

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO**

**CARRERA:
PSICOLOGÍA**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
PSICÓLOGA**

**TEMA:
NECESIDADES Y DEMANDAS LABORALES DE LOS EMPLEADORES DE
PSICÓLOGOS/AS SOCIALES EN LA CIUDAD DE QUITO EN EL
PERIODO DE MAYO A OCTUBRE DE 2015**

**AUTORA:
MARIA ALEJANDRA VEGA NARVÁEZ**

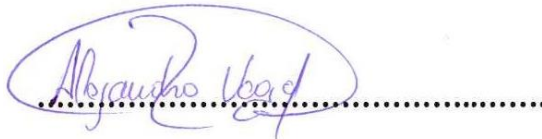
**TUTOR:
GINO EDUARDO GRONDONA OPAZO**

Quito, agosto del 2016

Cesión de derechos de autor

Yo María Alejandra Vega Narvárez, con documento de identidad N° 0401305909, manifiesto mi voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autora del trabajo de titulación intitulado: Necesidades y Demandas Laborales de los Empleadores de Psicólogos/as Sociales en la ciudad de Quito en el periodo de Mayo a Octubre de 2015, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autora me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En consideración, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital, a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



Nombre: María Alejandra Vega Narvárez

Cédula: 0401305909

Fecha: Agosto del 2016

Declaratoria de coautoría del docente tutor

Yo Gino Eduardo Grondona Opazo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el trabajo de titulación Necesidades y Demandas Laborales de los Empleadores de Psicólogos/as Sociales en la ciudad de Quito en el periodo de Mayo a Octubre del 2015, realizado por María Alejandra Vega Narváez, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana para ser considerado como trabajo final de titulación.

Quito, Junio, 2016

Gino Eduardo Grondona Opazo 

Cédula de identidad: 1752344190

Dedicatoria

A mis padres Grimaneza y Víctor por la guía, la fortaleza y los sacrificios que hicieron y hacen para que pueda realizarme íntegramente como profesional y como ser humano.

A mi hijo Alexander, el motor para alcanzar mis proyectos, metas e ilusiones. Que mi esfuerzo sea un ejemplo y un motivo de orgullo para ti, mi niño.

A todos aquellos que a lo largo de mi vida han sido maestros de aula, de experiencia, de valores, de rectitud profesional, por todo el bagaje de conocimiento y de sabiduría que aportaron en mi formación.

A mi Padre Celestial, que me demuestra su amor en la presencia de familiares y amigos que me han acompañado en este camino para convertirme en una profesional.

Para todos ellos, mi testimonio de afecto y de infinita gratitud.

Índice

Introducción	1
1. Planteamiento del problema.....	4
1.1. Pregunta de la Investigación	10
2. Justificación y relevancia.....	11
3. Objetivos.....	13
3.1. Objetivo general	13
3.2. Objetivos específicos	13
4. Marco conceptual.....	14
4.1. Antecedentes	14
4.2. La Psicología Social Comunitaria en el Ecuador	15
5. Dimensiones.....	24
6. Supuestos	25
7. Marco metodológico	26
7.1. Perspectiva Metodológica	26
7.2. Diseño de la Investigación	27
7.3. Tipo de Investigación	28
7.4. Instrumentos y técnicas de producción de datos	29
7.5. Guión de entrevista estructurada	29
7.6. Plan de Análisis.....	30
8. Población y muestra.....	32
8.1. Tipo de muestra:.....	32
8.2. Criterios de la muestra:	32
8.3. Fundamentación de la muestra:	33
8.4. Muestra:.....	33

9.	Descripción de los datos producidos	34
10.	Presentación de resultados descriptivos	36
10.1.	Características	36
10.1.1.	Adaptación	36
10.1.2.	Compromiso vocacional	37
10.1.3.	Relaciones comunitarias	37
10.2.	Conocimiento	38
10.2.1.	Conocimiento metodológico.....	39
10.2.2.	Conocimiento empírico.....	39
10.2.3.	Visión holística	40
10.2.4.	Formación académica.	41
10.2.5.	Formación profesional	42
10.2.6.	Trabajo social.....	43
10.3.	Habilidades	44
10.3.1.	Intervención a grupos vulnerables	45
10.3.2.	Receptividad	46
10.3.3.	Proactividad	47
10.4.	Herramientas	48
10.4.1.	Evaluación	48
10.4.2.	Experiencia Laboral	49
10.4.3.	Planificación Participativa	50
10.5.	Problemáticas.	51
10.5.1.	Coordinación.....	51
10.5.2.	Falta de Vocación Profesional	52
10.5.3.	Prejuicios Sociales.	53

10.5.4.	Psicologizando	54
10.5.5.	Sistema de Investigación de Campo	55
10.5.6.	Problemáticas Sociales	57
10.6.	Aportes de la Psicología	58
10.6.1.	Agente de Cambio	59
10.6.2.	Buen vivir	60
10.6.3.	Posicionamiento de la Psicología	61
11.	Análisis de los resultados	63
11.1.	Comparaciones más pertinentes entre las diferentes categorías.....	65
11.2.	Las relaciones más significativas entre categorías y subcategorías	69
11.3.	Aportes de la Psicología.....	73
12.	Interpretación de los resultados.....	74
	Conclusiones	80
	Recomendaciones.....	84
	Referencias.....	85

Índice de tablas

Tabla 1. Guion de entrevista	29
Tabla 2. Descripción de datos	35

Resumen

El presente estudio tiene como objeto aportar a la reflexión de la Psicología Social Comunitaria como carrera y profesión, necesidades y demandas laborales de los Empleadores de Psicólogos/as Sociales en las instituciones y organizaciones del Distrito Metropolitano de Quito; la exploración de los roles y prácticas que han cumplido los psicólogos sociales y comunitarios, articulando los conocimientos teóricos, la investigación, experiencia y prácticas comunitarias.

La investigación se realiza desde una aproximación cualitativa, con criterio intencionado de experiencias en el campo de intervención social comunitaria dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir. Se seleccionó un grupo de empleadores, quienes participaron voluntariamente; se aplicó entrevistas abiertas, las mismas que fueron analizadas según el método de análisis cualitativo.

Los resultados de estudio dieron cuenta de las percepciones que tienen los empleadores sobre conocimientos, características personales, habilidades, herramientas utilizadas, problemáticas sociales, limitaciones de los psicólogos y aportes proporcionados para mejorar la intervención social comunitaria.

La importancia de ésta investigación radica en que brindó elementos teóricos y metodológicos que podrían incidir positivamente en la transformación de la malla curricular; esta debe tener una articulación con la Norma Constitucional, la Educación Superior, el Plan Nacional para el Buen Vivir y el Régimen de Desarrollo y priorizando la investigación social y prácticas comunitarias para contribuir a al desarrollo y el “Buen Vivir” de las comunidades más vulnerables, para con ello, lograr el posicionamiento de la Psicología Social y Comunitaria como carrera y profesión.

Abstract

This study has as purpose contribute to the reflection of the Community Social Psychology as a career and profession, labor needs and demands of Psychologists Social employers in institutions and organizations of the Metropolitan District of Quito; exploration of roles and practices that have met the social and community psychologists, articulating theoretical knowledge, research, experiences and community practices.

This research is conducted from a qualitative approach, with intentional criterion of experiences in the field of community social intervention into the Plan Nacional para el Buen Vivir". A group of employers was selected who participated voluntarily; open interviews was applied, the same that were analyzed by the qualitative analysis method.

The results of the study realized the perceptions of employers about knowledge, personal characteristics, skills, tools used, social problems, limitations of psychologists and contributions provided to improve community social intervention.

The importance of this research is that provided theoretical and methodological elements that could impact positively on the transformation of the curriculum; this should have a link with the Constitutional Standard, Higher Education, "Plan Nacional para el Buen Vivir" and Development Regime and prioritizing community social research and practices to contribute to the development and the "good life" of the most vulnerable communities to thereby achieve the positioning of Social Psychology and Community as a career and profession.

Introducción

La presente investigación se enmarca dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir, concretamente con los objetivos 2,3 y 6, la Ley Orgánica de Educación Superior y la Constitución de la República del Ecuador del 2008. Hace referencia a las Necesidades y Demandas de los Empleadores del Psicólogos Sociales en la ciudad de Quito en el periodo de Mayo a Octubre del 2015 , necesidades que se las puede definir como la anticipación que tienen los empleadores para describir en forma exacta la función del puesto de trabajo de los psicólogos de la mención social y comunitaria.

Se hace necesario ampliar los conocimientos de los psicólogos sociales y comunitarios, para que en su accionar profesional tenga una mayor incidencia en la interacción individual, grupal y comunitaria, tenga una participación preponderante en los procesos de planificación participativa y familiarizarse con las problemáticas sociales que afectan a los grupos más vulnerables de las comunidades, principalmente rurales, convirtiéndose en agentes de cambio. Las problemáticas sociales se han multiplicado y requieren ser atendidas por estos profesionales psicólogos, las organizaciones e instituciones necesitan de éstos para desarrollar sus actividades y proyectos, aunque aún persiste un desconocimiento sobre el rol profesional para el que están formados. Este documento constituye un insumo que permite establecer las necesidades y demandas de los empleadores de Psicólogos de la mención social y comunitaria en el Distrito Metropolitano de Quito.

El estudio parte de un modelo metodológico, responde a un diseño no experimental cualitativo, las variables no han sido manipuladas, es un fenómeno social, observable, se investigó un hecho que esta dado como son las necesidades y demandas de los empleadores. La investigación fue de carácter descriptivo en la que se registró las

observaciones, recogió la información sobre las variables, los conceptos propios de la investigación.

Para la producción de datos se utilizó instrumentos y técnicas. Se seleccionaron 32 empleadores de las instituciones y organizaciones del Distrito Metropolitano de Quito, que voluntariamente demostraron interés en participar en el estudio, a quienes se les entrevistó con un modelo de entrevista semi estructurada, la misma que estuvo relacionada con los objetivos específicos sobre 5 parámetros: 1) describir los conocimientos; 2) habilidades; 3) herramientas, 4) características y 5 las problemáticas que deben afrontar los profesionales de la mención social y comunitaria por parte de los empleadores. . La observación fue técnica fundamental del estudio.

Con los resultados obtenidos en las entrevistas, se procedió a elaborar el Plan de Análisis de Resultados de contenido con el cual se examinó la información recopilada en forma objetiva y ordenada, mientras que el análisis descriptivo permitió analizar los datos partiendo de las observaciones específicas para luego generalizarlas. Para analizar los datos cualitativos, su tabulación e interpretación se utilizó el Programa Estadísticos Atlas. Ti® Versión 6.

La descripción de datos producidos demuestra que el estudio se realizó en 30 empleadores de psicólogos/as de la mención social y comunitaria en el Distrito Metropolitano de Quito entre mayo a octubre del 2015, la información se la obtuvo de la aplicación de entrevistas semiestructuradas, las mismas que contenían preguntas claves relacionadas con: conocimientos, habilidades, herramientas, características personales y las problemáticas que deben afrontar los psicólogos de la mención social y comunitaria por parte de los empleadores. La información obtenida permitió conocer las opiniones, expectativas y valoración de los psicólogos/as por los empleadores.

Los resultados descriptivos se los realizó a través del análisis categorías de conocimientos, habilidades, herramientas, características personales y las problemáticas que deben afrontar los psicólogos de la mención social y comunitaria por parte de los empleadores y subcategorías, así como las tendencias más importantes; las comparaciones más pertinentes y las relaciones más significativas surgieron del análisis entre categorías. Se correlacionó con el marco teórico conceptual para encontrar las respuesta a la pregunta de la ¿Cuáles son las necesidades y demandas laborales de los empleadores de psicólogos/as sociales en la ciudad de Quito en el periodo de mayo a octubre de 2015?

El análisis permitió concluir que el tema de estudio es importante, genera interés, es de actualidad, permitió visualizar los diferentes enfoques que tienen los empleadores de psicólogos de la mención social como carrera y profesión, visiones que responden a su formación, orientación profesional y especialidad. Además, valoran el rol de los psicólogos y dan sugerencias para mejorar el nivel académico de estos profesionales, aportan con apreciaciones que tienen sobre el desempeño de estos profesionales, puntualizando aspectos que les limita el ejercicio pleno de su profesión, apreciaciones producto de su diario quehacer.

1. Planteamiento del problema

El proyecto “La Psicología en el Ecuador, aspectos académicos y profesionales en el marco del Plan Nacional para el Buen Vivir” responde al interés de conocer y establecer las necesidades y demandas que requieren los empleadores en relación con el rol y competencias de los psicólogos y psicólogas de la Mención Social y Comunitaria en el desempeño de su ámbito laboral.

Para alcanzar el propósito de la presente investigación, es necesario indagar las necesidades, las proyecciones y las demandas sociales que tienen las organizaciones e instituciones del Distrito Metropolitano de Quito acerca de la Psicología Social y Comunitaria como carrera y profesión.

Los psicólogos de la Mención Social y Comunitaria en ejercicio de su profesión, afirman que existe un desconocimiento de las organizaciones e instituciones acerca de la formación académica y profesional de la carrera de Psicología Social y Comunitaria, de acuerdo con su criterio, esta impericia repercute en forma negativa, limita y dificulta el acceso de psicólogos/as sociales y comunitarios a fuentes idóneas de trabajo; por otra parte, puntualizan que este desconocimiento ha incidido en la naturaleza de las funciones asignadas a los psicólogos, las mismas que no responden a su formación académica y profesional, hecho que los aleja del entorno social, de la interacción con el ser humano, e imposibilita el cambio social proyectado; únicamente atienden los requerimientos de las instituciones y organizaciones, cuyo interés radica en alcanzar un mayor rendimiento en la producción de bienes, y a quienes raramente les interesa conocer o solucionar la problemática del trabajador en su entorno familiar y social, cuya dinámica afecta el rendimiento laboral.

Para la contratación laboral de los psicólogos de la Mención Social y Comunitaria, es necesario establecer el perfil profesional según los requerimientos de las instituciones y organizaciones: objetivos y metas que pretenden alcanzar, servicios que prestan, campos de acción específicos; formación académica que se demanda de los profesionales, condiciones de contratación establecidas para la concesión del cargo, además del grado de reconocimiento y posicionamiento adquirido como disciplina y carrera entre otras variables..

La presente investigación se encuadra dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir (SENPLADES, 2009), el mismo que es un instrumento que busca la transformación social; es una nueva propuesta de modelo de desarrollo, promueve una estrategia económica incluyente, sustentable y democrática, constituye una planificación estructural e institucional que reconoce como principio:

Las mujeres y hombres somos seres sociales, gregarios y políticos. La realización de una vida plena es impensable sin la interacción y reconocimiento del otro, que son todos y todas y no un grupo particular (...) Al tomar la sociedad como punto de referencia se resalta la vocación colectiva y cooperativa del ser humano. Se trata de un ser humano que incluye a los otros en su propia concepción de bienestar. (SENPLADES, 2009, pág. 37).

Este principio define el espacio de realización social en donde las personas interactúan entre sí, pero esta interacción no es lineal sino que tiene marcadas diferencias; cada sujeto posee derechos y obligaciones frente a los demás. Esta misma fuente señala que los individuos adquieren sus habilidades intelectuales y emocionales en entornos familiares, institucionales y comunitarios, para lo cual necesitan cuidados en mayor o

menor grado, para que obtengan o conserven su bienestar material, emocional e intelectual. La presencia de psicólogos/as sociales comunitarios es necesaria para que los individuos más vulnerables se conviertan en sujetos que se interrelacionan e interactúan en forma positiva e interdependiente.

El Sistema de Educación Superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista: la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación a los objetivos del régimen de desarrollo. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 350).

En cuanto a la formación profesional, es importante aclarar que el derecho a la educación está garantizado por el Estado, su acceso en igualdad de condiciones y equidad, además reconoce la diversidad cultural y las innovaciones en la educación. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

En el país, la Constitución dispone la articulación del Sistema de Educación Superior con el Plan Nacional de Desarrollo (2007) y el Plan Nacional para el Buen Vivir (2009).

