitar un tiempo para completar la encuesta de “Situación actual e inserción laboral de los estudiantes titulados de la Universidad de las Américas”.

Existieron algunos inconvenientes en el contacto telefónico de la muestra, ya que existen teléfonos erróneos y algunos cambios de domicilio, sin embargo al culminar contamos con 23 estudiantes, de los cuales se obtuvo una respuesta en positivo.

5.5 ANÁLISIS DE DATOS

Una vez recolectados los datos se inicia el procesamiento de los mismos, cuyo fin es reducir, resumir, organizar, evaluar, interpretar y comunicar la información (Pineda y Alvarado, 2008, p. 200), realizando un análisis estadístico descriptivo.

6. RESULTADOS

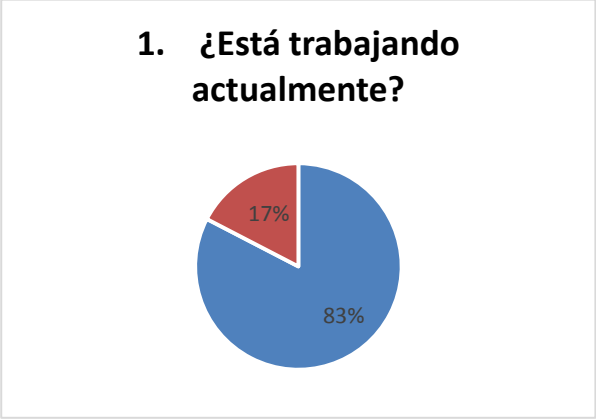
"SITUACIÓN LABORAL DE LOS ESTUDIANTES TITULADOS DE LA CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS"

SITUACIÓN LABORAL

En la presente investigación existe el enfoque principal que es la situación laboral actual de los estudiantes titulados de la carrera de psicología, consiguiendo los siguientes resultados:

Tabla 5:

p. 1 ¿Está trabajando actualmente?		
ITEM	**FR**	**%**
SI	19	82.61
NO	4	17.39
TOTAL	23	100



Analizando los resultados de la encuesta, se puede observar que el 82.61% se encuentra trabajando actualmente, frente al 17.39 % que no está trabajando.

Se consideró importante realizar un análisis comparativo con la investigación realizada por bolsa de empleo de la Universidad de las Américas en el 2011, con el fin de identificar si existen cambios importantes a la actualidad, tomando en cuenta que el análisis se realizará por años en los que los estudiantes titulados han obtenido su título.

Promoción 2008:

Tabla 6:

SITUACIÓN LABORAL		
ITEM	**FR**	**%**
SI	1	50
NO	1	50
TOTAL	2	100

La investigación realizada por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas realizó la investigación desde la promoción del 2010, por lo que actualmente no tenemos valores por comparar, sin embargo en la presente investigación se refleja que el 50% de los estudiantes titulados en el año 2008 se encuentra trabajando con cargos de Jefaturas en el área de Recursos Humanos y el 50% restante no, considerando que se encuentran planificando viajes para estudiar una maestría.

Promoción 2009:

Tabla 7:

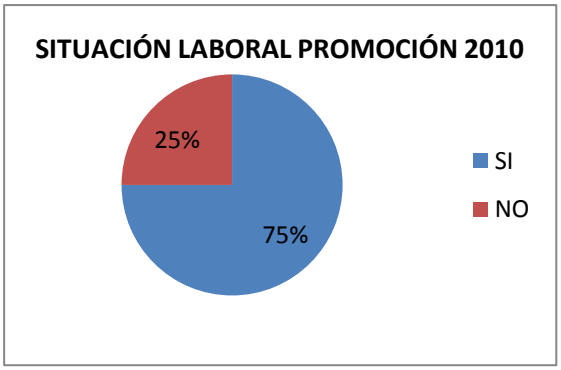
SITUACIÓN LABORAL		
ITEM	**FR**	**%**
SI	3	75
NO	1	25
TOTAL	4	100

El 75% de los estudiantes titulados en el año 2009 se encuentra trabajando como consultores, supervisores y gerentes, concluyendo que la acogida y la preparación del ex estudiante es la óptima, la cual ha permitido un crecimiento profesional y el 25% restante no.

Promoción 2010:

Tabla 8:

SITUACIÓN LABORAL		
ITEM	**FR**	**%**
SI	3	75
NO	1	25
TOTAL	4	100



La investigación realizada por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas en el 2011, acerca de la situación laboral de los ex estudiantes obtuvo un resultado el cual resalta que la promoción de estudiantes titulados en el 2010 el 100% de ellos se encontraban trabajando, frente a la actualidad que el 75% trabajan, se ha identificado estabilidad laboral en esta generación, pero sin cargos gerenciales como en grupos anteriores y el 25% no, concluyendo que la persona que no está trabajando está buscando ponerse un negocio propio el cual no está a fin con la carrera, sin embargo cuenta con la motivación necesaria para buscar su independencia y crecimiento.

Promoción 2011:

Tabla 9:

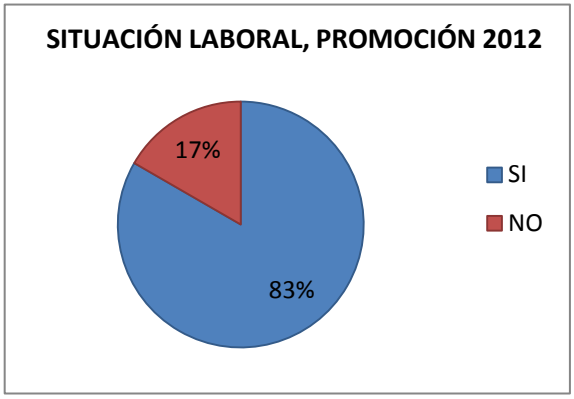
SITUACIÓN LABORAL		
ITEM	**FR**	**%**
SI	5	100
NO	0	0
TOTAL	5	100

La investigación realizada por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas en el 2011, obtuvo los siguientes resultados: la promoción de estudiantes del 2011, el 83% se encontraba trabajando, frente al resultado obtenido actualmente, que el 100% de los estudiantes titulados en el 2011 se encuentran trabajando manteniendo cargos importantes en el área de Talento Humano.