Los programas, proyectos públicos de educación se rigen por los antes mencionados instrumentos; la educación superior se rige por los principios de: autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad y pertinencia, entre otros; los dos últimos, se convierten en objeto de interés para esta investigación en términos de su aplicación para la Carrera de Psicología Social y Comunitaria, puesto que se relaciona con la categoría *Sumak Kawsay* en términos de: “La educación superior es

condición indispensable para la construcción del derecho del “buen vivir”, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza”. (Asamblea Nacional, 2010, pág. 9).

Dentro de los objetivos 2, 3 y 6 del Plan Nacional para el Buen Vivir, la educación adquiere un papel preponderante, porque a través de ella se pretende mejorar las aptitudes, destrezas y fortalezas de la ciudadanía. Cuando este proceso tiene características de calidad y pertinencia, estimula las capacidades individuales, orienta y apoya los conocimientos y saberes para la vida, promueve la cultura, las creencias, los valores que forman parte las identidades individuales y colectivas, tanto como el deporte, que deviene un soporte importante dentro de los procesos de socialización, aspectos contenidos en la participación individual y colectiva, en la formación de los ciudadanos y en otros aspectos relacionados con la cosmovisión, cultura e identidad.

De la misma manera, cobra importancia el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, que requiere de un proceso multidimensional que considera las necesidades básicas, de seguridad, filiación, reconocimiento y autorrealización de los individuos y de las comunidades. Por otra parte, es necesario que la población conozca las condiciones en las que desarrollará el trabajo, el mismo que se considera que debe ser digno, estable y justo en sus diversas formas. El trabajo es reconocido como la columna vertebral de la sociedad. (SENPLADES, 2009).

Para viabilizar la normativa constitucional en el campo de la educación, encaminada a alcanzar el “Buen Vivir”, es necesario contar con psicólogos de la mención y social comunitaria, cuya formación está orientada a estos temas, profesionales familiarizados con las innovaciones de la ciencia y la tecnología, así como la dinámica de las

sociedades modernas, para contribuir con modelos de desarrollo económicos y socialmente sostenibles.

Las crecientes exigencias de los empleadores y la constante búsqueda de la excelencia (calidad, objetivo para el estándar de rendimiento) de las organizaciones e instituciones, se ha convertido en una forma de presión de la sociedad que involucra a la educación en todos sus niveles. Desde hace dos décadas aproximadamente la educación superior en el país, desarrolla procesos de evaluación y acreditación con el propósito de alcanzar la eficiencia y excelencia académica, entendida como:

La aplicación de los más altos niveles de exigencia y estándares hacia todos los actores que intervienen en el proceso educativo universitario, desde el aula hasta la sala de exámenes, desde la teoría hasta las prácticas, exigencia y rigor para que los alumnos aprendan cada vez mejor, exigencia y rigor para que los profesores enseñen y rigor para que los procesos académicos y administrativos sean conocidos. (Asamblea Nacional, 2011, págs. 1, párr 11).

Para lograr la transformación de la educación superior, la universidad precisa conocer las necesidades sociales del país. Los programas de enseñanza superior deben tener como base los problemas del desarrollo dentro del contexto socio cultural, lo cual implica precisar los problemas de la sociedad en su entorno; además debe establecer las prioridades en materia de investigación operativa, de acuerdo con los recursos disponibles, respetando los valores culturales y sociales, acoplándola con los programas de enseñanza secundaria y primaria. Si los programas de la educación tienen como plataforma los problemas del desarrollo y el respeto a la cultura, aportarán al desarrollo endógeno del país, además, debe evitar que los saberes transmitidos por

los docentes se encuentren fuera del contexto nacional, invocando otros contextos que nada tienen que ver con la realidad del país. (Asamblea Nacional, 2011).

El Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CEAACES), adoptaron el sistema de Evaluación, Acreditación, herramienta dirigida a mejorar la calidad de la educación en las universidades ecuatorianas.

Por otra parte, la Comisión Internacional de la UNESCO sobre la Educación Superior del Siglo XXI, puntualiza que atañe a las universidades llevar adelante un proceso de reorganización académica, con una visión más prospectiva y de intervención en problemas que respondan a la realidad nacional, regional, local y global, encontrar respuestas para superar las dificultades del entorno social y salir de la pobreza y subdesarrollo. Además, les incumbe formar a los estudiantes tanto en el ámbito profesional como en el técnico, concibiendo a la investigación y docencia como un circuito, para producir el aprendizaje de estudiantes y profesores. (UNESCO-Comisión Internacional, 2008).

Con estos antecedentes, la Psicología Social Comunitaria debe priorizar la investigación para conocer los problemas sociales que afectan a los sujetos, grupos y comunidades, que son su campo de acción, según las competencias adquiridas durante la formación profesional, así como sus principios y valores éticos. Educación

Este proceso de preparación de los psicólogos sociales comunitarios debe ser analizado dentro del contexto socio cultural, la multidimensionalidad, las problemáticas para incorporar en la malla curricular todas las innovaciones que tiendan a optimizar el perfil profesional, siempre en concordancia con la normativa nacional e internacional, buscando la integralidad, la calidad y pertinencia, sin perder de vista el aporte con que

este profesional debe contribuir a satisfacer las necesidades y demandas sociales e institucionales de los empleadores y al desarrollo social del país.

1.1. Pregunta de la Investigación

¿Cuáles son necesidades y demandas laborales de los empleadores de psicólogos/as sociales en la ciudad de Quito en el periodo de mayo a octubre de 2015?

2. Justificación y relevancia

La profesión del psicólogo social comunitario es relativamente nueva en el Ecuador, aun cuando ya tiene cierta trayectoria en América Latina; este hecho ha suscitado situaciones en las que el profesional de esta rama termina por trabajar en áreas que no son de su estricta competencia y que le impiden desarrollar un trabajo más acorde con su formación profesional; esto sucede porque aparentemente, los potenciales empleadores desconocen las competencias y habilidades del profesional.

La situación mencionada provoca que los psicólogos sociales comunitarios evidencien la limitación de la efectividad de su trabajo, derivada de su poca vinculación entre la formación académica y la problemática social de las comunidades, la insuficiente o ninguna participación en investigación de campo, y la asignación de tareas ajenas a sus competencias, factores que han restringido la posibilidad de perfeccionar su rol, sus competencias y la calidad de su intervención.

Aunque las innovaciones curriculares contemplan espacios de acercamiento profesional y prácticas de los futuros psicólogos sociales comunitarios, debido a la cambiante dinámica de los grupos sociales y de los individuos, en el caso de estos profesionales, se requiere cada vez más que la teoría aprendida en las aulas, se vea complementada con una continua experiencia de la implementación de lo aprendido, aplicado a situaciones, comunidades personas y casos reales. Hay que recalcar que la experiencia obtenida difiere según el campo de acción: las problemáticas con que se encuentra el profesional tienen matices diversos según si trabaja en el medio urbano o rural, así como hay divergencias en cuanto a los estilos de trabajo y requerimientos en ámbitos privados en comparación con el entorno público.

Las imagen distorsionada que tiene la sociedad y particularmente los empleadores sobre el rol y competencia de los psicólogos/as de la mención social comunitaria en el ámbito de las instituciones y organizaciones, particularmente en aquellas que corresponden al Distrito Metropolitano de Quito, justifican la necesidad de la presente investigación. Es preciso que la carrera de Psicología Social y Comunitaria se estructure en concordancia con los problemas sociales locales, regionales y del país, por lo que es necesario replantear los conocimientos, habilidades, metodologías, técnicas e investigación social comunitaria así como definir las competencias y construir un proceso ético-intelectual, con miras a construir un perfil profesional, con mejores habilidades y experticias, para conocer qué tipo de trabajo puede hacer y cuál es su campo de acción específico.

En el presente estudio, se pretende visualizar qué es lo que los empleadores de las instituciones y organizaciones del Distrito Metropolitano de Quito proponen como características necesarias del profesional de la Psicología Social Comunitaria, y el rol específico de los psicólogos de esta mención. Los resultados de esta investigación podrían incidir en el diseño curricular de la carrera para optimizar su eficacia.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Conocer las necesidades y demandas de los empleadores sobre el rol de los psicólogos y psicólogas de la mención social comunitaria, en el ámbito laboral de las organizaciones e instituciones del Distrito Metropolitano de Quito en el período comprendido entre mayo y octubre de 2015.

3.2. Objetivos específicos

1. Describir los conocimientos, habilidades y herramientas que se requiere de los profesionales de Psicología social comunitaria, por parte de los empleadores.
2. Establecer las características personales que se solicita de los profesionales de Psicología Social Comunitaria, por parte de los empleadores.
3. Identificar las problemáticas que deben afrontar los profesionales de Psicología Social Comunitaria, según los empleadores.

4. Marco conceptual

4.1. Antecedentes

En la presente investigación se exploran las demandas y necesidades de los empleadores sobre la Psicología Social Comunitaria, dentro de las instituciones y organizaciones del Distrito Metropolitano de Quito, en el marco del Plan Nacional para el Buen Vivir.

La palabra “psicología” viene del griego *ψυχή*, que significa “alma”, y *λογος*, “logos”, que significa conocimiento racional. La Psicología ha sido definida como la ciencia de la conducta y de los procesos mentales. “La Psicología es la ciencia de la conducta y de los procesos mentales. Pero esta definición general no refleja la amplitud y profundidad o lo apasionante del campo”. (Morris, 2009, pág. 29).

Igual que en Latinoamérica, en el Ecuador son escasos los trabajos que estudian el desenvolvimiento histórico de la Psicología. En el país, esta disciplina tiene su origen en las concepciones europeas y estadounidense, tornándose dependiente de las teorías que surgieron en estas regiones, enfoques que no corresponden a nuestra realidad.

Durante las décadas de los años 70 y 80 se genera el interés por crear facultades, escuelas o especialización de Psicología en todo el país. Aproximadamente veinte universidades forman y han profesionalizado en las diferentes especializaciones, lo cual demuestra el creciente desarrollo de la Psicología y la aceptación de la carrera tanto a nivel profesional como de los usuarios. (Balerzo, 2014, P. 128,129).

A lo largo de los años, las universidades profesionalizaron psicólogos en diversas especialidades, entre ellas la de Psicología Social Comunitaria.

Balarezo (2014) sostiene que uno de los campos con menor desarrollo de la Psicología en el Ecuador es la investigación, esta se ha limitado a las tesis para alcanzar la titulación ya sea de pregrado o postgrado; la tendencia es más de carácter cuantitativo que cualitativo, depende de la especialización, mayor rigurosidad se observa en las especializaciones y en las maestrías.

4.2. La Psicología Social Comunitaria en el Ecuador

Aunque en América Latina, la experiencia es amplia y en constante formación, en Ecuador la Psicología Social y Comunitaria como ciencia y profesión es nueva, y se encuentra aún en construcción, como se verá más adelante. El trabajo comunitario en sus inicios fue asumido por sociólogos, antropólogos y trabajadores sociales ante la falta de formación académica específica para los psicólogos, lo que constituye una de las causas para que los psicólogos no se hayan vinculado al trabajo comunitario. A partir del año 2000, en la Universidad Politécnica Salesiana se comienza a gestar la formación con mención en Psicología Social y Comunitaria.

Allport citado por (Barra, 1998) sostiene que la Psicología Social es la disciplina que se vale de métodos científicos para entender y explicar cómo los pensamientos, sentimientos y acciones de los individuos son influenciados por los pensamientos, sentimientos y acciones percibidos o imaginados, o implícitos, de otros individuos

Existen múltiples definiciones de la Psicología Social, su definición es un tema no concluido, es una ciencia en desarrollo que se ha ido construyendo con la acumulación de trabajos de investigación.

La Psicología Social como ciencia independiente se origina a fines del siglo XIX y comienzos del XX, “Como ciencia básica ha centrado su preocupación en la

investigación preferentemente experimental de procesos esenciales ha centrado su preocupación en la investigación, de preferencia experimental en el diálogo del hombre y su entorno” (Barra, 1998).

Desde la década de los años 50 en América Latina en forma aislada se produjeron desarrollos metodológicos interdisciplinarios, que sirvieron de base para definir a la Psicología Comunitaria y la estrategia en la investigación- acción, orientada al cambio social y a la concientización.

En los años 60 y 70 surgieron movimientos sociales que pusieron en la mesa de discusión ideas políticas y económicas, así, la teoría de la “dependencia”, la misma que tuvo gran impacto en las ciencias sociales, en sus modos de hacer y pensar. En el caso de la Psicología Social comunitaria su accionar está en la atención a las comunidades, a los grupos sociales, y a los individuos que la conforman, “entendiendo al sujeto humano como un ser activo, dinámico, constructor de su realidad-así como de sus necesidades y expectativas...” (Montero M. , Introducción a la Psicología Comunitaria. Desarrollo, Conceptos y Procesos, 2004, pág. 19).

Los mayores exponentes en América Latina que contribuyeron a la construcción de la Psicología Social Comunitaria en América fueron Maritza Montero, Sylvia Lane y Martín-Baró.

Para los científicos sociales definir a la Psicología Social Comunitaria, su evolución y práctica no ha sido una tarea fácil, a través del tiempo se han realizado varias definiciones, la mayoría de autores definen a la Psicología Comunitaria como “(...) aquella que trata de la comunidad y que es realizada con la comunidad. Esta definición permite delimitar lo comunitario y lo asistencial con bastante claridad, pues, así se incluye el rol activo de la comunidad (...).” (Montero M. , 2004, pág. 387).

Maritza Montero define la Psicología Comunitaria como:

Una rama de la Psicología cuyo objeto es el estudio de los factores psicosociales que permiten desarrollar, fomentar y mantener el control y poder que los individuos pueden ejercer sobre su ambiente individual y social, para solucionar problemas que los aquejan y lograr cambios en los ambientes y en la estructura social (Montero M. , 1984, p. 390).

La misma autora, basada en los estudios de Bennett, y Cols, Cook, Golanny Eisoffer, Iscoe y Spielbeger, Murrell, , Mann, Rapaportt manifiesta que la Psicología Social Comunitaria o Psicología Comunitaria, es una rama nueva de la Psicología en formación, que se encuentra en la búsqueda de autonomía, se trata de una ciencia nueva cuyas bases psicosociales, los procedimientos, técnicas, métodos e instrumentos provienen de la Psicología Social y sus objetivos y campos de la Psicología Comunitaria, los mismos que deben ser delimitados, para evitar confusiones, que pudieran llevar a identificarla como una psicología basada en lo social con prácticas paternalistas. Además, comparte el criterio de Iscoe, Spielber, Muller Escobar y Rappaportt, quienes consideran que no se trata de una Psicología social únicamente aplicada al campo de la salud mental, cuyo fundamento se encuentra en la falta de las instituciones del Estado encargadas de la socialización de grupos marginales. No se debe confundir a la Psicología Comunitaria como el asesoramiento de las comunidades o como la tecnología social, ya que su campo de acción es mucho más amplio. Estas áreas pueden ser incluidas dentro de la Psicología Comunitaria (Montero M. , 1984). El punto central se encuentra en el poder de la comunidad, no en el profesional, ni en ningún organismo promotor.

En América Latina durante los años 1957-1959, en forma aislada se implementaron desarrollos comunitarios interdisciplinarios, los cuales tienen las mismas características de la Psicología comunitaria y la estrategia de investigación-acción con proyecciones al cambio social y la concientización. Su finalidad estaba encaminada a lograr la participación de la comunidad en la solución de sus problemas, siendo necesario para ello contar con agentes de cambio, cuya intervención permita establecer sus necesidades y potencialidad para solucionar sus problemas. (Montero M. , 1984).

La Psicología Social y Comunitaria se apoya en tres principios básicos: a) auto gestión de los sujetos; b) el poder radica en la comunidad; y, c) la correlación entre la teoría y la práctica social.

La Psicología Comunitaria tiene como base teórica: a) La tensión social; b) El interaccionismo simbólico y la Psicología Ecológica Transaccional; y, c) La noción de foco de control, relacionada con la internalidad y externalidad de las acciones.

La importancia de la Psicología Social Comunitaria radica en la intervención del sujeto como ser social, mediante la interacción que mantienen con otros sujetos y con las instituciones, que se hallan en todas las áreas sociales: cultura, comunicación, procesos simbólicos. “La mayor parte de nuestra vida tiene que ver con la interacción con otros individuos por medio del cual modelamos nuestro carácter, pensamos nuestra identidad y conformamos creencias, valores y actitudes”. (Botella, 2004,p.139).

Su conocimiento y aplicación permite a los psicólogos de la mención social comunitaria, ser críticos, deliberativos y propositivos, con competencias conceptuales, capaces de interactuar y analizar los escenarios en los cuales se reproducen fenómenos sociales: pobreza, inequidad, exclusión, violación de derechos que sufren grupos vulnerables (mujeres, niños/niñas, adultos mayores, refugiados, migrantes, entre otros)

atiendan y afronten esta problemática, con la aplicación de nuevas metodológicas para su abordaje psicosocial.

La Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana en la formación académica y profesional de los psicólogos de la mención Social y Comunitaria, desde el marco jurídico, conjuga elementos fundamentales, la educación para el conocimiento y el desarrollo de competencias, la profesión como tal y el Buen Vivir, elementos que se interrelacionan entre sí y contribuyen para una transformación planificada de las realidades sociales en las que intervienen los profesionales.

En la actualidad, una de las grandes preocupaciones del Estado ecuatoriano, es la educación en todos sus niveles, el gobierno nacional promueve una serie de acciones para transformar la educación superior, atribuyéndole un rol fundamental, en sus fines como son: la investigación, la docencia y la vinculación con la sociedad que constituyen una prioridad para el desarrollo del país. (Asamblea Nacional, 2010). Promueve y estimula su proceso de calidad, excelencia, pertinencia y democratización, encaminado a obtener el cambio de la matriz productiva y el “Buen Vivir o Sumak Kawsay”.

En el Plan Nacional para el Buen Vivir, esta categoría se define como:

(...) Un concepto complejo, no lineal, históricamente construido en constante resignificación (...) identifica como finalidades: (...) la satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte digna, el amar y ser amado/a, el florecimiento saludable de todas y todos, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de culturas,(...) el tiempo libre para la contemplación y la

emancipación y de aquellas libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades se amplíen y florezcan. (SENPLADES, 2009, pág. 32).

En los derechos del Buen Vivir y el “Régimen del Buen Vivir” están implícitos dos componentes: la inclusión social y la equidad como: la educación, salud, seguridad social, entre otros, El “Régimen del Buen Vivir se articula con el Régimen de Desarrollo, definido éste como “el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas políticos, socio- Constitución, culturales y ambientales que garantizan la realización del *Buen Vivir* o *Sumak Kawsay*”. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008) .

Art. 275 Los objetivos planteados son múltiples: mejorar la calidad de vida, construir un sistema económico justo, democrático y solidario, fomentar la participación, la interculturalidad respeto a las diversidades y la convivencia armónica con la naturaleza. El Régimen de Desarrollo debe ajustarse a una planificación participativa y se expresa en las áreas de trabajo y de la soberanía alimentaria y económica. (Gudynas, 2011).

El derecho del Sumak Kawsay que está incluido en el Plan Nacional de Desarrollo (Planificación Estratégica del Estado), el mismo que introdujo un cambio de paradigma del modelo de desarrollo del país, para alcanzar el “Buen Vivir” (SENPLADES, 2009).

En el artículo 12 de la Ley Orgánica de Educación Superior se introducen cambios en la educación superior, que se viabilizan a través de la Ley Orgánica de Educación Superior, que norma los principios por los que debe regirse: “autonomía, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la

producción de pensamiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global”. (Asamblea Nacional, 2010).

Existe la tendencia de abordar la pertinencia o relevancia de la Educación Superior reduciendo su concepto a la respuesta que debe dar a las demandas de la economía o del sector productivo, sin embargo la pertinencia trasciende esas demandas. Es decir: “Las instituciones de educación superior tienen una ineludible responsabilidad social y no sólo académica y profesional. Y lo más importante es que dicha responsabilidad, en última instancia determina la pertinencia y calidad”. (Tunnerman, 2010. p.1); es decir, no solamente se requiere profesionales que demuestren excelencia académica, sino que, además deben estar comprometidos con el cambio social, la adhesión a modelos de desarrollo sustentables y humanizados, así como también deben asumir su responsabilidad, como parte del entramado social en el que se desenvuelven.

La sociedad ecuatoriana y particularmente los potenciales empleadores de los psicólogos sociales comunitarios, manifiestan diferentes sentires y opiniones sobre la calidad, excelencia y pertinencia de la educación superior; en términos generales se aprecia muy alejada de la realidad nacional, de los problemas y del entorno social, por ello requirió procesos de cambio y modificaciones estructurales para que sea más incluyente y competitiva a nivel interno y externo.

El Objetivo 2 del Plan Nacional para el Buen Vivir insta que se mejore las capacidades y potencialidades de la ciudadanía; fortalecer la educación superior con visión científica y humanista articulada a los objetivos que plantea el “Buen Vivir”; fortalecer y consolidar el proceso de aseguramiento de la gratuidad de la educación superior pública de tercer nivel; fortalecer el sistema de educación superior, preservando las interrelaciones entre los distintos niveles y ofertas educativas; impulsar el desarrollo

científico técnico de las universidades; promover proyectos y actividades de ciencia y tecnología en todos los niveles educativos e incorporación en las mallas curricular; impulsar la investigación, el conocimiento científico y revalorizar los conocimientos y saberes ancestrales; proveer procesos de formación para docentes investigadores e investigadoras a todo los niveles, según lo dispone el Plan Nacional para el Buen Vivir. (SENPLADES, 2009).

Los objetivos 3 y 6 instituyen “Mejorar la calidad de vida de la población” y “garantiza el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas; su correcta aplicación permitirá mejorar la calidad de vida principalmente de los grupos más vulnerables de la sociedad a través del acceso a la salud, a la educación, a la alimentación, a la seguridad social así como al trabajo. Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se requiere el fortalecimiento de las interrelaciones entre los individuos en forma justa, para evitar que se produzcan desigualdades.

Así pues, la Psicología Social Comunitaria guarda relación con las propuestas del Plan Nacional para el Buen Vivir, en cuanto a aprovechar el potencial de las personas y los grupos de trabajo, así como las características de las comunidades para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población, tanto en el entorno individual como en las relaciones comunitarias, que incluyen el universo laboral. El accionar de esta disciplina está centrado en el ser humano como ser social, a través de una serie de interacciones que mantiene con otros individuos y con las instituciones.

La formación del psicólogo de la mención Social y Comunitaria deberá responder a una visión científica, tecnológica y humanista, para que el profesional esté capacitado para prestar su servicio con pericia y eficacia, encaminado a alcanzar la transformación de las problemáticas sociales, es decir:

(....) para adquirir un nuevo conocimiento psicológico no basta ubicarnos en la perspectiva del pueblo, es necesario involucrarnos en una nueva praxis, una actividad transformadora de la realidad que nos permita conocerla no sólo en lo que es, sino en lo que no es, y en ello en la medida intentamos orientar hacia lo que debe ser. (Baró, 2006, pág. 12).

Por tanto, es indispensable que el psicólogo social comunitario esté dispuesto a un cambio de estructuras mentales y de prácticas distintas en su accionar, con el fin de generar cambios importantes y positivos en el entorno donde tiene su campo de trabajo.

5. Dimensiones

1. El conocimiento se entiende como el conjunto de información estructurada que deben tener los psicólogos de la mención social comunitaria, tanto por aprendizaje teórico, así como por experiencia práctica, y como por su propia reflexión.
2. Habilidades que para este trabajo sugieren el talento, la pericia y la aptitud para desarrollar tareas relacionadas con el desarrollo profesional del psicólogo social comunitario.
3. Herramientas de intervención, en este trabajo indican los métodos y procesos que permiten o facilitan el trabajo del psicólogo social comunitario, para realizar un trabajo sistemático, metódico, ordenado, racional y crítico.
4. Rasgos de personalidad se entienden en este contexto las cualidades y características personales que deben tener los profesionales de la Psicología de la mención Social y Comunitaria según los empleadores.
5. Campo de acción, en este estudio se refiere a la identificación de las problemáticas que de acuerdo con los empleadores, son el campo de trabajo específico del psicólogo social comunitario.

6. Supuestos

El conocimiento acerca de las necesidades y demandas de los empleadores en torno al rol de los psicólogos de la mención social comunitaria en el ámbito laboral de las organizaciones del Distrito Metropolitano de Quito contribuirá al fortalecimiento de la formación académica y profesional de estos especialistas.

7. Marco metodológico

7.1. Perspectiva Metodológica

La presente investigación se desarrolló de acuerdo al modelo metodológico cualitativo, el mismo que permitió durante el proceso de estudio realizar algunas preguntas antes, durante y después de concluido el proceso de análisis de los datos obtenidos; además facilitó la identificación de preguntas claves, basándose en la definición de método cualitativo:

Los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y análisis de datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero para descubrir cuáles son las preguntas de investigación importantes, y después, para refinarlas y responderlas. Acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos entre los hechos y su interpretación y resulta más bien un proceso “circular” y no siempre la secuencia es la misma, varía con cada estudio en particular. (Hernández R. F., 1997, pág. 7).

El planteamiento de la investigación fue: ¿Cuáles son las necesidades y demandas laborales de los empleadores de psicólogos/as sociales en la ciudad de Quito en el periodo de mayo a octubre de 2015?

La metodología se organizó en función del enfoque cualitativo, buscando rehacer la experiencia, los procesos y los hitos en el desarrollo de la Psicología Social y Comunitaria, de acuerdo al diseño del Plan de Investigación “La Psicología en el Ecuador, aspectos académicos y profesionales en el marco del Plan para el Buen Vivir”.

El enfoque cualitativo en la investigación planteada permitió llevar adelante procesos inductivos, recurrentes, el análisis de las múltiples realidades subjetivas de empleadores de instituciones y organizaciones, con relación al conocimiento que tenían sobre la Psicología en general, sus percepciones de la Psicología Social y Comunitaria como carrera universitaria y como profesión. De igual forma se analizó la necesidad institucional, para incorporar psicólogos sociales y comunitarios dentro del personal profesionales.

Se propone analizar y profundizar el significado de las respuestas dadas por los empleadores, su amplitud aportó para contextualizar la proyección de la Psicología Social Comunitaria en la interacción del sujeto como ser social, cuyo desarrollo se presenta a lo largo de su vida, en su entorno, a través de una serie de relaciones que mantiene con otros individuos y con las instituciones.

7.2. Diseño de la Investigación

La investigación fue de carácter no experimental, entendida como:

La investigación no experimental o *expost-facto* es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones; la investigación no experimental es una investigación empírica y sistemática en la que cualquier científico no tiene control sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentes no manipulables. (Klinger, 2002, p.116).

7.3. Tipo de Investigación

El alcance de la investigación en su inicio fue de tipo exploratorio y luego descriptivo. “Las investigaciones que se están desarrollando en un campo de conocimiento específico pueden incluir los tipos de estudio en distintas etapas de su desarrollo. Una investigación puede iniciarse como exploratoria, después ser descriptiva o correlacional y terminar como explicativa”. (Hernández S. & Fernández C., 1997, ps. 58,59).

El tema de estudio fue las necesidades y demandas de los empleadores de instituciones y organizaciones sobre los alcances y proyecciones de la Psicología Social y Comunitaria como carrera y profesión, tema que no ha sido estudiado y es poco conocido. La materia comenzó a ser explorada mediante la aplicación de entrevistas a los empleadores de psicólogos de la mención social comunitaria, para familiarizarnos con este fenómeno, obtener información sobre el conocimiento que tienen los empleadores sobre la Psicología Comunitaria, la aplicación por parte de los psicólogos de la mención social comunitaria en su trabajo. Esta información puede ser utilizada en lo posterior, como un referente para realizar investigaciones más profunda.

Más tarde se transforma en una investigación descriptiva, la misma que:

Sirve para analizar como es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permite detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos. Estos estudios describen la frecuencia, las características más importantes de un problema. Para hacer estudios descriptivos hay que tener en cuenta dos elementos fundamentales: Muestra e Instrumento (Behar, 2008, p. 60).

En tal virtud, se midió dimensiones en forma independiente, lo cual permitió establecer las percepciones sobre cómo desarrollan las competencias los psicólogos de la mención social comunitaria; los conocimientos que tienen los empleadores de las instituciones y organizaciones sobre la Psicología Social y Comunitaria;

7.4. Instrumentos y técnicas de producción de datos

Para el estudio se definieron técnicas e instrumentos para la recolección de la información cualitativa, la misma que está plenamente justificada con los objetivos y los supuestos planteados en la investigación. La técnica definida y utilizada fue la entrevista estructurada, “se desarrollan en base a un listado fijo de preguntas cuyo orden y redacción permanece invariable” (Behar, 2008, p. 60). Siguiendo a este mismo autor, (2008) se puede afirmar que constituyó un medio ágil y económico que permitió conocer la realidad sobre los conocimientos, actitudes, percepciones, expectativas y procedimientos de los empleadores.

7.5. Guión de entrevista estructurada

Tabla 1.
Guión de entrevista

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	PREGUNTAS
Preguntas generales iniciales	Cargo Desde cuándo trabajan en la institución A qué se dedican los psicólogos en la institución
Describir los conocimientos, habilidades y herramientas que deben tener los profesionales de la psicología por parte de los empleadores	¿En qué aportan los y las psicólogas a la institución? ¿Qué debe saber un profesional de la psicología? ¿Cuáles son las principales habilidades que requieren un buen psicólogo o psicóloga? ¿Qué herramientas se necesitan para un adecuado desempeño profesional? ¿Cuáles son las principales debilidades de las y los psicólogos en cuanto a sus competencias profesionales?

<p>Describir las características personales que deben tener los profesionales de la psicología por parte de los empleadores</p>	<p>¿Qué características personales deben tener un buen psicólogo o psicóloga? ¿Cuáles son las actitudes que se espera que tenga un buen psicólogo o psicóloga? ¿Desde su relación psicólogos, que se debería mejorar en cuanto a sus características personales?</p>
<p>Describir las problemáticas que deben afrontar los profesionales de la psicología por parte de los empleadores</p>	<p>¿Cuáles son los principales problemas que requieren ser trabajados por las y los psicólogos? ¿Cuáles son las necesidades de la institución que deben abordar las y los psicólogos? ¿Cómo se evalúan los resultados de las intervenciones de las y los psicólogos? ¿Cuáles son los principales logros del trabajo de las y los psicólogos en la institución? ¿Qué recomendaría a las universidades que forman psicólogas y psicólogos en el país? ¿De qué manera las y los psicólogos aportan a la consecución del Buen Vivir en Ecuador?</p>

Nota: Realizado por la Vega, A. & Grondona, G.

El objetivo del presente estudio fue reunir la información cualitativa sobre temas específicos que afectan a la Psicología Social y Comunitaria como disciplina, carrera universitaria y formación profesional y conocer las necesidades, demandas, opiniones, actitudes, valores, y reconocimiento de los empleadores de psicólogos de la mención social de las instituciones y organizaciones del Distrito Metropolitano de Quito. La información recolectada fue relevante para el estudio planteado.

7.6. Plan de Análisis

El análisis de datos constituyó el último eslabón en la investigación realizada, el mismo que partió de la definición de Adolfo Critto (1982) sobre el análisis e interpretación de datos, “permite extraer las conclusiones en función de las dimensiones y sistemas, en base a los datos recogidos, observaciones realizadas y elaboración de datos concretada durante el proceso empírico de la investigación.

Según Encinas (2013), los datos en sí no tienen mayor valor, se requiere “hacerlos hablar”, en ello radica la esencia de la interpretación de datos, los mismos que dieron la respuesta a los interrogantes propuestos en la investigación y los resultados esperados.