Promoción 2012:

Tabla 9:

SITUACIÓN LABORAL		
ITEM	**FR**	**%**
SI	5	83,33
NO	1	16,67
TOTAL	6	100



Por medio de la investigación realizada en el 2011 por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas, se ha obtenido la siguiente información: con respectos a la promoción de estudiantes titulados en el 2012, el 67% se encontraba trabajando, mientras que actualmente el 83.33% trabaja, tomando en cuenta que están empezando su carrera profesional y se identifican los cargos de analistas del área de Talento Humano, mientras que una persona labora en un ámbito que no se relaciona con la carrera estudiada y el 16.67% no trabaja, sin embargo da apoyo a una empresa familiar.

Promoción 2013:

Tabla 10:

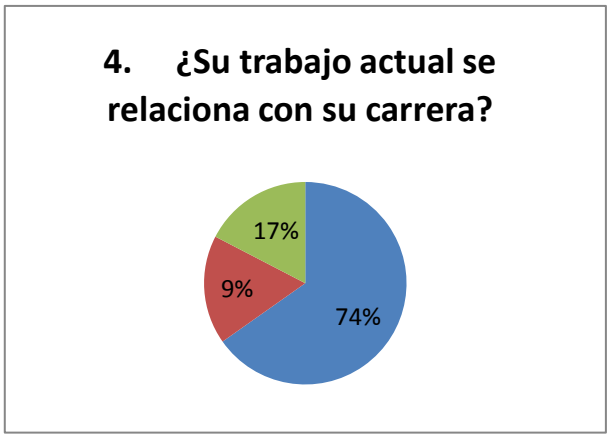
SITUACIÓN LABORAL		
ITEM	**FR**	**%**
SI	2	100
NO	0	0
TOTAL	2	100

La investigación realizada por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas realizó la investigación hasta la promoción del 2012, y actualmente se puede ver que la promoción del 2013 el 100% de los estudiantes trabaja y busca su estabilidad en los primeros años de iniciar el largo recorrido como psicólogos organizacionales.

Una vez definido el porcentaje de estudiantes titulados que actualmente se encuentran con trabajo, se ha verificado si sus trabajos se relacionan con la carrera estudiada, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 11:

p. 4 ¿Su trabajo actual se relaciona con su carrera?		
ITEM	**FR**	**%**
SI	17	73.91
NO	2	8.70
NO TRABAJA	4	17.39
TOTAL	23	100



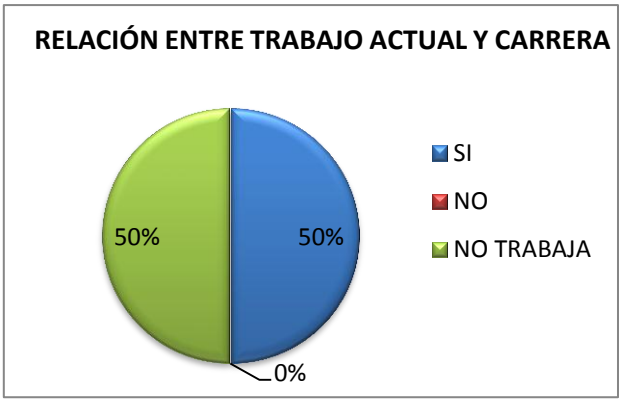
El 73,9 % contesta que su empleo está bastante o muy relacionado con su titulación, mientras que el 8,69 % dice que su empleo no está relacionado con su carrera y un 17.39 % no contesta ya que actualmente no se encuentra trabajando, tomando en cuenta el gran porcentaje que se encuentra trabajando en el medio de la psicología organizacional, lo cual demuestra el posicionamiento de la Universidad en el medio laboral.

Según los resultados antes expuestos se realizó el análisis comparativo con la investigación realizada por bolsa de empleo de la Universidad de las Américas en el 2011, según el año en el cual los estudiantes obtuvieron el título.

Promoción 2008:

Tabla 12:

RELACIÓN ENTRE TRABAJO ACTUAL Y CARRERA		
ITEM	**FR**	**%**
SI	1	50
NO	0	0
NO TRABAJA	1	50
TOTAL	2	100

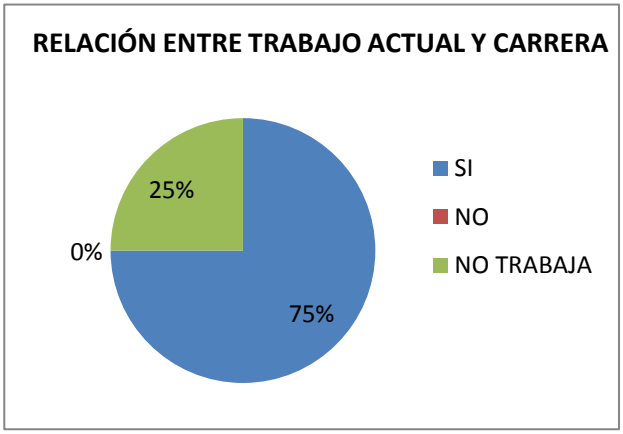


La investigación realizada por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas inició su trabajo desde la promoción del 2010, por lo que actualmente no se tiene valores por comparar, sin embargo el 50% de los estudiantes titulados en el año 2008 trabajan en temas relacionados a la carrera y el 50% restante no trabaja.

Promoción 2009:

Tabla 13:

RELACIÓN ENTRE TRABAJO ACTUAL Y CARRERA		
ITEM	**FR**	**%**
SI	3	75
NO	0	0
NO TRABAJA	1	25
TOTAL	4	100

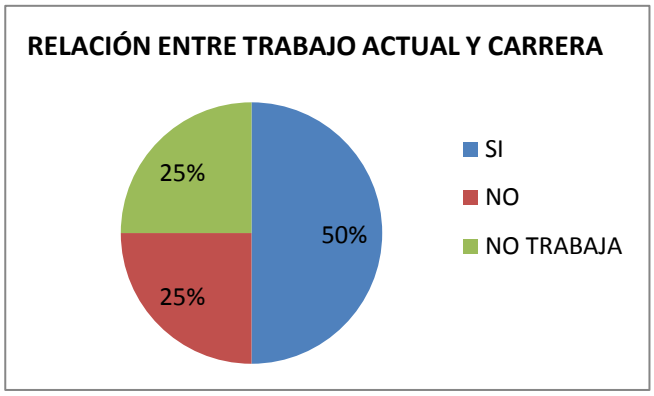


El 75% de los estudiantes titulados en el año 2009 se encuentra trabajando en áreas relacionadas a la carrera, el amplio campo laboral de la carrera de Psicología Organizacional permiten que las personas encuentren buenos trabajos; mientras que el 25% restante no trabaja.