El análisis de contenidos de categorías fue la técnica utilizada para el análisis de datos, este permitió categorizar el mensaje de los empleadores de las instituciones y organizaciones en función de categorías, técnica que consistió en ordenar el discurso de los empleadores sobre las demandas en torno a las características de los psicólogos que tienen de la Psicología Social y Comunitaria como carrera profesional y su desempeño; establecer las falencias y debilidades en cuanto a conocimientos teóricos y prácticos, aspectos que sirvieron de orientación para plantear que se introduzca en la malla curricular nuevos conocimientos, metodologías, técnicas y herramientas de intervención en la formación académica y profesional de psicólogos sociales de la mención social comunitaria.

Técnicas utilizadas:

En el presente estudio se utilizó el programa Atlas. Ti Versión 6.0, para codificar los datos obtenidos de las entrevistas realizadas a los empleadores e identificar las categorías y subcategorías que permitan analizar el discurso de los empleadores de acuerdo a los objetivos planteados en esta investigación.

8. Población y muestra

La población seleccionada para el estudio fueron empleadores de instituciones y organizaciones de psicólogos de la mención social comunitaria, en el Distrito Metropolitano de Quito.

8.1. Tipo de muestra:

La muestra escogida tuvo un interés académico, por lo que fue no probabilística, “La elección de los elementos de investigación, no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características del investigador, o del que hace la muestra” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 231) no correspondió a un tipo de muestreo riguroso y científico. Tuvieron la posibilidad de participar en el estudio todos los empleadores de las instituciones y organizaciones del Distrito Metropolitano de Quito, que prestan un servicio comunitario, por lo que la muestra seleccionada correspondió a un grupo de empleadores, que mostraron interés por la investigación planteada.

8.2. Criterios de la muestra:

Para los criterios de selección se tuvieron presente los objetivos del estudio, los mismos que fueron:

- Selección de empleadores de instituciones y organizaciones que contratan psicólogos.
- Empleadores que trabajan dentro del Distrito Metropolitano de Quito.
- Empleadores que aceptaron participar en el presente estudio.

8.3. Fundamentación de la muestra:

La información da cuenta de la Psicología Social y Comunitaria como profesión, y el desempeño profesional de psicólogos; estos datos se obtuvieron mediante muestreo en concordancia con los objetivos planteados en el estudio. A través de la información suministrada por los empleadores de instituciones y organizaciones y/o potenciales empleadores que contratan los servicios de éstos profesionales.

8.4. Muestra:

La muestra estuvo conformada por 25 empleadores de instituciones y organizaciones del Distrito Metropolitano de Quito.

9. Descripción de los datos producidos

El análisis descriptivo de contenidos se realizó por categorías y subcategorías. Las categorías fueron: características personales, conocimiento, habilidades, herramientas, problemáticas y aportes de la Psicología.

Las categorías y subcategorías que se mencionan más adelante permitieron ordenar el discurso de los empleadores y establecer los conocimientos y las percepciones que tienen sobre el campo de acción de la Psicología Social Comunitaria; y, el desempeño profesional de los psicólogos de la mención social comunitaria, información que permitió establecer las necesidades, demandas, fortalezas, falencias y debilidades relacionada a la formación académica y profesional y que servirá de insumo que permita la introducción de cambios en la malla curricular, a través de nuevos conocimientos, metodologías, técnicas y herramientas de intervención acorde al desarrollo de la ciencia y tecnología.

Las categorías y subcategorías se clasifican según la tabla de la página siguiente:

Tabla 2.
Descripción de datos

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA
1. Características personales	1.1.- Adaptación 1.2.- Compromiso Vocacional 1.3.- Relaciones Comunitarias
2. Conocimiento	2.1.- Conocimiento Metodológico 2.2.- Conocimiento Empírico 2.3.- Visión Holística 2.4.- Formación Académica 2.5.- Formación Profesional 2.6.- Trabajo Social
3. Habilidades	3.1.- Habilidades Terapéuticas 3.2.- Intervención a grupos vulnerables 3.3.- Receptividad 3.4.- Empatía
4. Herramientas	4.1.- Evaluación 4.2.- Experiencia Laboral 4.3.- Planificación Participativa
5. Problemáticas	5.1.- Coordinación 5.2.- Falta de vocación profesional 5.3.- Prejuicios Sociales 5.4.- Psicologizando 5.5.- Sistema de investigación de campo
6. Aportes de la Psicología	6.1.- Agente de Cambio Social 6.2.- Buen Vivir 6.3.- Posicionamiento de la Psicología

Nota: Realizado por: Vega, A.

10. Presentación de resultados descriptivos

Se señalan a continuación los resultados descriptivos del estudio y de las categorías y subcategorías indicadas en la tabla anterior.

10.1. Características

La mayoría de empleadores de las instituciones y organizaciones señalan que los psicólogos deben reunir cualidades que los identifiquen como profesionales calificados para su desempeño.

10.1.1. Adaptación

Es la capacidad que debe tener un psicólogo para trabajar en la ciudad, en el campo, con diferentes grupos étnicos, sociales, en cualquier medio, con actitud positiva, para lograr el ciento por ciento de producción en su trabajo.

Un psicólogo con capacidad de adaptación para trabajo de campo, trabajo rural, trabajo en diferentes grupos étnicos, sociales, demográficos, etc.. (J.C.G. f. 2); La actitud siempre debe ser positiva, así la productividad tiene que ser al cien por ciento en cada actividad, sea buena o sea mala, le parezca bien o le parezca mal, la actitud debe ser positiva. (D. S. f. 16).

Los empleadores al valorar las características personales de los psicólogos en el ejercicio de su profesión conceden gran importancia a la capacidad de adaptación al medio laboral urbano o rural, con grupos étnicos, grupos sociales, entre otros, a quienes prestan sus servicios. Su actitud frente a cada actividad debe ser auténtica, lo que le permitirá desarrollar un trabajo fructífero.

10.1.2. Compromiso vocacional

Varios empleadores se pronunciaron porque los psicólogos para el desempeño de su rol, tengan espíritu de servicio, puntualidad, apoyo, respeto y responsabilidad, frente a los usuarios, así como iniciativas de emprendimiento para conseguir metas individuales y colectivas, es decir, compromiso vocacional:

El compromiso, el respeto, la entrega, la responsabilidad, la puntualidad, el deseo de ayuda, emprendimiento, la colaboración, sus deseos de seguir adelante, de conseguir metas propias y colectivas, serían algunas actitudes que se esperarían de un profesional (D. S. f. 21).

El compromiso vocacional de los psicólogos es un atributo personal, que se exterioriza de muchas formas: a través del servicio, ayuda, colaboración, solidaridad, en la atención a las personas, a las familias, a la comunidad, actuando con entrega y responsabilidad, realizando acciones concretas de emprendimientos, sin presumir de sí mismo o de su profesión; esto es fundamental ya que un buen número de empleadores manifiestan que a los psicólogos les falta compromiso vocacional en el desempeño de su rol.

10.1.3. Relaciones comunitarias

Los psicólogos en el trabajo con la comunidad se relacionan e interactúan; conocen las dinámicas sociales de las personas, de las familias, de la comunidad, identifican los conflictos y en algunos casos son mediadores en la resolución de los mismos. Además, tienen conciencia social y manejan las relaciones humanas, son elementos que contribuyen a fortalecer la participación comunitaria. Los empleadores expresan: “Un

psicólogo debe saber, específicamente las dinámicas sociales que se manejan, como relacionarse con la comunidad, como identificar los conflictos y más que nada ser un mediador para dar solución a los mismos” (M. B. P. f. 17.6).

Para lograr la participación comunitaria, los psicólogos deben estar atentos en cualquier medio:

Las relaciones que se dan entre las familias o de un sujeto dentro de una comunidad, conocimientos que tiene a partir del análisis de este estudio. Eso nos permite a nosotros, desde nuestra perspectiva netamente formativa, contribuir, aportar para que haya una participación real de los individuos dentro de familia y en la comunidad. (M. F. f. 27.4).

La formación de un psicólogo va más allá de la parte académica, implica mucho la conciencia social y las relaciones humanas. (M. M. f. 28.5).

Algunos empleadores sugieren que los psicólogos, deben tener la capacidad de percibir la realidad del medio social en el trabajo, adentrarse en las dinámicas de las personas, familias y comunidad, reflexionar, establecer necesidades y problemas, plantear alternativas para intervenir de modo positivo, contribuyendo a fortalecer la participación comunitaria real y efectiva de todos los actores sociales. Esta subcategoría es muy relevante para los empleadores.

10.2. Conocimiento

Los empleadores de instituciones y organizaciones de manera general le dan importancia a la formación académica de los psicólogos, a los conocimientos teóricos y prácticos de la Psicología y de otras ciencias, pero consideran que para el buen

desempeño de sus competencias, es de mucho valor la capacitación y actualización de conocimientos en forma permanente, como base del éxito profesional.

10.2.1. Conocimiento metodológico

Los Psicólogos aportan con metodologías para la aplicación de nuevos modelos educativos afines con la población, cultura, costumbres, filosofía de vida, generar procesos necesarios para lograr mejores condiciones de vida de las personas y la comunidad; buscan a través de su accionar psicosocial el empoderamiento de los cambios producidos.

Ponemos un estilo distinto, estamos basados y centrados desde y hacia la gente, no estamos preocupados por el tema administrativo, si no que definitivamente son los procesos de lo que la gente debe apoderarse, para poder mejorar sus condiciones de vida, el aporte es justamente el enfoque psicosocial.... (P. V. f. 29.6).

Los psicólogos conocen metodologías de intervención, sin embargo los empleadores en su mayoría aspiran que los psicólogos creen metodologías nuevas y novedosas, que sirvan en algunos casos, para implementar modelos educativos apropiados para la población y congruentes con su pertenencia cultural, su filosofía de vida, sus costumbres; en otros casos para mejorar la intervención brindada a los usuarios y lograr que éstos se empoderen de los procesos.

10.2.2. Conocimiento empírico

El conocimiento empírico se adquiere con la práctica, en este caso varios empleadores, sin ser psicólogos, por su involucramiento, el contacto que tienen con la realidad, la práctica de acciones sociales, y la experiencia acumulada en el tiempo, han logrado

desarrollar actividades de apoyo a madres, padres y pequeños grupos familiares. Así explican:

Nos formamos en desarrollo humano, tenemos algunos conocimientos y herramientas, para tratar, hemos hecho talleres o encuentros más que terapia porque no somos Psicólogos pero hemos hecho encuentros conversaciones con madres con padres con pequeños grupos familiares con los compañeros y grupos de compañeros. (M. R. f. 4.19);

De igual forma manifiesta: “Tengo una experiencia en el sector público y con una trayectoria en temas sociales, sin embargo no soy psicólogo” (J.C.S. f. 2.15). Estos empleadores pueden desarrollar cierto tipo de ayuda al aplicar sus conocimientos empíricos, sin embargo reconocen que es necesario contar con psicólogos profesionales que brinden a sus usuarios la atención que requieren. El no contar con psicólogos responde a la falta de presupuesto, pero sugirieron como una alternativa, que a través de las universidades se puede implementar este servicio, firmando convenios para prácticas y pasantías de los estudiantes de Psicología de la mención social.

10.2.3. Visión holística

Los psicólogos en el desempeño de su profesión deben tener una comprensión holística, donde el todo trascienda las partes, las mismas que se encuentran concatenadas con las interacciones que se producen en forma constante, es decir, donde se trate el desarrollo como integralidad y además que trascienda lo individual, lo social y lo político. Desde esta perspectiva, los empleadores sostienen que:

En este ámbito de trabajo debemos tener una visión holística, donde tratemos al desarrollo como integralidad, de manera integral, en el momento que aportemos también sería una fortaleza”. (R. E. f. 31.7); “generalmente algunos funcionarios trabajan el tema en forma holística, es decir, no solo la parte emocional, sino la parte física, cognitiva, corporal, etc...(M.R. f. 4.2).

Y también se afirma:

Una de las fortalezas de la Psicología Social es que puedes tranquilamente articular procesos colectivos y organizativos, sin perder tampoco de vista al individuo porque eso tiene que ir en doble vía entender al individuo en la sociedad y entender a la sociedad con el individuo. (N. V. f.6.14).

Los psicólogos con una visión integral de los individuos y la comunidad como un todo, articulan entre sí tanto el desarrollo de la salud mental, física, espiritual, es decir, no fijan la atención sólo en el campo emocional sino que comprenden al individuo en su interacción con la sociedad, lo cual facilita tener una comprensión más amplia y mejora la intervención profesional. Es importante resaltar que la Psicología Social Comunitaria permite a los psicólogos articular procesos colectivos y organizativos sin dejar de lado a los individuos

10.2.4. Formación académica.

Los empleadores sostienen que la formación académica y profesional del psicólogo debe tener integral, con un amplio bagaje de conocimientos teóricos y prácticos. Además, consideran que la práctica constituye el pilar fundamental en la formación

profesional de los psicólogos, ésta les permite adquirir destrezas y experiencia en su interrelación con otros individuos, de igual manera alcanzar un alto nivel de socialización y comunicación.

Necesitas un bagaje teórico, es indispensable para la práctica psicológica, pero también se necesita tener un buen nivel de socialización, comunicación, relación, interactuar de manera coherente con el otro, para agarrar experiencia en el ámbito de la Psicología. La herramienta más importante, es estar siempre preparado, tanto en la parte teórica como en la parte práctica, hay que hacer una praxis todo el tiempo. (F. E. 25.8).

Durante su formación académica los psicólogos se nutren de conocimientos psicológicos- científicos así como con otras disciplinas complementándose con la práctica, la que les permite alcanzar un buen nivel de socialización y comunicación para interactuar de manera positiva con los sujetos, familias y comunidad. La práctica debe ser continua, los psicólogos van adquiriendo experiencia y obtienen mayor nivel de conocimientos de la realidad en la que prestará sus servicios profesionales.

10.2.5. Formación profesional

La formación profesional de los psicólogos debe ser integral, los conocimientos, habilidades y compromiso social, son la base en el ejercicio de su profesión, la misma que debe ir actualizándose en forma continua para garantizar así un mejor servicio a los usuarios. Con relación a la formación profesional los psicólogos señalan:

Nos formaron desde lo clínico, lo educativo, lo social (...) al final terminaron impartiendo cuestiones de industrial, de manera que

debilidad como tal no siento, incluso hasta nos formaron en la aceptación del error y la tolerancia al error y a la equivocación, pero lo que también nos permitieron desarrollar la capacidad de resiliencia (...) corregir lo que estás haciendo, lo veo como una habilidad, como una fortaleza, antes que como una debilidad. (P. B. f.29.11).

Los psicólogos manifiestan que han sido formados en diversas áreas de la Psicología, lo cual consideran es una fortaleza, afirmando que su formación es integral. Por su parte los empleadores argumentaron que a los psicólogos les hace falta formación integral, no únicamente en la parte académica y práctica sino también el compromiso para servir a la sociedad debe ser parte de la formación, para realizar una buena intervención psicológica, que les permitirá ganarse la confianza de los usuarios.

10.2.6. Trabajo social

El trabajo social como una práctica de intervención personal, familiar o comunitaria demanda de los psicólogos el conocimiento a fondo la dinámica social de la comunidad y/o población. Requiere hacer acercamientos a las personas, familias, grupos comunitarios, recopilar información, datos, estadísticas y hacer una lectura objetiva de los mismos, analizarlos dentro de su contexto para percibir la actuación que tienen las comunidades en la resolución de sus conflictos y necesidades. Este trabajo tiene sus fundamentos en la Psicología Social Comunitaria, la misma que aporta a los procesos de formación y mejoramiento de las relaciones sociales. Los psicólogos para:

El trabajo de campo necesita tener el acercamiento con la población, recopilar algunas características y datos de la población, datos sociales, datos psicológicos, así como una especie de combinación de trabajo social para conocer algunas situaciones de calamidad doméstica,

situaciones prioritarias de carácter social, de carencia sociales y con esta base pueda recopilar, analizar y presentar informes y estadísticas sobre la población. (J. C.S. f. 2.6).

Y también se consideran:

Los contextos de la persona, de la familia, los grupos comunitarios a los que nosotros estamos atendiendo, conocer la dinámica social de estas comunidades para que podamos aportar a los procesos de formación, para dinamizar o para lograr mejorar las relaciones sociales que se puedan dar en la comunidad. (Las comunidades, en este caso tendrían mayor fundamento en la Psicología Social, los Psicólogos están destinados a entender porque las comunidades hacen todo lo que están haciendo y en parte prestarles ayuda. Claro, conocer la dinámica social (M. F. f. 27.3).

10.3. Habilidades

Los empleadores de instituciones y organizaciones desconfían de las habilidades de los psicólogos, factor que impide contar con su apoyo y aporte para emprender procesos innovadores; puntualizan que deben ser carismáticos, tener la destreza para comprender, entender a la gente y una convicción de servicio a las personas, a las familias y a las comunidades y estar siempre dispuesto a escuchar a la gente.

Habilidades terapéuticas

Para aplicar las habilidades terapéuticas el psicólogo dispone de varias herramientas, no únicamente debe aplicar test o baterías psicológicas; con la utilización de otras técnicas, debe acercarse a los usuarios, mostrarles su cercanía a los sujetos, familias,

grupos, atendiendo la situación que están viviendo, siendo auténticos en el discurso y en su propia relación; sostienen los empleadores: si bien es cierto que

El Psicólogo es el que manejaría las baterías psicológicas, pero sin duda, hay otras herramientas que son muy poderosas, como es el relacionamiento con la sociedad, el relacionamiento con las personas a través de las técnicas de grupo. Hablando de los métodos que se pueden fomentar, adentrándonos un poco más en lo clínico, las terapias, terapias familiares, terapias de grupo, son herramientas, técnicas grupales, desde el punto de vista social. (A. V. f.22.5).

Las habilidades son las destrezas, aptitudes, capacidad y talento que requieren los psicólogos para llevar adelante la intervención terapéutica, con autenticidad y cercanía con quienes solicitan sus servicios, deben utilizar otras herramienta, técnicas, métodos y tecnologías innovadoras que les permita conocer a las personas, familias, grupos, ganarse su confianza, conocer en forma objetiva lo que les ocurre, y entregar una intervención técnica, los resultados obtenidos son el éxito en su profesión.

10.3.1. Intervención a grupos vulnerables

Los grupos vulnerables, por su condición particular de indefensión, se encuentran en riesgo, son marginados y excluidos de su entorno, necesitan de la intervención de un psicólogo, que les ayude a superar la situación en la que se encuentran alcanzando mayores niveles de autonomía, realizando actividades productivas para insertarse en la comunidad superando la vulnerabilidad, la marginación y exclusión, tal el caso de los migrantes, quienes requieren de apoyo psicológico para superar los traumas que causa el desarraigo y las dificultades para adaptarse a nuevos ambientes, muchas veces hostiles, a superar el rechazo de la sociedad. Los empleadores al respecto manifiestan:

Como psicólogos aceptamos trabajar siempre con personas que se han visto marginadas del espacio, de la normativa, que esta forma de ver no es realmente un concepto válido pero aun así se utiliza, si al final de cuentas aceptamos, de hecho nos comprometimos a trabajar con estos grupos de estos sectores. (M. R. f. 4.20).

Es importante trabajar con adultos mayores con personas con discapacidades, con gente que necesita mucho, para que su autoestima aumente, viendo la problemática, escuchando, se los ayuda en todas las áreas. (D.C. f. 1.17).

Otro grupos vulnerable son las personas en movilidad humana, debido al flujo de migrantes de otros países en busca de refugio, quienes requieren de intervención psicológica; en este sentido los empleadores dan a conocer: “Ahora hay un campo muy importante que se está trabajando en temas de movilidad humana con personas con necesidad de protección internacional, con personas en situación de refugio”. (N. V. f. 6.21)

10.3.2. Receptividad

Es la actitud amistosa y de apertura que debe asumir el psicólogo frente a las personas, saber observar y escuchar, infundir confianza y entregar herramientas para que las personas que han recibido atención psicológica, se desarrollen por sí mismo.

El psicólogo es un facilitador que contribuye a que los sujetos descubran sus potencialidades y se beneficien de ellas, debe ser responsable, puntual, muy cálido, ser muy empático, tener paciencia,

saber escuchar, ser confiable, todo esto debe saber transmitirlo, porque puede serlo y si no lo transmite no sirve de mucho. (E. R. B. f. 30.5).

Los empleadores agregan tener una actitud amistosa, de apertura saber escuchar, no querer cambiar, si no querer entregar herramientas para que las otras personas se desarrolle por sí mismo, el psicólogo es un facilitador personal, es decir, solamente ayuda a descubrir la potencialidad de la otra persona para que encuentre soluciones a sus problemas. (M. R. f. 4. 11).

Los psicólogos deben caracterizarse por su capacidad de observación, de escucha, estimular la confianza en las personas, en las familias, en la comunidad, ser cálido, aceptar nuevas ideas y estímulos que provienen de lo externo, los psicólogos son facilitadores que ayudan a descubrir las potencialidades que tienen las otras personas y les enseñan a que aprendan a utilizarlas de una manera correcta, en la solución de sus problemas.

10.3.3. Proactividad

El psicólogo debe ser una persona con iniciativa, con capacidad de autodominio de sus propios pensamientos, emociones y actitudes, creativo, se adelanta a los problemas que pueden presentarse y da soluciones inmediatas, tiene capacidad de liderazgo y comprensión y sabe el momento adecuado para abordar temas engorrosos, es asertivo y no impone sus criterios.

Los empleadores, señalan que el psicólogo debe poseer “capacidad de liderazgo, capacidad de comprensión, capacidad de sistematización, ser muy conciso en lo que dice, en lo que expresa y muy claro en lo piensas” (P. B. f. 29.13), además, sostienen

que debe ser: “una persona proactiva que sabe escuchar, que sabe entender, que tenga mucha paciencia, se exprese correctamente, que sepa el momento y cuando decir las cosas, que sea asertivo, y sobre todo no trate de imponer lo que él piensa”.(A. V. F. f. 22.7).

10.4. Herramientas

Los empleadores estiman que los psicólogos en el ejercicio de su profesión utilizan diversos métodos, herramientas para realizar diagnósticos de las personas, familias y comunidades, no solo las baterías psicológicas en la realización de su trabajo y desempeño, que les permite obtener resultados positivos o negativos en la intervención; de igual manera la planificación participativa y la experiencia laboral son herramientas que les ayudan a la consecución de los objetivos propuestos en la prestación de la atención psicológica que brindan.

10.4.1. Evaluación

Varios empleadores consideran que es importante evaluar el desempeño en el trabajo de los psicólogos, porque les permite medir los resultados y establecer el cumplimiento de las funciones asignadas, la dedicación al trabajo y corregir errores, está evaluación la aplican todas las instituciones privadas o pública. La evaluación es anual o semestral y la realizan mediante la aplicación encuestas de satisfacción por resultados, entrevistas a usuarios al azar en base a los cuales se orientar y guía el trabajo para alcanzar mejores resultados y obtener los objetivos propuestos, además, sirve para la toma de decisiones.

Los psicólogos deben autoevaluarse para La autoevaluación no es una tarea sencilla pero es una herramienta que sirve para mejorar su nivel profesional.

Los empleadores sugieren que los psicólogos deben aprender a autoevaluarse, consideran que es una tarea difícil pero necesaria; lo que les permitiría que midan su rendimiento, la calidad de servicio prestan, establecer si su trabajo se está cumpliendo dentro de los plazos determinados y los resultados obtenidos. Al momento esta herramienta no se viene utilizando sin embargo su utilización les serviría para mejorar su nivel profesional.

10.4.2. Experiencia Laboral

Los psicólogos requieren tener experiencia laboral, haber adquirido conocimientos y aptitudes a partir de la práctica desarrollada durante su formación académica, no únicamente relacionados con la Psicología sino con otros campos como: Administración pública, política, normativa (leyes, reglamentos, ordenanzas), carecen de otro tipo de experiencias laborales tanto en el sector privado como en el público. Sus reflexiones se basan a que el servicio que prestan en ambos campos es similar aunque existen particularidades en cada sector ya que su campo de acción es muy amplio y en muchas ocasiones han tenido y tendrán que desempeñar cargos directivos, realizar consultorías, estudios, investigaciones, contrataciones, debiendo estar preparado para ello. La opinión de los empleadores es: “hace muchísima falta la experiencia profesional” (G. G. f. 16.14); agregan:

Si tengo varios psicólogos para contratar le daría prioridad a quien ya haya servido en el sector público. A veces se hace bastante complicado que una persona se adapte al sector público. Puede ser un buen profesional pero si no se entiende la lógica de los procesos, le puede resultar difícil. Porque no solamente es el trabajo profesional el que va a desempeñar sino que además va a tener que ser un administrador de

contratos y papeles; en ocasiones lo que se contrata personal y también Psicólogos, para que pueda hacer definiciones técnicas, de manera pueda realizar también contrataciones externas en ciertos casos, llámese consultorías, estudios, provisión de servicios. (J.C.G. f. 2.31).

10.4.3. Planificación Participativa

Algunos empleadores manifiestan que llevan a delante la gestión de proyectos a través de la planificación participativa, les corresponde al psicólogo desarrollar esta área en la parte operativa, por lo que es necesario que formen parte del equipo de planificación, puesto que es en la planificación participativa donde se involucran las instituciones y la comunidad en su conjunto, para conocer, analizar y decidir durante todo el proceso, las necesidades, problemas, limitaciones y que se debe hacer para superarlos y mejorar la calidad de vida de estos sectores ; expresan:

Se está trabajando en el ámbito de la planificación, a través de la planificación participativa, estamos trabajando a nivel de gestión también, en gestionar los proyectos de la institución y en donde hay un poquito más de aporte de los psicólogos es en el tema operativo les corresponde implementar varios proyectos de la institución (N. V. f. 6.2).

“La planificación participativa involucra a la comunidad en todo el proceso, por eso tenemos una metodología que es antes de la construcción, durante la construcción y después de la construcción, se vigila que se vayan dando las cosas, así el logro es más grande, es integrar esa metodología que todos podamos trabajar en un equipo, en diferentes entidades profesionales”. (V.B. f. 23.20)

Dentro de la gestión de proyectos la planificación, organización, seguimiento y control de todos los aspectos de un proyecto, se involucra a todos los actores institucionales y de la comunidad a participar activamente para alcanzar los objetivos propuestos. La participación del psicólogo en el plano operativo debe ser mayor. El monitoreo y seguimiento está dado por la evaluación de un equipo interdisciplinario, encargado de establecer si la planificación se ajusta con los tiempos previstos, el presupuesto se ejecuta de acuerdo a lo planificado, estableciendo los errores o limitaciones existentes y planteando las recomendaciones para la solución de los mismos.

10.5. Problemáticas.

Los empleadores de las organizaciones e instituciones perciben que los psicólogos han recibido una buena formación teórica, pero sostienen que tienen serias limitaciones en la investigación de campo y en la práctica. Consideran que es un problema, que obstaculiza su vinculación con la colectividad y por ello tienen dificultad para detectar los conflictos y necesidades de las personas, familias y comunidad, de igual forma para encontrar solución a los mismos, su apoyo al desarrollo de la comunidad es mínimo, aspectos que limitan su actuación profesional.

10.5.1. Coordinación

La coordinación en una institución es fundamental, ésta depende que todos los actores trabajen en forma coordinada, cumplan con sus tareas para alcanzar los objetivos y metas trazadas, en un clima saludable de trabajo y favorece la prestación servicios de atención psicológica de calidad, caso contrario afectará las relaciones interpersonales, impedirá que se implemente otras técnicas y metodologías y afectará al rendimiento laboral. Para los empleadores: la falta de cooperación entre compañeros, la falta de

cooperación de las autoridades para que él no pueda desempeñarse cien por ciento, eso es una debilidad. (G.G. f.16.7)

Por otra parte, la coordinación, es una necesidad sentida por de los empleadores cuando no están en capacidad de implementar el servicio psicológico para sus usuarios, esto sucede sobre todo en las parroquias alejadas de la ciudad de Quito “para que puedan tener más apoyo, el mismo que hace falta en los diferentes lugares, ya que existen lugares donde realmente no pueden contratar psicólogos, por falta de recursos”. (D. C. f. 1.26). Los empleadores ven como solución la coordinación con las universidades para trabajar en conjunto, mediante la firma de convenios, acuerdos y así contribuir a mejorar el bienestar de las personas y la comunidad.

Puntualizan que la coordinación debe involucrar no sólo a las facultades de Psicología sino a otras facultades que pueden aportar positivamente al desarrollo institucional, las mismas que vienen colaborando en ciertos espacios, que muchas ocasiones los dejan abandonados, “para ayudar a las personas se necesita convenios con facultades de Medicina, de Psicología, con muchas otras facultades que están ayudándonos al fortalecimiento de cierto espacio que fueron abandonados” (D.C.f.1.20).

10.5.2. Falta de Vocación Profesional

Cuando los estudiantes escogen la carrera de Psicología como formación académica y profesional deben tener interés, aptitudes, compromiso y gusto de servicio, la percepción de los empleadores en este sentido la expresan:

Hay ciertos estudiantes que no les gusta lo que estudian, lo hacen porque no tuvieron otra opción, lo mejor en la vida es la decisión que se esté tomando y que si lo hago es porque quiero y porque lo siento,

que eso es parte de mi vida y va a servir a los que necesitan ya que en este caso este lugar es para trabajar directamente con la gente (D. C. f.1.13); aún más “una de las principales debilidades que he visto es a veces la falta de compromiso y de entrega para trabajar con la gente del campo. (D. C. 1.8).

Al elegir la Psicología como profesión es importante que el estudiante sepa diferenciar entre lo que es la profesión y lo que es la vocación, en el primer caso debería mirar a la profesión como un espacio de realización persona, que le permite tener ingresos económicos, en el segundo caso, debe estar presente el compromiso para trabajar, la vocación conlleva el servicio, la ayuda, el compromiso, la entrega, trabajar por los que más necesitan, ayudarlos a salir adelante, mejorar sus condiciones emocionales.

10.5.3. Prejuicios Sociales.

La Psicología ha cobrado mucha importancia en los últimos años y ha contribuido a fortalecer la salud mental de la población, sin embargo aún persiste el prejuicio y la resistencia de muchas personas a recibir atención psicológica, piensan que únicamente los “locos” son los que necesitan de la atención de un psicólogo, es una opinión distorsionada, que refleja el desconocimiento de las personas de la Psicología y como esta puede contribuir a mejorar calidad la salud mental de los sujetos. Los empleadores fundamentan esta forma de pensar con este ejemplo:

Muchos adolescentes que llegan a consulta y dicen / les digo te trajeron- vienes por qué quieres o te trajeron, me obligaron, y porque, porque no estoy loco, entonces todavía existe este mito y esta concepción de que las personas que asisten al psicólogo son los locos y es realmente la persona que necesitan siempre de un apoyo, de una guía

o una persona con conocimientos especializados, sobre las emociones y sobre cómo funcionan nuestros procesos mentales (K. B. f. 26.19).

Pero los prejuicios sociales no solamente suceden en la población sino en los mismos profesionales de la Psicología, así lo sostienen empleadores

Hemos conocido de compañeros compañeras que han tenido sus tratamientos, les han intentado hacer cambiar inclusive con medicinas (...) les han enviado a psiquiatras, les han intentado manipular convencerle que están enfermos, que son pecadores, las/los Psicólogos que tienen relación con las iglesias, hay una iglesia aquí que se llama “Camino de Salida”, es conocida por que supuestamente recupera gente homosexual. (M. R. F. 4.12).

Los prejuicios sociales, son apreciaciones sin fundamento, basadas en comentarios de otros sujetos, que no tienen explicaciones ni conocimiento suficiente para emitir un juicio de valor. El prejuicio viene a ser la crítica que se hace en este caso a los psicólogos sin conocer suficientemente los elementos de la intervención, que estos realizan.