Promoción 2010:

Tabla 14:

RELACIÓN ENTRE TRABAJO ACTUAL Y CARRERA		
ITEM	**FR**	**%**
SI	2	50
NO	1	25
NO TRABAJA	1	25
TOTAL	4	100



La investigación realizada por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas en el año 2014, resultó que la promoción de estudiantes del 2010, el 100% de ellos se encontraba trabajando en áreas relacionadas a la carrera, frente a que actualmente en el 2014 el 50% de los estudiantes titulados trabaja en áreas relacionada a la carrera, el 25% no aplica y el 25% restante no trabaja.

Promoción 2011:

Tabla 15:

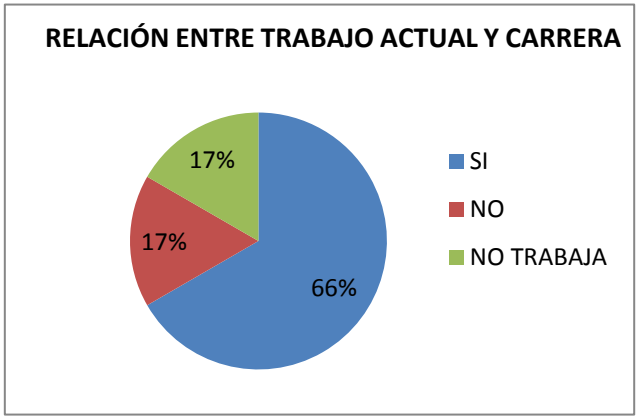
RELACIÓN ENTRE TRABAJO ACTUAL Y CARRERA		
ITEM	**FR**	**%**
SI	5	100
NO	0	0
NO TRABAJA	0	0
TOTAL	5	100

La investigación realizada por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas en el 2014, resultó que la promoción de estudiantes del 2011, el 100% de ellos se encontraba trabajando en áreas relacionadas con la carrera, actualmente en el 2014 se obtiene el mismo resultado del 100%, con este resultado se puede identificar que los alumnos titulados de la carrera estaban claros y seguros en la carrera estudiada.

Promoción 2012:

Tabla 16:

RELACIÓN ENTRE TRABAJO ACTUAL Y CARRERA		
ITEM	**FR**	**%**
SI	4	66,66
NO	1	16,67
NO TRABAJA	1	16,67
TOTAL	6	100



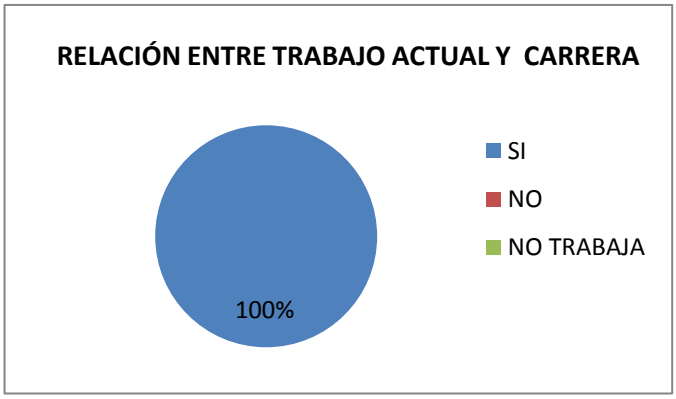
La investigación realizada por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas en el 2011, resultó que la promoción de estudiantes del 2012, el 50% de ellos se encontraba trabajando en áreas relacionadas a la carrera, frente a que actualmente en el 2014 el 66.66% trabaja en áreas relacionadas a la carrera, el 16.67% no aplica y el 16.67% no trabaja.

A pesar que en la actualidad hay titulados que no trabajan y otros que no aplican, en el 2014 crece el porcentaje de titulados que tienen trabajos relacionados a la carrera estudiada.

Promoción 2013:

Tabla 17:

RELACIÓN ENTRE TRABAJO ACTUAL Y CARRERA		
ITEM	**FR**	**%**
SI	2	100
NO	0	0
NO TRABAJA	0	0
TOTAL	2	100

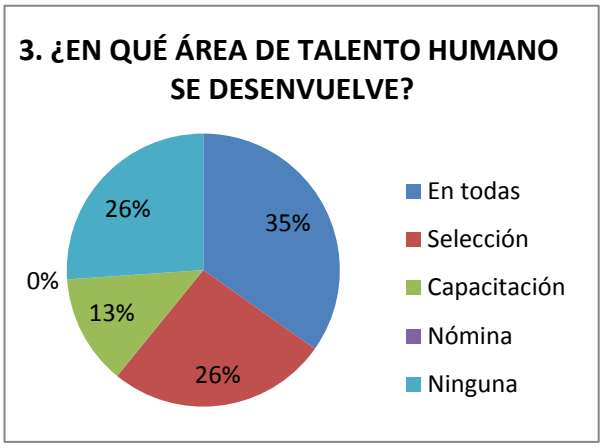


La investigación realizada por Bolsa de Empleo de la Universidad de las Américas realizó la investigación hasta la promoción del 2012, por lo que actualmente no tenemos valores por comparar, sin embargo se puede ver que actualmente en el 2014 el 100% de los estudiantes trabaja en áreas relacionadas con la carrera.

En la presente investigación fue positivo destacar el área de Talento Humano en la que se encuentra el personal, por lo que se consiguieron los siguientes resultados:

Tabla 18:

p. 3 ¿En qué área de Talento Humano se desenvuelve?		
ITEM	**FR**	**%**
En todas	8	34,78
Selección	6	26,09
Capacitación	3	13,04
Nómina	0	0
Ninguna	6	26,09
TOTAL	23	100

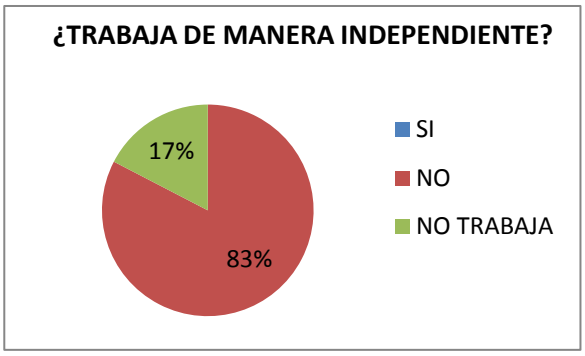


El 34.78% de los encuestados se encuentran trabajando en todas las áreas de Talento Humano, ya sea como gerentes o como asistentes, el 26.09% se encuentra realizando selección de personal, el 13.04% está en el área de capacitación y el 26.09% en ninguna, tomando en cuenta que no todos trabajan y no todos aplican la carrera estudiada.