10.5.4. Psicologizando

De acuerdo con el criterio de los empleadores los psicólogos tienen la tendencia de psicologizar su trabajo, es decir, pretenden explicar a través de la Psicología todo lo que sucede en su entorno:

La Psicología es una forma de ver el mundo pero no es la única, hay otras formas de ver, de interpretar las cosas, especialmente los psicólogos jovencitos, tratan de interpretar todo con lo que saben, con

las teorías que les han enseñado, encasillan a la gente en tal o cual patología, porque no puede psicologizar todo y a todos, cada persona es un mundo y es diferente y no puedes hacerlo porque sabe dos o tres teorías, decir esta persona es así o asado, es una falta total de respeto a las otra persona (M.B.P. f. 17.17).

Este enfoque es impropio y solo pueden ser explicado por el profesional que lo sostiene, por lo que los empleadores consideran que:

Es debilidad, a veces se tiende a psicologizar las cosas, que todo lo puede explicar desde la Psicología, hay cosas que si las puede explicar, puede intervenir desde la Psicología pero necesitamos también de las demás áreas para fortalecer ese conocimiento (N. V. f. 6.13).

Encontramos que hay una sobre interpretación psicológica en los problemas de las personas y de las comunidades, lo cual no corresponde a la realidad. La tendencia de ciertos profesionales es explicar desde la Psicología todo lo que sucede en el entorno de las personas, familias y comunidades, hay una sobre interpretación psicológica, sin reconocer que los hechos humanos o sociales tienen su propia dinámica, la misma que para ser interpretada requiere desde otras disciplinas como la Sociología, la Antropología Social, entre otras.

10.5.5. Sistema de Investigación de Campo

Los empleadores concluyen que es importante que los psicólogos para que establezcan vinculación con la realidad deben realizar investigaciones relacionadas con su trabajo, que les permita construir una vinculación con la realidad, conocer de cerca las problemáticas que afectan a las familias y comunidades valiéndose de metodologías,

herramientas, técnicas, aplicación instrumentos, recolección de datos demográficos y sociales de la población, análisis de los mismos, cuyos resultados guiarán su desempeño profesional.

Por otra parte, sostienen que:

El sistema de investigación de campo debe llevarlos a tener un vínculo con la colectividad que permita resolver problemáticas de la sociedad, es un tema de la universidad, primero se baje un poco el nivel teórico, se incremente el nivel práctico que tiene que ver básicamente con la investigación y la vinculación con la colectividad para resolver problemáticas sociales con la comunidad. (J.C. G. f.2.47).

Para fortalecer la investigación se hace necesario implementar nuevas metodologías, en este sentido los empleadores sugieren:

Se debería fortalecer en la universidad, en especial, el trabajo metodológico de lo que se hace afuera, mucho se habla de teoría, mucho se habla de la forma de - entender al mundo pero no de la forma de accionar en el mundo (C.A. f. 14.13).

La investigación es fundamental para los profesionales y estudiantes de Psicología, ésta forma parte de la formación desde el inicio de los estudios hasta llegar a ser profesionales, contribuye a mejorar los niveles de formación porque facilita establecer contacto con la realidad, conocer de cerca las problemáticas que afectan a la comunidad, utilizando varias metodologías. De igual manera, permiten acrecentar los conocimientos, obtener diagnósticos, plantear alternativas y soluciones a los problemas, por lo que constituye un estímulo para la actividad estudiantil como

profesional. Las universidades deben conceder a la investigación de campo un papel preponderante a lo largo de la formación profesional, contribuyendo a crear y fortalecer el espíritu investigativo de estudiantes y de los profesionales de la Psicología.

10.5.6. Problemáticas Sociales

Los empleadores sostienen que la problemática social es compleja y diversa, que requiere ser atendida por los psicólogos en el sitio de trabajo, analizar la problemática y encontrar soluciones a los problemas y conflictos sociales, mejorar las capacidades de la población, para que puedan acceder a servicios e infraestructura, de igual forma mejorar su formación profesional. Estiman que:

Los problemas que hay que resolver en la población son diversos en cuanto a la problemática social. Justamente el reto para mi equipo de trabajo y en particular para el psicólogo, aparte de saber analizar todas estas estadísticas, es poder también dar soluciones a esa problemática social; la intervención de los psicólogos dentro de las problemáticas sociales de la comunidad es primordial, ya que de ella depende mejorar la calidad de vida de la población, logrando que la población de más bajos recursos, que por lo general es excluida, marginada, tenga la oportunidad de acceder a los servicios, tal como se expresa el interés social de YACHAY en el territorio es el de mejorar las capacidades generales de la población; tanto en su acceso a servicios y en prestaciones sociales como también en su infraestructura y en su formación profesional, su capacidad de desenvolverse y tener mejores ingresos.(J.C.G. f.02)

Los problemas sociales son situaciones que impiden el desarrollo de una comunidad, de poblaciones que no pueden satisfacer sus necesidades básicas, tienen dificultad para acceder a los servicios de salud, de educación, de alimentación, vivienda, no disponen de fuentes de trabajo. Los problemas sociales son complicados y requieren de investigaciones que permitan establecer las causas que los generan y encontrar soluciones para lograr poblaciones más incluyentes, desarrollar sus propias capacidades, para que superen por sí solas sus problemas y alcancen condiciones de vida socio económicas aceptables para una vida digna., es aquí donde el psicólogo juega un papel primordial.

10.6. Aportes de la Psicología

La Psicología Social, según criterio de los empleadores, tiene un vasto campo de acción, aporta como ciencia y profesión a lograr el bienestar de la población, es decir, contribuye a hacer efectivo el “buen vivir”, al trabajar con poblaciones urbanas y rurales, pobres y marginadas, que enfrentan problemas sociales complejos, diversos y dinámicos, los mismos que requieren de soluciones inmediatas. Para lograrlo utiliza estrategias y técnicas de intervención múltiple, generando o mejorando las habilidades, las capacidades y participación de las personas, familias y comunidades, en la búsqueda de soluciones propias y eficaces a sus problemas y permitiéndoles a los sujetos y comunidades ser actores de sus propias transformaciones. Los aportes de la Psicología Social van más allá del plano individual, tiene efectos positivos en la población y contribuye a su desarrollo en el marco del Plan Nacional para el Buen Vivir.

10.6.1. Agente de Cambio

Algunos empleadores proponen que los Psicólogos sean agentes de cambio, para lo cual necesitan generar nuevos procesos, nuevas metodologías, tener capacidad para afrontar dificultades que se pueden presentar, compromiso y responsabilidad, debe ir más allá del análisis y atención de la salud mental, poseer voluntad, capacidad para cambiar, proponer como hacer las cosas de otra manera, debe buscar y lograr el bienestar de las personas y comunidades, generando la interacción y la autoconfianza de la población, impulsando las capacidades y habilidades que les permitan comprender de mejor manera su realidad y buscar opciones y soluciones a sus problemas y necesidades. Varios profesionales están impulsando el cambio, así:

Incluso psicólogos clínicos hacen análisis de contexto, análisis de las relaciones sociales, porque en base a eso uno puede tener una idea mucho más clara de intervención, y hay que entender al individuo si pero también hay que entender bien a todo el contexto. (N.V. f. 6.20).

Algunos psicólogos en su intervención han realizado cambios, los resultados obtenidos han sido buenos, no solo para ellos como profesionales sino para las personas y sus familiares, así expresan: “El principal logro es justo ver cuando una persona es dada de alta por el psicólogo”.

Hemos tenido casos en los que habido adicción a las drogas, no han sido necesariamente que esta persona entre a un internamiento si no que ambulatoriamente se haya podido mejorarla, esto es un logro súper grande y viendo el cambio de características incluso hasta de su familia, porque cuando una persona viene a consulta no solamente debe cambiar

él, debe cambiar él y ciertas cosas en su familia o ciertas actitudes en la familia. (R. B. E. f. 30.21).

Para que un psicólogo sea considerado como agente de cambio, debe tener las habilidades para desarrollar cambios en las funciones que realiza, capacidad para hacer cosas nuevas, introducir nuevas técnicas y metodologías de intervención, generar nuevos procesos, ser responsable y mantener un compromiso firme, saber afrontar las dificultades eventuales que se pueden presentar.

10.6.2. Buen vivir

Los empleadores consideran que el Buen Vivir consiste en la satisfacción de las necesidades, la consecución de una mejor calidad de vida, en armonía con el medio ambiente y la naturaleza, es decir,

Buen Vivir o Sumak Kawsay, es un estado de plenitud, un estado en el que el ser humano vive bien y se relaciona bien con su entorno es decir un estado en el que cada ser conoce sus dones, habilidades, su virtudes y sus fortalezas y busca relacionarse adecuadamente con el entorno para tener adecuada relación con su entorno y su especialidad.(J.C. G. f. 2. 48).

El Buen Vivir es una nueva idea para el desarrollo, para alcanzar el bienestar, es vivir con dignidad y con respeto a los derechos fundamentales, la vida y la naturaleza, por lo que se requiere el aporte de todos para alcanzar el desarrollo desde otra visión centrada en el ser humano como sujeto de derechos, como lo expresan algunos empleadores: “Estamos a cargo de fortalecer el Sistema nacional de Participación

Ciudadana, de los Consejos y Ganancias Sectoriales y de dar seguimiento a la Asamblea ciudadana, internacional e intercultural por el Buen Vivir”. (J.C.G.f.2.48).

El Sumak Kawsay o Buen Vivir se centra en del desarrollo el ser humano, su objetivo final es alcanzar el Buen Vivir, para ello se hace necesario mejorar las condiciones de vida de la población, desarrollar sus capacidades, y potencialidades, con un sistema económico y solidario que promueva la igualdad e inclusión social, impulsando la participación de la ciudadanía y tener una convivencia armónica con la naturaleza. El Plan Nacional para el Buen Vivir, plantea nuevos retos para lograr los objetivo propuestos, lo cual implica el compromiso de todos y en este caso de los psicólogos contribuir para que se cumpla y se fortalezca.

10.6.3. Posicionamiento de la Psicología

Los empleadores consideran que los psicólogos deben lograr que los usuarios de los servicios psicológicos, reconozcan la importancia de su intervención, al momento de evaluar la calidad de atención sea reconocida y valorada. El psicólogo debe tener un posicionamiento de su profesión ligado al propio esfuerzo que realiza, a la actividad y a las condiciones en las que ofrece sus servicios, lo cual se aprecia en las siguientes expresiones:

Yo creo que en primer lugar ha abierto una puerta para el ingreso de más personas, de más psicólogos, ya somos algunos aquí, incluso en la Gerencia de Control Social, se ha abierto algo y se ve, parece que nuestro trabajo está siendo apreciado pero toca seguir trabajando.(C.A. f.14.29).

No es una tarea fácil posicionar a la Psicología en las instituciones y organizaciones, los profesionales requieren de mucha habilidad, creatividad, de poner en juego todas sus capacidades, como se explica los empleadores:

Posicionar a la Psicología como un oficio o una disciplina, para abordar el tema como se hace de acuerdo a la academia, como una de las ciencias humanas que permite tener esa gran valoración, articulación, flexibilidad y potencialidad posterior, ahí radica mucho la presencia, aquí hay un matiz de la composición interdisciplinaria y transdisciplinario de la construcción de los equipos, pero en un 80% hay presencia de un compañero, compañera psicóloga (K.C. 3.31).

El posicionamiento de la Psicología dentro de las instituciones requiere que los psicólogos conozcan cuáles son las necesidades que deben ser atendidas, los objetivos y metas que persigue, los proyectos que lleva, que sea generador de otros procesos de prevención que en la curación y otras metodologías para realizar el trabajo terapéutico y que su trabajo tenga un mayor enfoque psicológico.

11. Análisis de los resultados

Se comprueba que para la contratación de psicólogos, los empleadores de las instituciones y organizaciones, ponen mayor cuidado en determinadas familias y categorías. Características personales, los empleadores consideran que los psicólogos deben reunir ciertas cualidades que los identifican como profesionales calificados; con un alto nivel de Adaptación al Medio Laboral sea urbano o rural; que tengan una actitud positiva en todas las actividades que desarrollen, que posean Compromiso Vocacional; y capacidad para establecer Relaciones comunitarias saludables.

Los empleadores puntualizan que una debilidad de los psicólogos es la falta de conocimientos para identificar problemas y conflictos, dificultad en el abordaje de intervención individual, familiar y comunitaria, en la reflexión de necesidades y problemas comunitarios, poca iniciativa para plantear alternativas de solución, participar en mediación y fortalecer la participación comunitaria, lo cual sucede debido al escaso tiempo de prácticas que realizan durante su formación académica y profesional.

Para los empleadores el Conocimiento en la formación académica y profesional es otra categoría fundamental que reviste su interés al momento de contratar a un psicólogo, valoran los conocimientos teóricos, prácticos, la capacitación permanente, la actualización de conocimientos de la Psicología así como de otras disciplinas de las Ciencias Sociales, con la adquisición de nuevas metodologías para su intervención y mejor desempeño profesional, con una visión holística de los sujetos de su intervención en su medio social.

Se considera que el trabajo social que deben realizar los psicólogos demanda un conocimiento real de la población, a través de saber recopilar información, datos

estadísticos sobre las características de la población como de su cultura, necesidades y conflictos, para que con habilidades terapéuticas y personales puedan intervenir eficazmente en instituciones, organizaciones, personas, familias y comunidades.

Se plantea que los psicólogos deben poseer cualidades de receptividad, proactividad, ser facilitadores, disponer de herramientas no solo psicológicas sino sociales y técnicas para su eficiencia laboral; realizar auto evaluaciones y de los usuarios en forma permanente o periódica.

Se puntualiza la falta de experiencia laboral en el sector público y privado, con la necesidad de que intervengan en los procesos de Planificación Participativa, en la gestión de los proyectos; deben investigar y conocer las problemáticas sociales y realizar acciones de coordinación interna y externa en su trabajo.

Se recalcan las falencias en la investigación de campo y la escasa práctica en su formación universitaria, que debe superarse, para resolver las problemáticas sociales; se debe romper con los prejuicios sociales tanto de psicólogos como de usuarios y posicionar a la Psicología en el desarrollo de la sociedad; para lo cual, es una necesidad que se conviertan en Agentes de Cambio para alcanzar el Buen Vivir o Sumak Kausay,

11.1. Comparaciones más pertinentes entre las diferentes categorías

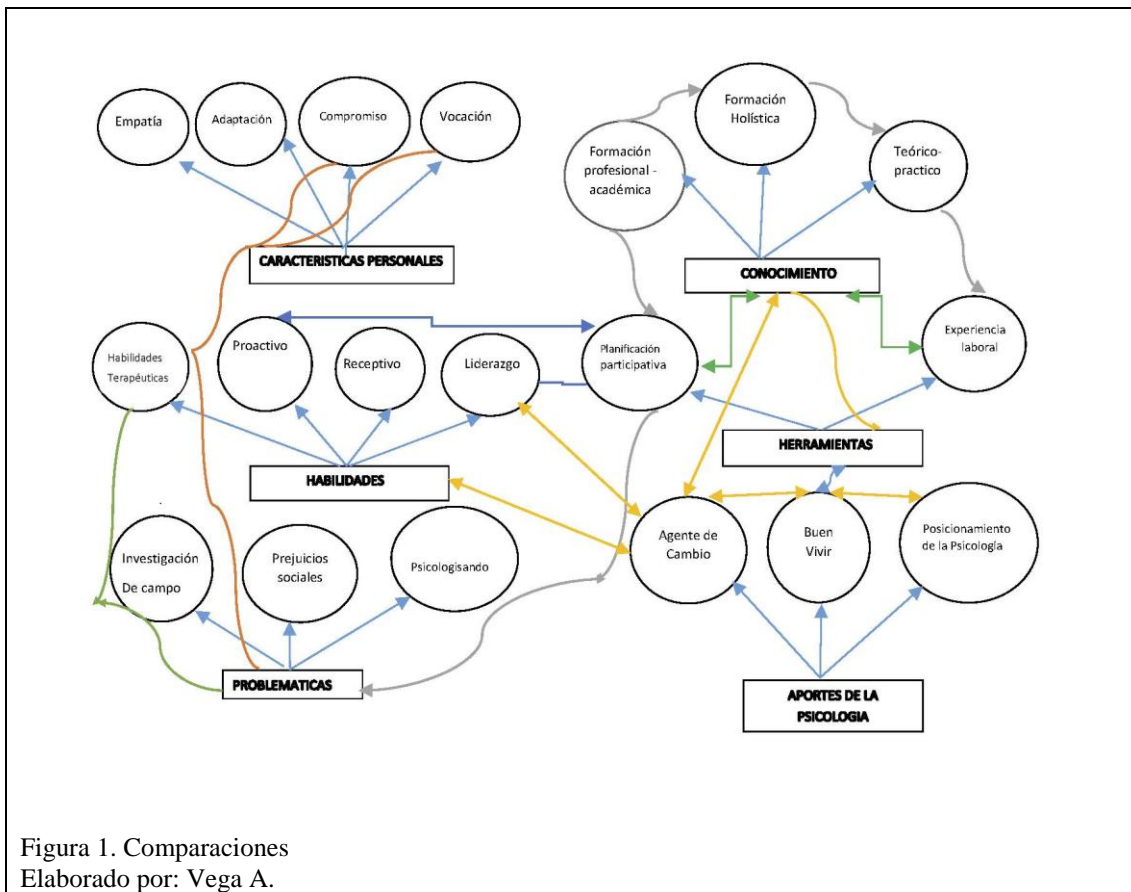


Figura 1. Comparaciones
Elaborado por: Vega A.

En este punto se ha seleccionado algunas subcategorías estimadas apropiadas para establecer una relación acertada entre otras subcategorías que pertenecen a diferentes familias pero que poseen varios elementos que las relacionan.

- Características personales de los Psicólogos / Problemáticas afines a la falta de adaptación al medio laboral, de vocación y compromiso profesional.

Los empleadores demandan ciertas características personales para contratar psicólogos. Un elemento valorado es la capacidad de adaptación para trabajar en cualquier medio, sea rural o urbano y una actitud positiva para lograr el ciento por ciento de producción en su trabajo.

Manifiestan haber encontrado que los psicólogos tienen obstáculos para relacionarse con la población, por la poca empatía y carisma, falta de vocación profesional, investigación científica, adaptación al medio laboral, interés, aptitudes, compromiso, en algunos casos falta de conocimientos, actualización y práctica, por lo que la participación comunitaria se hace difícil sobre todo en los medios rurales.

- Conocimientos/ planificación participativa/ experiencia profesional.

Estas subcategorías son semejantes porque tienen dos componentes en común: los conocimientos teórico - prácticos y la experiencia profesional.

Los empleadores creen que la formación teórica en Psicología es muy amplia, pero hay ciertos vacíos en la formación académica y profesional, resaltan la falta de prácticas y de experiencia laboral en lo público como en lo privado. Sostienen que la formación de los psicólogos debe ser holística y la actualización de conocimientos permanente; además, como consecuencia de las dinámicas sociales actuales, han surgido otros campos de intervención de los psicólogos, los cuales no han sido conocidos ni estudiados, una de las

limitaciones que encuentran es la poca o falta de conocimientos acerca de la Planificación Participativa.

Observan que las Universidades para la formación académica de los nuevos estudiantes y psicólogos, deben revisar la malla curricular en forma profunda; introducir materias para el estudio y abordaje de nuevas problemáticas y dinámicas sociales para una comprensión holística del ser humano, promoviendo nuevas metodologías de intervención, novedosas y fáciles de aplicación a los sujetos, comunidades y población en general, de acuerdo a su filosofía de vida, a su cultura, a sus costumbres para que se empoderen de los procesos, estén en capacidad de identificar sus necesidades y problemáticas, encuentren soluciones y mejoren su calidad de vida.

De la misma manera, opinan que se debe fortalecerse el conocimiento y manejo de la Planificación Participativa, para que los psicólogos se familiaricen con las problemáticas institucionales, sociales y comunitarias, aporten con sus conocimientos en el desarrollo de nuevas propuestas, realicen un trabajo inter y multidisciplinario, trabajen en coordinación con otros profesionales y no se queden únicamente en la ejecución del plan operativo institucional.

- Habilidades terapéuticas para el buen trabajo profesional/ problemáticas vinculadas con los prejuicios sociales/psicologizando

Otro hallazgo es la relación de las habilidades terapéuticas en correlación con las subcategorías los prejuicios sociales y psicologizando, lo cual afecta el desempeño de los psicólogos, causa problemas en los usuarios y tiene una repercusión negativa en las instituciones y organizaciones.

Los empleadores consideran que el trabajo de los psicólogos va más allá de la aplicación de baterías psicológicas, deben caracterizarse por ser proactivos, con capacidad de liderazgo, de autodominio de sus propios pensamientos y emociones, para erradicar sus prejuicios sociales y la tendencia a entender a los sujetos, familias y comunidades únicamente desde el punto de vista psicológico, es decir psicologizan todo, hacen una sobre interpretación psicológica, no han desarrollado destrezas para reconocer y actuar de acuerdo a las propias dinámicas de los hechos sociales.

- Herramientas, investigación de campo y su correlación como agente de cambio y Buen Vivir.

Los psicólogos en el ejercicio de su profesión recurren a una serie de herramientas, para recoger la información, realizar diagnósticos e intervención terapéutica de sujetos, familias, comunidades, valiéndose de instrumentos y técnicas observacionales, objetivas, subjetivas, proyectivas, la empatía, la interdisciplinariedad forma parte de sus herramientas, así como la evaluación, que le sirve para medir su trabajo y desempeño; herramientas que son utilizadas de acuerdo a los avances de la intervención terapéutica, la utilización de las herramientas en la investigación de campo recobra gran importancia porque permite a los psicólogos establecer un vínculo con la comunidad, conocer de cerca la dinámica social, las problemáticas que le afectan y permite acrecentar los conocimientos, crear nuevas metodologías para lograr diagnósticos precisos y plantear alternativas de solucionar los problemas sociales.

Los empleadores piensan que en las universidades se imparte mucha teoría, señalan que se habla mucho de – entender el mundo pero no de la forma de

accionar en el mundo - , por lo que concluyen que las universidades deben fortalecer el trabajo práctico, desarrollando la investigación de campo. Proponen que los psicólogos sean agentes de cambio generando nuevas herramientas terapéuticas, y fortaleciendo sus habilidades profesionales para que los sujetos de intervención logren una mejor calidad de vida, en armonía con el medio ambiente y la naturaleza, contribuyan al desarrollo desde otra visión centrada en el ser humano como sujetos de derechos, es decir alcancen el suma kawsay o buen vivir, con dignidad y con respeto como lo plantea el Plan Nacional del Buen Vivir, lo cual implica el compromiso de todos y en particular de los estudiantes y profesionales de la Psicología.

En este punto se ha seleccionado algunas subcategorías estimadas apropiadas para establecer una relación acertada entre otras subcategorías que pertenecen a diferentes categorías pero que poseen varios elementos que las relacionan.

11.2. Las relaciones más significativas entre categorías y subcategorías

Este punto tiene que ver con las relaciones más significativas de la investigación, según la pregunta ¿Cuáles son las necesidades y demandas laborales de los empleadores de psicólogos/as sociales en la ciudad de Quito en el periodo de mayo a octubre de 2015? Y Cuyos resultados corresponden a la descripción de los resultados obtenidos, para realizar un balance imparcial de las necesidades y demandas sociales de los psicólogos de la mención Social y Comunitaria por parte de los empleadores.

Entre los empleadores de psicólogos que han contribuido en esta investigación se encuentran: Junta Parroquial, Ministerio de la Gobernabilidad, Empresa pública YACHAY, MIDUVI, Sistema Nacional de Participación Ciudadana, Consejo Nacional de la Judicatura, Coordinación Nacional Intersectorial, Coordinación

Nacional en Bienestar Educativo Integral e Inclusión Educativa; Distrito Metropolitano de Quito, La Delicia; Ministerio de Inclusión Económica y Social, (MIES).

Los empleadores participantes en esta investigación pertenecen a distintas instituciones y organizaciones, lo que permite tener diferentes enfoques acerca de su rol profesional; a la vez que se han encontrado correlaciones que le facilita al psicólogo/a en la mención Social y Comunitaria desenvolverse con un perfil adecuado para el buen desempeño no solo en la institución si no para cumplir su compromiso con la comunidad.

La Psicología Social Comunitaria, como ciencia está vigente desde hace pocas décadas, las universidades tardaron varios años para implantar dentro de la carrera de Psicología la especialización Social y Comunitaria, de allí que los primeros psicólogos sociales comunitarios tuvieron dificultades en el cumplimiento de su rol, han tenido que desempeñar una variedad de funciones y actividades, alejadas de su formación psicológica social y comunitaria, debido al desconocimiento de su ámbito y alcances técnico científico, que si bien es cierto actualmente ha sido superado por el posicionamiento que la Psicología Social Comunitaria ha logrado en las instituciones y organizaciones.

Los psicólogos sociales y comunitarios han introducido, otras formas de entender la realidad social y los fenómenos sociales con enfoques diferentes, por lo que su trabajo ha sido valorado en instituciones y organizaciones del sector público y privado, antes mencionadas.

Sin embargo es importante manifestar que el compromiso del psicólogo/a en dicha mención siempre estará orientada a parámetros que le permitan desempeñar

asertivamente su función profesional enfocándose en: potenciar las habilidades para intervenir en la comunidad, en aquellos grupos más vulnerables, profundizar los conocimientos con una visión holística que permita conocer y comprender a la comunidad en su desarrollo; así como implementar aquellas herramientas que permitan a la sociedad ser agentes de su propio cambio.

Estas directrices nos permiten hacer una lectura de aquellas tendencias que consideran importantes los empleadores al contratar a un psicólogo/a en la mención Social y Comunitaria, respondiendo así, al planteamiento de la investigación:

Es importante visibilizar que los empleadores creen que si bien es cierto los psicólogos/as tienen vastos conocimientos teóricos, en la práctica les hace falta experiencia, limitación que pesa en la decisión de los empleadores cuando contratan a un psicólogo, porque en el quehacer diario han podido establecer varias limitaciones, así dificultad para identificar problemas y conflictos, en el abordaje de intervención individual, familiar y comunitaria, en la reflexión de necesidades y problemas comunitarios, agregan la poca iniciativa para buscar soluciones, propiciar mayores niveles de acercamiento a las comunidades a través de la práctica comunitaria, dedicando más tiempo al trabajo de campo, trabajo en el que se fundamenta en la Psicología Social Comunitaria.

Otra de las preocupaciones que se ha podido detectar en los empleadores es la falta de Vocación Profesional de los psicólogos, consideran que esta afecta seriamente su desempeño profesional. Muchos psicólogos han optado por esta carrera al no tener otra opción. Es de suma importancia que los estudiantes al momento de elegir una profesión, sepan diferenciar lo que es la profesión y lo que es la vocación y el valor

que ésta última tiene en el ejercicio profesional, debido a que limita el buen desempeño y perjudica en la atención a los usuarios así como a las instituciones.

Para los empleadores los prejuicios sociales de ciertos psicólogos, es motivo de preocupación, se han encontrado con psicólogos que brindan atención a personas de diferente orientación sexual, prima en ellos, criterios religiosos, racistas de exclusión y marginación. La Psicología actualmente ha logrado romper muchas barreras, pero aún persiste esa resistencia a la atención psicológica, consideran que se debe trabajar más en este campo. Los prejuicios causan daño cuando se relacionan con las etnias, razas, condición sexual y las relaciones directas con la discriminación, por lo que la atención psicológica en estos casos ha resultado perjudicial a los usuarios ya que prestan resistencia a la atención psicológica; he aquí un pilar fundamental de todo psicólogo/a en cualquiera que sea su mención como es la ética.

Puntualizan que la formación profesional se debe trabajar en la comprensión holística del ser humano para alcanzar el desarrollo como integralidad, donde trascienda lo individual, social y político, para que la intervención profesional sea de mejor calidad; además, articular los procesos colectivos y organizativos para entender al individuo en la sociedad y entender a la sociedad en el individuo.

Los psicólogos en el desempeño de sus funciones deben involucrarse en la Planificación participativa, para conocer de cerca la realidad de los sujetos, familias, comunidad, establecer las problemáticas y buscar la solución a través de planes, programas y proyectos y participar activamente en la parte operativa y tener mayor claridad en su intervención terapéutica asumiendo un papel proactivo con capacidad de liderazgo, de autodominio de sus propios pensamientos, emociones y actitudes, que sepa escuchar y sea creativo, con destreza de comprensión y sistematización.

11.3. Aportes de la Psicología.

La Psicología Social Comunitaria centra su labor en potencializar las fortalezas para mejorar las capacidades generales de la población en el acceso a servicios como a prestaciones sociales, logrando hacer efectivo el derecho de la población al “buen vivir”, para lo cual utiliza técnicas y estrategias de intervención múltiple. Para los empleadores la Psicología Social Comunitaria tiene un vasto campo de acción, aporta como ciencia y profesión, y trasciende en lo individual, social y político., por lo que los empleadores plantean que los psicólogos deben ser Agentes de cambio, que tengan voluntad, con habilidades para hacer cambios, proponer como hacer las cosas de otra manera, generar nuevos procesos, nuevas técnicas y metodologías de intervención, trascender más allá del análisis y de atención de la salud mental, generar interacción, auto confianza entre las personas, la comunidad, impulsar las capacidades y habilidades que les permita mirar con objetividad y subjetividad la realidad y buscar opciones de solución a sus problemas y necesidades. Manteniendo el compromiso firme de nuestro accionar en la comunidad y para la comunidad.

12. Interpretación de los resultados

En este acápite se interpretan los resultados más significativos de la investigación correlacionándolos con el marco teórico conceptual que se encuentra enmarcado dentro del Plan Nacional para el “Buen Vivir” (SENPLADES, 2009) y cuyo fundamento está en la Constitución de la República del Ecuador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008), así como con la Ley Orgánica de Educación Superior (Asamblea Nacional, 2010) y las “Recomendaciones de la Comisión Internacional de UNESCO sobre la Educación Superior del Siglo XXI, para dar la respuesta a la pregunta de la investigación: ¿Cuáles son las necesidades y demandas laborales de los empleadores de psicólogos/as sociales en la ciudad de Quito en el periodo de mayo a octubre de 2015?.

La investigación ha permitido establecer, las necesidades y demandas sobre el rol de los psicólogos de la mención social comunitaria, los parámetros que mayor relevancia presentan los empleadores de acuerdo a la pregunta trazada, proceso que tiene gran importancia para el fortalecimiento y posicionamiento de la Psicología Social y Comunitaria como carrera profesional.

Para el análisis de resultados se establecieron seis categorías: a) características personales; b) conocimiento; c) habilidades; d) herramientas; e) problemáticas; y f) aportes de la Psicología, con sus respectivas sub categorías, que aparecen como pilares fundamentales de la Psicología Social y Comunitaria como carrera universitaria, para la formación profesional y el cambio de paradigma que se plantea.

Para contratar los servicios de un psicólogo de la mención social, los empleadores prestan mayor importancia a las características personales pues consideran que el desempeño profesional exige vocación y compromiso profesional, atributos personales

que se manifiestan a través de un espíritu de servicio, de ayuda, de solidaridad; adaptación positiva al medio laboral urbano o rural, para alcanzar el ciento por ciento un trabajo productivo; capacidad para relacionarse y percibir la realidad del medio social en el que trabajan y fortalecer la participación de todos los actores sociales para alcanzar el buen vivir; características personales que están relacionada con los objetivos 3 y 6 del Plan Nacional para el “Buen Vivir” que instituyen “mejorar la calidad de vida de la población” y “Garantiza el trabajo estable, justo y digno en sus diversas formas”, su correcta aplicación permitirá que se satisfagan las necesidades básicas individuales, familiares y comunitarias y con ello mejorar la calidad de vida de la población más vulnerable de la sociedad, por lo que se debe trabajar en las interrelaciones sociales en instituciones y organizaciones, para “mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía”, según se explicita en el Plan Nacional para el Buen Vivir (SENPLADES, 2013).