Con estos porcentajes se puede identificar que el 34,78% de los estudiantes cuentan con las herramientas y habilidades positivas ya que supervisan todos los subsistemas del área de Talento Humano.

Tabla 19:

p. 6 ¿Trabaja de manera independiente?		
ITEM	**FR**	**%**
SI	0	0
NO	19	82,61
NO TRABAJA	4	17,39
TOTAL	23	100

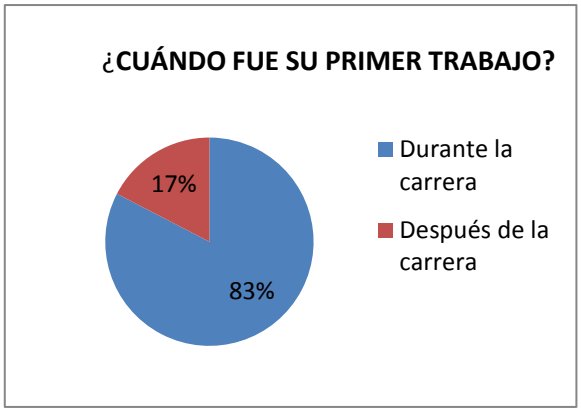


Observamos que un porcentaje del 82.61% trabaja en dependencia laboral, a contrario un 0% de los encuestados trabaja de manera independiente, y el 17.39% no trabaja.

Sería de gran importancia que la Universidad promueva la búsqueda de la independencia laboral, sin embargo hay que tomar en cuenta que los estudiantes titulados de la carrera son relativamente nuevos ya que tienen apenas 6 años de carrera laboral.

Tabla 20:

p. 8 ¿Cuándo fue su primer trabajo?		
ITEM	**FR**	**%**
Durante la carrera	19	82,61
Después de la carrera	4	17,39
TOTAL	23	100

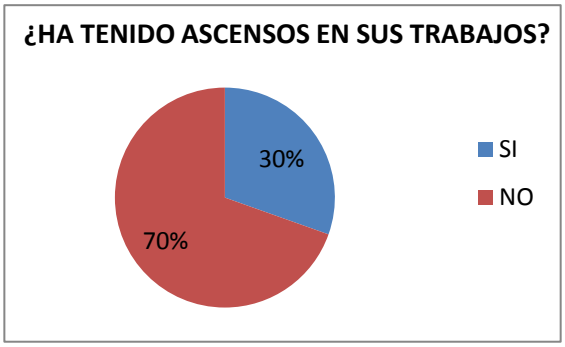


Con este ítem se pretende medir la rotación del empleo en los primeros años de vida laboral, un porcentaje importante 82.61% de estudiantes que trabajaron durante su carrera profesional, frente a un 17.39% que trabaja una vez culminada la carrera.

Este porcentaje importante se puede definir que muchas personas tienen necesidad e interés de tener experiencia necesaria para que el día de mañana no se tenga un vacío de conocimientos al momento de titularse.

Tabla 21:

p. 11 ¿Ha tenido ascensos en sus trabajos?		
ITEM	**FR**	**%**
SI	7	30,43
NO	16	69,57
TOTAL	23	100



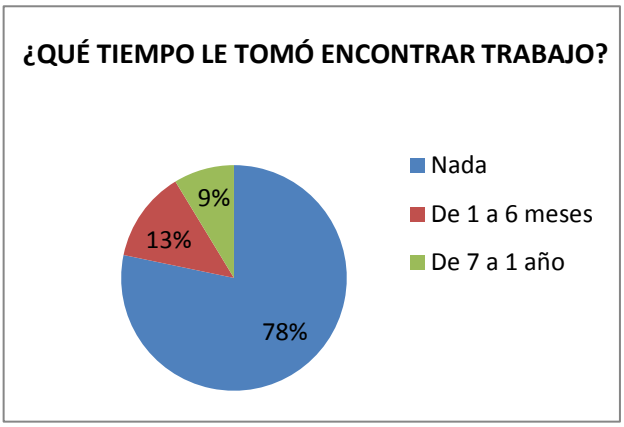
Con respecto a los asensos laborales que han tenido los estudiantes titulados de la carrera de psicología organizacional de la Universidad de las Américas, el 30.43% han conseguido ser ascendidos en sus trabajos, mientras que un 69.57% no han logrado.

Argumentando una vez más que son relativamente nuevos en el medio y también muchos de ellos se encuentran con puestos gerenciales.

INSERCIÓN LABORAL

Tabla 22:

p. 10 ¿Qué tiempo le tomó encontrar trabajo?		
ITEM	**FR**	**%**
NADA	18	78,26
De 1 a 6 meses	3	13,05
De 7 a 1 año	2	8,69
TOTAL	23	100



Con respecto a la inserción laboral el 78.26% de los estudiantes de la Universidad de las Américas, ya tenían trabajo antes de titularse, el 13.04% le tomó un tiempo de 1 a 6 meses para conseguir trabajo y el 8.69% le tomó de 7 meses a 1 año conseguir trabajo.

Concluyendo la aceptación del estudiante de la Universidad de las Américas en el medio laboral y como se puede evaluar el nivel de inserción laboral a profesionales preparados y con herramientas correspondientes a la carrera.

CARRERA DE PSICOLOGÍA

Tabla 23:

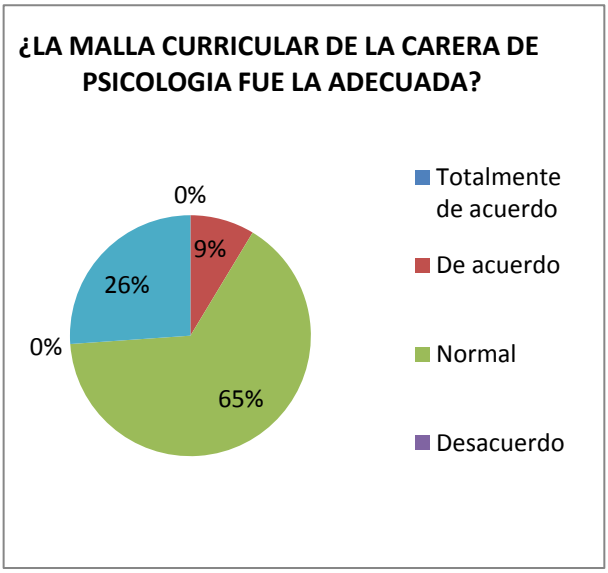
p. 6 ¿Está satisfecho con la carrera estudiada?		
ITEM	**FR**	**%**
SI	20	86.96
NO	3	13.04
TOTAL	23	100

El 86.96% de los estudiante se encuentran satisfechos con la carrera estudiada, mientras que el 13.04% no.

Es importante tomar en cuenta que el 100% de los encuestados mencionó que la carrera en sí tiene un enfoque muy marcado a la psicología clínica y que deberían profundizar más temas, con respecto a la psicología organizacional.

Tabla 24:

p. 13 ¿La malla curricular de la carrera de Psicología Organizacional fue la adecuada?		
ITEM	**FR**	**%**
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	2	8,64
Normal	15	65,22
Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	6	26,09
TOTAL	23	100

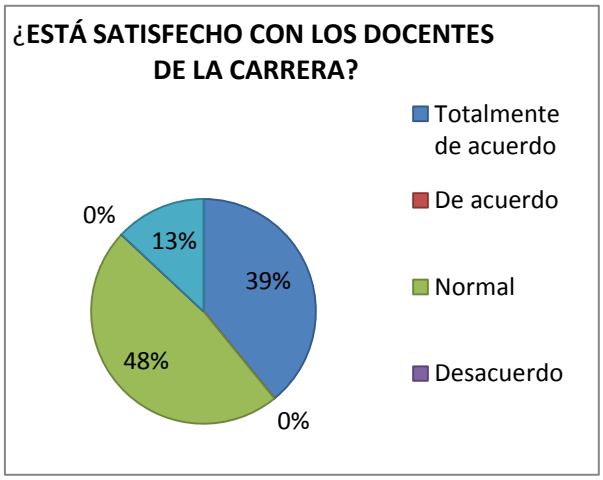


El 8.69% de los estudiantes titulados están de acuerdo con la malla curricular de la carrera de psicología organizacional, el 65.22% considera que fue normal y el 26.09% totalmente en desacuerdo.

Importante tomar en cuenta que se realizaron algunas preguntas abiertas para obtener un criterio completo de los encuestados, con respecto a la malla curricular la mayoría comentó que estaba muy enfocada a la psicología clínica y que existen muchas materias importantes de psicología organizacional que se pueden incorporar.

Tabla 25:

p. 13 ¿Está satisfecho con los docentes de la carrera?		
ITEM	**FR**	**%**
Totalmente de acuerdo	9	39,13
De acuerdo	0	0
Normal	11	47,83
Desacuerdo	0	0
Totalmente desacuerdo	3	13,04
TOTAL	23	100

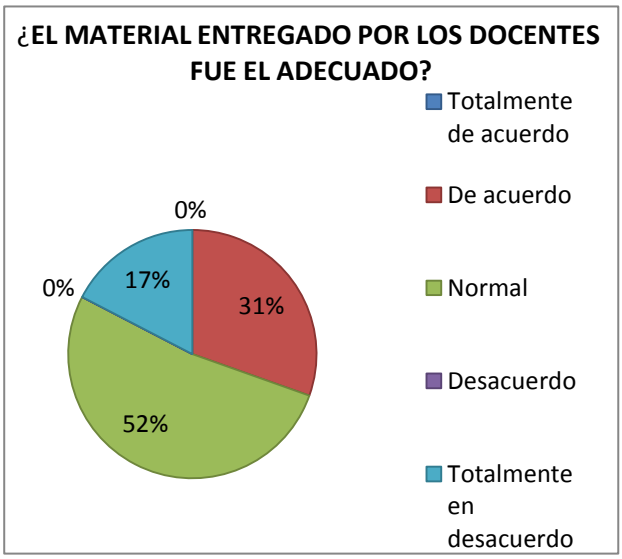


Con respecto a los docentes de la carrera de psicología organizacional el 39.13% de los estudiantes titulados se encuentran totalmente de acuerdo, el 47.83% consideran que fue normal y el 13.04% totalmente desacuerdo.

Pudiendo identificar un porcentaje importante de los estudiantes que han considerado a los profesores como normal, la Universidad de las Américas actualmente se ha interesado en buscar los mejores profesionales para que puedan transmitir sus conocimientos y en este sentido habrá una satisfacción total en el estudiante graduado.

Tabla 26:

p. 13 ¿El material entregado por los docentes fue el adecuado?		
ITEM	**FR**	**%**
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	7	30,43
Normal	12	52,18
Desacuerdo	0	0
Totalmente desacuerdo	4	17,39
TOTAL	23	100

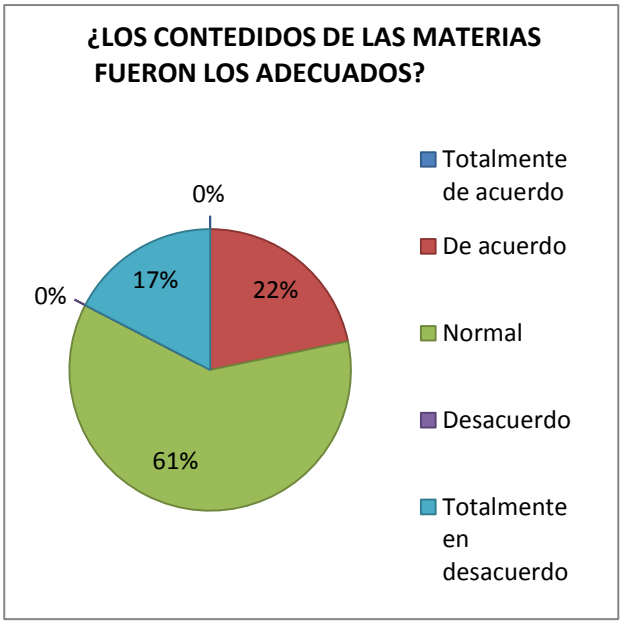


El 30.43% de los estudiantes están de acuerdo con el material entregado por los docentes, mientras que el 52.18% consideran normal y el 17.39% están totalmente desacuerdo.

El material entregado por el docente tiene un porcentaje 52.18% refiriéndose a normal, es notable que el estudiante no estuvo 100% satisfecho, en ese caso como recomendación para los profesores es el buscar información que generen interés y fácil comprensión de la materia, esto permitirá una clase más didáctica e interesante.

Tabla 27:

p. 13 ¿Los contenidos de las materias fueron adecuados?		
ITEM	**FR**	**%**
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	5	21,74
Normal	14	60,87
Desacuerdo	0	0
Totalmente en desacuerdo	4	17,39
TOTAL	23	100

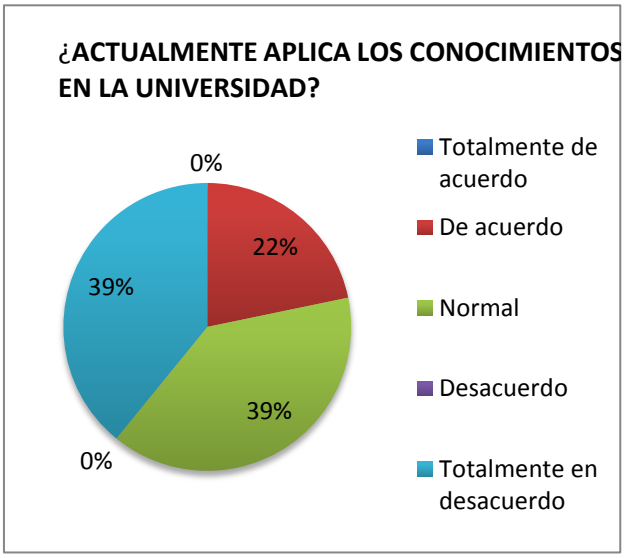


El 21.74% de los estudiantes titulados están de acuerdo con los contenidos de las materias, mientras que el 60.87% consideran que fue normal y el 17.39% están totalmente desacuerdo.

Al obtener los resultados finales de la encuesta, un gran porcentaje de las preguntas con respecto a la carrera están en normal, lo cual no cumple con las expectativas universitarias, en tal sentido es importante en enfocarse en ciertos aspectos, que harás de la Universidad de las Américas el mejor lugar para desarrollarse como profesional.

Tabla 28:

p. 13 ¿Actualmente aplica los conocimientos obtenidos en la Universidad?		
ITEM	**FR**	**%**
Totalmente de acuerdo	0	0
De acuerdo	5	21,74
Normal	9	39,13
Desacuerdo	0	0
Totalmente desacuerdo	9	39,13
TOTAL	23	100



El 21.74% de los encuestados está de acuerdo que se aplican los conocimientos obtenidos en la Universidad en su trabajo actual, mientras que el 39.13% consideran que es normal la aplicación y el 39.13% están totalmente desacuerdo.

La pregunta N° 13 nos demuestra un empate en porcentajes de 39.13% en la aplicación de conocimientos obtenidos en la Universidad, normal y en totalmente desacuerdo, lo cual es algo negativo, porque entonces ¿Para que estudiamos si no vamos a aplicar lo aprendido?, es cierto que la experiencia genera un gran conocimiento en el ámbito laboral, pero la Universidad es quien nos da la base para saber defender el conocimiento básico.

En tal sentido tomo en cuenta las recomendaciones dadas por la muestra de la investigación, en que las clases deben ser más prácticas.

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

7.1 DISCUSIÓN

La situación laboral actual de los titulados de la carrera de Psicología Organizacional de la Universidad de las Américas ha sido el enfoque principal de la presente investigación, por lo que una vez obtenidos los resultados, se ha podido identificar que el 83% se encuentra laborando, mientras que el 17% no, resultó muy interesante realizar un análisis comparativo con los datos obtenidos en la investigación de la Universidad de las Américas por parte de la Bolsa de Empleo ya que se han podido resaltar algunos aspectos con relación a la situación laboral y como han ido variando con el paso del tiempo.

Dentro de la presente investigación se ha realizado un análisis profundo con respecto a la inserción laboral en el Ecuador y el (INEC) menciona que el acceso de jóvenes al mercado laboral se dificulta por inadecuada educación y falta de experiencia, sin embargo los resultados de los estudiantes de la Universidad de las Américas son contrarios, tomando en cuenta que el 78% de los estudiantes titulados de la carrera de Psicología Organizacional no se demoraron en conseguir trabajo, el 13% se demoró entre 1 a 6 meses y el 9% se demoró de 7 meses a un año, concluyendo que los estudiantes de la Universidad de las Américas tienen gran aceptación en el medio laboral y los conocimientos obtenidos han sido los idóneos para ingresar de manera inmediata a laborar.

Con respecto a la relación entre el trabajo actual y la carrera el 74% de estudiantes titulados se encuentran en áreas relacionadas al Talento Humano los mismos que argumentaron la satisfacción de haber estudiado la carrera de Psicología Organizacional en la Universidad de las Américas, sin embargo el 9% no se relacionan con lo estudiado, ya que han tenido otras oportunidades en otras áreas empresariales y se han ido desarrollando poco a poco en ellas, mientras que el 17% no trabaja,

La labor de Bolsa de Empleo en la Universidad ha resultado satisfactoria, de manera que los estudiantes previo a su titulación han realizado pasantías pre profesionales, y la mayoría de ellos han conseguido por este medio y han logrado quedarse en las empresas, así que el 83% de los estudiantes ya han podido obtener experiencia laboral a la par que iba culminando la carrera, frente al 17% que no lograron quedarse en los lugares que realizaban sus pasantías y consiguieron trabajo después de haberse titulado.

Dentro de la encuesta realizada a los estudiantes titulados, se planteó la siguiente pregunta: ¿Trabaja de manera independiente?, el 83% respondió que no y como anteriormente mencionamos el 17% no trabaja, en este punto sería importante mencionar que de alguna forma la Universidad debe promover al estudiante buscar y hacer algo propio, innovar en el país, encontrar necesidades importantes las cuales como profesionales se pueda cubrir, considerando que necesitan un tiempo determinado para adquirir experiencia y poder aplicar sus conocimientos.

Enfocándonos a la carrera de Psicología Organizacional se consultó a la muestra de estudiantes titulados la satisfacción de la malla curricular brindada por la Universidad y se obtuvieron los siguientes resultados 9% está de acuerdo, el 65% consideran que fue normal y el 22% estuvo totalmente desacuerdo, considerando que los estudiantes en total desacuerdo comentaron que la carrera tenía un enfoque clínico y que faltó reforzar la parte Organizacional, sin embargo como mencionamos anteriormente la satisfacción de haber estudiado en la Universidad de las Américas es alta.

A la vez se obtuvo información de los docentes de la carrera, obteniendo como resultado que el 39% de los estudiantes estaban totalmente de acuerdo, el 48% considera que fue normal y el 13% en totalmente desacuerdo, es importante mencionar que la mayoría de los estudiantes de las promociones del 2008 y 2009 están totalmente desacuerdo, sin embargo desde el 2010 en adelante consideran normal y otros en total de

acuerdo, lo cual permite apreciar como la Universidad de las Américas se ha enfocado en mejorar su Talento Humano.

Con respecto al material entregado por los docentes el 30% de estudiantes estuvo de acuerdo, el 52% considera que fue normal y el 17% está en total desacuerdo, comentarios emitidos por los estudiantes recalcan que la Universidad debería definir y elegir las lecturas y materiales que se entregan por parte de los docentes, por medio de la lectura el aprendizaje resulta efectivo, sin embargo consideran que se debe mejorar.

Con respecto a la aplicación de conocimientos obtenidos en la Universidad, el 22% está de acuerdo que aplica en sus trabajos actuales, el 39% menciona que la aplicación es normal y el 39% de los estudiantes titulado están en total desacuerdo con la aplicación, muchos comentarios que validan la última respuesta es que la experiencia prima ante los conocimientos obtenidos en la Universidad, sin embargo es importante tener una base de conocimientos para su aplicación efectiva en el ámbito laboral.

7.2 CONCLUSIONES

- La mayoría de los estudiantes titulados de la carrera Psicología Organizacional de la Universidad de las Américas se encuentran desempeñándose en altos mandos en departamentos de Talento Humano, como jefaturas y coordinaciones, se puede identificar que no tienen dificultades para insertarse en el ámbito laboral, tomando en cuenta que la mayoría ya trabajaba antes de titularse.

- Los estudiantes de la Universidad de las Américas salen con las herramientas necesarias y cumplen con los requerimientos específicos que busca el medio empresarial, participando activamente y llegando a tener estabilidad laboral.

- Las empresas en la actualidad buscan profesionales titulados y con un mínimo de un año de experiencia para incorporar en sus equipos de trabajo.

- La mayoría de los profesionales de la Universidad de las Américas se encuentra laborando actualmente en su especialidad, Psicología Organizacional, mientras que la minoría se dedica a negocios no relacionados con la carrera y otros no trabajan.

- Los profesores de la Escuela de Psicología Organizacional han sido promotores positivos para el crecimiento y desarrollo profesional de los estudiantes de la Universidad de las Américas.

- Con respecto a la formación académica, la malla curricular en años anteriores tenía un enfoque clínico y muy pocas materias de psicología organizacional.

- El departamento de Bolsa de empleo de la Universidad debería mantener la base de datos de los estudiantes constantemente actualizada, de manera que cuando salgan de la Universidad se pueda contactar y dar seguimiento a su trayectoria laboral.

- Se recomienda a la Universidad de las Américas dar seguimiento constante a los ex alumnos de manera que se tomen en cuenta las sugerencias para mejoramiento continuo y de esta manera llegar a la excelencia.

- Se recomienda que la malla curricular emitida por la Universidad de las Américas en la carrera de Psicología Organizacional debería tener un enfoque más organizacional que clínico.

- La Universidad debería incentivar al estudiante la independencia laboral, de manera que el ésta ideología esté enraizada en el estudiante y la

aplique una vez que se encuentre con la suficiente experiencia y se sienta listo.

- Como recomendación la Universidad debería promover convenios institucionales que permitan el desarrollo exitoso de las prácticas pre profesionales de los estudiantes.

- Una vez culminada la presente investigación, se genera un cuestionamiento por una pequeña muestra de estudiantes titulados a comparación de la cantidad de estudiantes matriculados en la carrera, por lo que sería importante realizar un análisis de los estudiantes egresados y el motivo el cual no han concluido su carrera.

REFERENCIAS

Alles M. (2005), "*Gestión por competencias, el diccionario".* Recuperado el 18 de mayo de 2013, de: http://books.google.com.ec/books?id=2qguP7cfbr4C&printsec=frontcover&dq=gestion+por+competencias&hl=es&sa=X&ei=cOmYUf0aiITxBPrCgZgL&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=gestion%20por%20competencias&f=false

Armijos L., Ordoñez A. y Ramírez K. (2010), *"Desempleo e inactividad de la población juvenil en Ecuador"* Tesis de grado. Recuperado el 20 de junio de 2013, de: http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/10268/3/TESIS%20FINAL.pdf

Camacho I. y La Rotta R. (2005), *"El Síndrome del recién graduado".* Recuperado el 30 de agosto de 2014, de: http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1692691

Capacitación a egresados en taller sobre expectativas laborales, Universidad del Quindio (2013). Recuperado el 31 de agosto del 2014, de: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-335591.html

Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior [CEAACES]. Recuperado el 18 de mayo de 2013 de: http://www.ceaaces.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=2&Itemid=4

Díaz L. (1998). "*Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método"*. Recuperado el 03 de marzo de 2014, de: http://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf

Galarza P. y Mancheno V. (2012). "*Inserción laboral y necesidades de formación de los ex alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL".* Tesis de grado. Recuperado el 15 de mayo de 2013, de: http://cepra.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/2825/1/GALARZA%20PIT

A%20PATRICIA%20Y%20MANCHENO%20FLORES%20VERONICA.pdf

Glejberman D. (2012). *Conceptos y definiciones: Desempleo y Personas fuera de la fuerza del trabajo.* Recuperado el 12 de septiembre de 2014, de: http://recap.itcilo.org/es/documentos/files-imt2/es/dg6

Gonzalez F. (2008), *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad.* Recuperado el 12 de septiembre de 2014, de: http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v22n46/v22n46a11.pdf

González M. y Ramírez I. (2011), *La formación de competencias profesionales: un reto en los proyectos curriculares universitarios.* Recuperado el 05 de marzo de 2014, de: http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/gonzalez-ramirez-formacion-competencias.html

Gross M. (2010). *Breve Historia de la Psicología Organizacional.* Recuperado el 31 de agosto de 2014, de: http://manuelgross.bligoo.com/content/view/936706/Breve-Historia-de-la-Psicologia-Organizacional.html

Grupo de Maestría de la Universidad Autónoma de Santo Domingo, (2012). *Psicología Organizacional y Gestión Humana.* Recuperado el 31 de agosto de 2014, de: http://subetucurriculu.blogspot.com/2012/02/surgimiento-y-evolucion-de-la.html

Herrera D. (2004), *El Síndrome Postgraduación.* Recuperado el 31 de agosto de 2014, de: http://www.barbecho.uma.es/DocumentosPDF/BARBECHO4/A9B4.pdf

Instituto Nacional de Empleo (INE, 2005). Recuperado el 13 de septiembre de 2014, de: http://www.ine.es/prensa/np420.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Recuperado el 29 de mayo de 2013, de: http://www.inec.gob.ec/estadisticas/index.php?option=com_remository&Itemid=&func=startdown&id=1753&lang=es&TB_iframe=true&height=250&width=800

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Recuperado el 13 de septiembre de 2014, de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-encuesta-nacional-de-empleo-desempleo-y-subempleo-enemdu/

Interiano C. (2011), *El desarrollo de competencias del estudiante Universitario.* Recuperado el 05 de marzo de 2014, de: http://carlosinteriano1.blogspot.com/2011/01/el-desarrollo-de-competencias-del.html

León M. (2005), Políticas, programas y proyectos de inserción laboral para la juventud del Ecuador. Recuperado el 28 de mayo de 2013 de: http://www.eclac.cl/de/noticias/paginas/2/14692/FLACSOECUInforme%20propositivo.pdf

Martínez V., (Ed.). (2006). *Jóvenes y mercado de trabajo en el Ecuador.* (1a ed.). Quito, Ecuador: Flacso-CEPAL-GTZ.

Periódico electrónico Ecuador Inmediato (2014), *Desempleo Juvenil, una de las preocupaciones de Gobierno Ecuatoriano.* Recuperado el 12 de septiembre de 2014, de: http://ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818769712&umt=desempleo_juvenil_una_preocupaciones_gobierno_ecuatoriano

Pineda E. y Alvarado E., (2008), "*Metodología de la investigación"* (3ª ed.). Washington, EE.UU: Organización Panamericana de la Salud.

Pontificia Universidad Javeriana, (2012), *"Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la Sede Central".* Artículo. Recuperado el 11 de julio de 2013, de: http://puj-portal.javeriana.edu.co/portal/page/portal/PORTAL_VERSION_2009_2010/resources_v4/SPEGRE2012V1.pdf

Proyecto Tuning Latino América (2004-2008). Recuperado el 15 de mayo de 2013, de: http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1

Raga J. y Vidal J., (2003), "*Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios".* Recuperado el 15 de mayo de 2013 de:

http://mt.educarchile.cl/MT/jjbrunner/archives/libros/Tendencias/pdf/Insercion_laboral.pdf

Rodríguez E. (2003), *Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: el desafío de la empleabilidad.* Recuperado el 29 de mayo de 2013, de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-715X2004000100004&script=sci_arttext&tlng=en

Rodríguez N. (s.f.). *"La medición de las competencias".* Recuperado el 18 de mayo de 2013, de: http://www.psicoconsult.com/download/cdt_91.pdf

Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). Recuperado el 29 de mayo de 2013, de: http://www.educacionsuperior.gob.ec/valores-mision-vision/

Universidad de las Américas, (2011).*"Campo Ocupacional".* Recuperado el 13 de julio de 2013, de: http://www.udla.edu.ec/programas/carreras-diurnas/escuela-de-ciencias-sociales/psicolog%C3%ADa-organizacional/campo-ocupacional.aspx

Universidad de las Américas, (2011).*"Perfil profesional".* Recuperado el 13 de julio de 2013, de:http://www.udla.edu.ec/programas/carreras-diurnas/escuela-de-ciencias-sociales/psicolog%C3%ADa-organizacional/perfil-profesional.aspx

Urgiles S. (2011), *"Inserción laboral y las necesidades de formación de los ex alumnos de la Escuela de Psicología de la UTPL, durante el año 2010 y 2011".* Recuperado el 03 de marzo de 2014, de: http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/8789/1/UTPL_Urgilos_Echeverria_Sandra_Edith_150x1009.pdf

ANEXOS

Anexo 1:

Encuesta de "Situación Laboral de los estudiantes titulados de la Universidad de las Américas".

UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS

ENCUESTA DE SITUACIÓN LABORAL

La presente encuesta tiene como fin, la recolección de datos de la situación laboral e inserción laboral de los estudiantes titulados de la UDLA.

a) **NÚMERO DE MUESTRA:**
b) **GÉNERO:**
c) **NACIONALIDAD:**
d) **AÑO DE INICIO Y FIN DE CARRERA:**
e) **TELÉFONO DE CONTACTO:**

SITUACIÓN ACTUAL:

1. ¿Está trabajando actualmente?
   a) Sí
   b) No

Si la respuesta es negativa, ¿Hace cuánto tiempo fue su último trabajo?

……..

2. ¿Su trabajo actual se relaciona con su carrera?
    a) Si
    b) No
    c) No trabaja

3. Responda la siguiente información:

Institución	**Tipo de contrato**	**Cargo**	**Sueldo**	**Funciones principales**	**Fecha de ingreso**

4. ¿En qué área de Talento Humano se encuentra trabajando actualmente?

5. En el caso que su trabajo actual no se relacione con su carrera ¿A qué se dedica y cuáles son sus funciones principales?

6. ¿Trabaja independiente?
    a) Si
    b) No

INSERCIÓN LABORAL:

7. ¿Cuantos trabajos ha tenido?
    a) Durante la carrera…….
    b) Después de la carrera…….

8. Complete la siguiente información:

- **TRABAJOS DURANTE LA CARRERA**

Institución	**Tipo de contrato**	**Valoración**	**Cargo**	**Fecha de ingreso**
		Bien remunerado		
		Mal remunerado		

- **TRABAJOS DESPUÉS DE LA CARRERA**

Institución	**Tipo de contrato**	**Valoración**	**Cargo**	**Fecha de ingreso**
		Bien remunerado		
		Mal remunerado		

9. ¿Qué tiempo le tomó encontrar trabajo, después de titularse?

10. ¿Ha tenido asensos en alguno de sus trabajos?

LA CARRERA

11. ¿Está satisfecho con la carrera estudiada? ¿Porque?

12. Complete el siguiente cuadro:

1. Totalmente desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Normal
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTA	VALORACIÓN
1	La malla curricular de la UDLA fue la adecuada	
2	Está satisfecho con los docentes	
3	Está satisfecho por el material entregado por los docentes	
4	Los contenidos de las materias fueron los adecuados	
5	Aplica todos los conocimientos obtenidos en la Universidad	

13. ¿Que recomienda a la facultad de psicología organizacional para una mejor formación de sus estudiantes?