El conocimiento es otra categoría que recobra gran importancia en los empleadores consideran que los psicólogos tienen vastos conocimientos teóricos de la Psicología, pero argumentan que su experiencia les ha permitido establecer falencias en el conocimiento de otras disciplinas relacionadas con las ciencias sociales, las leyes, la administración; encuentran como una gran limitante la falta de prácticas y experiencia profesional, especialmente comunitarias, aclaran que no es lo mismo trabajar en el área urbana que en la rural, agregan la poca o ninguna capacidad para la investigación de campo, factores que influyen en forma negativa en su desempeño.

Otros elementos visualizados por empleadores en cuanto a las habilidades terapéuticas de los psicólogos en el desempeño de sus actividades, así las pocas aptitudes, talento, observación, destreza para saber comprender y entender a la gente, escucha y carisma,

factores que les limita participar en la planificación participativa y crear metodologías innovadores, la poca capacidad para utilizar otras herramientas como la evaluación para medir su desempeño, establecer sus debilidades, realizar reajustes a su intervención terapéutica y ser más proactivos.

Hay preocupación en el campo de las problemáticas, tienen muy claro que la formación teórica impartida en las universidades es muy buena, pero encuentran limitaciones de los psicólogos en la investigación de campo y la falta de práctica, calificándolo como un obstáculo para la vinculación con la colectividad que les impide detectar los conflictos y necesidades de las personas y comunidades en las que intervienen.

Los prejuicios sociales también cobran importancia en los empleadores, por el impacto negativo que, según ellos, generan en los usuarios, lo cual afecta a la calidad de servicio que prestan las organizaciones e instituciones, al igual indican que acontece, cuando los psicólogos tratan de explicar desde la Psicología (psicologizando) todo lo que sucede en el entorno de las personas, familias y comunidades, lo cual no corresponde a la realidad.

En consecuencia esta información sugiere que la Universidad debe realizar la revisión y actualización de las mallas curriculares de la carrera de Psicología, específicamente en la mención Social y Comunitaria en la que se priorice los aspectos antes mencionados, incluyendo la visión holística que permita a los psicólogos entender al individuo en la sociedad y la sociedad con el individuo, es decir, que los individuos y las comunidades sean tratados como un todo y descubran como se articula entre si el desarrollo de la salud mental, física, espiritual.

El planteamiento formulado por los empleadores se vincula con el Objetivo 2 del Plan Nacional para el Buen Vivir que insta a mejorar las capacidades y potencialidades de

la ciudadanía; fortalecer la educación superior con visión científica y humanista; fortalecer y consolidar el proceso de aseguramiento de la gratuidad de la educación superior pública de tercer nivel; fortalecer el sistema de educación superior, preservando las interrelaciones entre los distintos niveles y ofertas educativas; impulsar el desarrollo científico técnico de las universidades; proveer procesos de formación para docentes investigadores e investigadoras a todo los niveles, según lo dispone el Plan para el Buen Vivir (SENPLADES, 2009).

El concepto de pertinencia en la educación superior ha evolucionado hacia una concepción más amplia de la misma su estrecha vinculación con la calidad, equidad, la responsabilidad social, la diversidad del diálogo intercultural y los contextos en los que se desenvuelve, lo cual apunta que las instituciones de educación superior tienen una ineludible responsabilidad social y no sólo académica y profesional. Y lo más importante es que dicha responsabilidad, en última instancia determina la pertinencia y calidad. (Tunnerman, 2010. p.1).

Los empleadores han expresado cuáles son las necesidades y demandas respecto de las características y roles del psicólogo social comunitario, ellos manifiestan:

Los psicólogos para el trabajo de campo necesitan tener el acercamiento con la población, recopilar algunas características y datos de la población, datos sociales, datos psicológicos así como una especie de combinación el trabajo social para conocer alguna situación de calamidad doméstica, situaciones prioritarias de carácter social, de carencias sociales y que en base a eso pueda recopilar, analizar y presentar informes estadísticos sobre esta población (J.C.S. f. 2.6).

La transformación de la educación superior, en el caso concreto de la Psicología Social y Comunitaria se logrará cuando los programas de enseñanza tengan como base el desarrollo dentro del contexto cultural, precisando los problemas de la sociedad en su entorno y estableciendo prioridades en materia de investigación operativa de acuerdo a los recursos disponibles. Los programas de enseñanza deben ser diseñados respetando los valores culturales sociales, lo cual concuerda con los planteamientos formulados por los empleadores.

La Psicología Social Comunitaria tiene poco años de vigencia en el Ecuador si bien es cierto que ha logrado ser reconocida y valorada como disciplina y profesión por varios empleadores de instituciones y organizaciones, quienes consideran necesario:

Posicionar a la Psicología, como un oficio o una disciplina, para abordar el tema de acuerdo a la academia, como una de las ciencias humanas que permite tener esa gran valoración, articulación, flexibilidad y potencialidad posterior, ahí radica mucho la presencia, varios matices de la composición interdisciplinaria y transdisciplinaria en la construcción de los equipos (K.C. f.3.31).

El Plan Nacional para el Buen Vivir determina que el Sumak Kawsay es el principio rector de la educación ecuatoriana y el hilo conductor de los ejes transversales para la formación de valores. (Cabrera, 2012); La norma constitucional consagra la dignidad de las y los trabajadores como un derecho fundamental y un deber social al trabajo, garantiza la estabilidad laboral. Dentro de este contexto juega un papel preponderante la Psicología Social Comunitaria, en consecuencia la formación profesional de psicólogos/as sociales comunitarios debe tener una orientación profunda en estos aspectos.

La Psicología Social Comunitaria constituye una disciplina actual y universal, que admite investigar y potenciar las conductas de los individuos, de los grupos, comunidades y todo lo que tenga relación al trabajo de varios sujetos, es la disciplina de las interacciones hacia el cambio social, planificado, investiga la comprensión de la conducta de los individuos. Su reposicionamiento como disciplina y formación profesional, para ello es necesario un nuevo planteamiento del currículo de la carrera de Psicología Social y Comunitaria que lleve implícito las necesidades, demandas laborales y los aportes obtenidos de empleadores de psicólogos de la mención social la definición de la identidad profesional y el rol de psicólogos/as debe desempeñar para evitar la confusión que existe entre los empleadores al momento de contratar un profesional de la mención social.

Conclusiones

Una vez cumplido con el análisis de los resultados de la investigación, se ha llegado a concluir:

- El estudio “necesidades y demandas laborales de los empleadores de psicólogos/as sociales en la ciudad de Quito en el periodo de mayo a octubre de 2015”, es un tema de investigación interesante, de actualidad, ha permitido explorar, conocer y visualizar los diversos enfoques que tienen los empleadores de las instituciones y organizaciones de la Psicología Social y Comunitaria como carrera, profesión y especialidad, visiones que responden a su formación, orientación profesional y especialidad.
- Los empleadores de Psicólogos de la mención social han demostrado interés en el tema planteado, las entrevistas permitieron aclarar dudas e intercambiar conocimientos, experiencias y vivencias, aportes significativos y de gran profundidad y obtener las percepciones y reflexiones sobre la Psicología Social Comunitaria como carrera y como profesión, en otros casos los aportes brindados son mínimos, lo cual está en relación con la forma como ha interactuado el investigador frente al empleador y viceversa.
- La información suministrada permitió establecer las categorías y sub-categorías que mayor importancia dan los empleadores al momento de contratar psicólogos de la mención social, el desempeño de su rol y su valoración, sus expectativas para que realicen un trabajo de calidad, con el reconocimiento social de los usuarios y las instituciones alcancen el valor que se merecen por los servicios que prestan.

- El conocimiento teórico y práctico de la Psicología adquirido durante la formación académica y profesional, tiene mucho peso en los empleadores, reconocen que han profundizado sus conocimientos en la Psicología como ciencia pero les falta el conocimiento de otras disciplinas relacionadas a las ciencias sociales, las leyes, la administración en el campo público y privado, así como la falta de práctica, especialmente comunitarias, la misma que permite un acercamiento con la población, conocer sus problemas, sus necesidades así como encontrar las fortalezas que éstos tienen, para ayudarles a que desarrollen sus potencialidades y puedan resolver sus propios conflictos, buscar alternativas de solución y prepararlos para que por sí mismos tengan capacidad para lograr el “Buen Vivir”.
- La falta de práctica también la articulan con la falta de experiencia profesional, puntualizan que es una limitante en el trabajo de los psicólogos, que repercute en el ámbito laboral; agregan que no están preparados para participar en la planificación participativa, por lo que dan mayor énfasis al campo de ejecución de los programas o proyectos que llevan adelante las organizaciones, no se adentran en el conocimiento de las problemáticas sociales.
- Los planteamientos los empleadores con respecto a la revisión de la malla curricular, a impulsar la investigación social, a la práctica profesional, a la intervención holística, acabar con los prejuicios sociales, coinciden con los objetivos 2, 3 y 6 del Plan Nacional para el Buen Vivir.
- Los empleadores para contratar psicólogos sociales exigen ciertas cualidades que les identifiquen como profesionales calificados, dentro de éstas valoran la adaptación al medio laboral urbano o rural y la capacidad para relacionarse con

el medio social en el que desempeñarán sus funciones; la vocación profesional, que tienen que ver con el interés y el compromiso vocacional para trabajar por los que más necesitan, ayudarles a mejorar su calidad de vida; manifiestan que si no existe vocación profesional lo único que logra el profesional es tener un estatus, ingresos económicos pero en él está ausente el compromiso personal para desempeñar su rol; en el mismo sentido se pronuncian con aquellos profesionales que escogieron la carrera porque no tenían otra opción, los cuales su intervención profesional no es la correcta.

- Entre las dificultades que encuentran los empleadores para que los psicólogos sociales comunitarios realicen su rol, se encuentra el hecho de que tienen dificultad para socializar, comunicarse e interactuar con los equipos interdisciplinarios de las organizaciones así como con los sujetos, familias y comunidades; de la misma manera, señalan que carecen de una comprensión holística tanto de los sujetos como de las comunidades para entender al individuo en la sociedad y a la sociedad en el individuo.
- Otra demanda que generan los empleadores tiene que ver con que el profesional psicologice lo menos posible las problemáticas sociales, puesto que, algunos profesionales pretenden resolver ciertos casos, únicamente a partir de las teorías psicológicas, lo cual produce el encasillamiento de las situaciones y los individuos en tal o cual patología.
- Los empleadores requieren profesionales de la Psicología Social Comunitaria, que no actúen según ciertos prejuicios que a la larga afectan a la institución, organizaciones y a los usuarios y que causan en primer lugar deficiencias en su trabajo profesional, en el que se produce discriminación, exclusión, malos

tratos, entre otras actitudes y prácticas erradas, y esto depende también de los grupos a los que prestan atención.

- Una de las preocupaciones de los empleadores es la falta desarrollo de las habilidades terapéuticas, si bien es cierto que le prestan importancia a la aplicación de test y baterías psicológicas que aplican los psicólogos, consideran que su trabajo debe trascender más allá de estos instrumento, desarrollar la capacidad y talento para la intervención terapéutica, siendo auténticos y cercanos con los usuarios que requieren de sus servicios. Aplicar nuevas técnicas que les permitan un relacionamiento con las personas, comunidades, empleando técnicas grupales desde el punto de vista social
- La evaluación de los psicólogos por un equipo de seguimiento del desempeño de sus competencias, se considera por parte de los empleadores como un factor muy importante para retroalimentar y mejorar el trabajo del profesional, debido a que estos profesionales, en la mayoría de los casos no cuentan con un proceso de evaluación de su gestión.
- Una de las grandes deficiencias es la falta de coordinación del profesional a nivel interno y externo con instituciones vinculadas a su actividad.

Recomendaciones

- Las universidades deben desarrollar programas de socialización, en las instituciones del sector público y privado como en la sociedad en general, sobre el rol que deben desempeñar los psicólogos de la mención Social y Comunitaria, en el ejercicio de su profesión.
- Las universidades deben revisar la malla curricular en la formación académica de los psicólogos sociales y comunitarios para implementar una mayor vinculación con la práctica hacia el sector público y privado, creando participación directa a través de convenios institucionales y se constituyan en agentes de cambio, para que los usuarios realicen un proceso de construcción hacia el “Buen Vivir”.
- Las Universidades deben desarrollar programas de socialización de los derechos humanos y de la naturaleza dentro de las instituciones, organizaciones y comunidades, a fin de que tengan los conocimientos necesarios sobre las metas y objetivos del “Buen Vivir”.

Referencias

- Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. *I*. Quito: Registro Oficial N° 449.
- Asamblea Nacional. (12 de Octubre de 2010). Ley Orgánica de Educación Superior. *LOES*. Quito, Pichincha, Ecuador: Rgistro Oficial N° 298 Suplemento.
Recuperado el 2015
- Asamblea Nacional}. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (28 de 12 de 2011). <http://ecuadoruniversitario.com/>.
Recuperado el 07 de 06 de 2015, de
<http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/legislacion/constitucion-de-la-republica-del-ecuador/la-educacion-superior-se-reforma/>
- Asamblea Nacional. (7 de junio de 2011). *La educación superior se reforma*.
Obtenido de Ecuador universitario. com: de
<http://ecuadoruniversitario.com/directivos-y-docentes/legislacion/constitucion-de-la-republica-del-ecuador/la-educacion-superior-se-reforma/>
- Balerzo, L. V. (2014, P. 128,129). La Psicología en el Ecuador en el Ecuador. Pasado y Presente. En G. Salas, *Historia de la Psicología en América del Sur*.

Diálogos y Perspectivas (128-129, Trad., págs. 128,129). La Serena, CHILE: Nueva Mirada.

Baró, M. (14 de Agosto de 2006). *Hacia una Psicología de la Liberación*. Obtenido de www.facso.cl:
http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/_documentos/getep/martin_baro_psicologia_liberacion.pdf

Barra, E. (1998). *Psicología Social* (Vol. 1). Santiago, CHILE: Universidad de Chile. Recuperado el 2016, de
http://www.sibudec.cl/ebook/UDEC_Psicologia_Social.pdf

Behar, D. (2008, p. 60). Introducción a la Metodología de la Investigación. En D. Behar, *Metodología de la Investigación*. Nueva York: Shalom.

Beneitone, P. (2010). *Proyecto Tuning: Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Bilbao: Universidad de Deusto. Recuperado el 2016, de
http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&task=view_category&catid=22&Itemid=191&order=dmdate_published&ascdesc=D
ESC

Botella, M. e. (2004,p.139). La interacción Social. En *Introducción a la Psicología Social* (1era. ed., Vol. 1). Barcelona, España: UOC. Recuperado el 2016

Cabrera, J. (22 de 12 de 2012). *Slide Share*. Recuperado el 06 de 06 de 2015, de El buen vivir en la educación: <http://es.slideshare.net/JOSUECABRERAH/el-buen-vivir-en-la-educacin>

- Córdova, M. R. (2007). *Psicología Social, Perspectivas y oportunidades hacia un mundo posible* (Vol. 1). México, Mexico: Amapsi. Recuperado el 2016
- Crespo, E. (1995). *Introducción a la Psicología Social*. Madrid: Universitas.
- Critto, A. (1982). *El Método Científico en las Ciencias Sociales* (Vol. 1). Buenos Aires, Argentina: Paidós. Recuperado el 2016
- Gudynas, E. (2011). Buen Vivir, Germinando Alternativas al Desarrollo. *América Latina en Movimiento*, 18. Recuperado el 2015, de <http://www.uv.mx/personal/jmercon/files/2011/08/alai462-Buen-vivir-y-Gudynas.pdf>
- Hernández S., R., & Fernández C., C. (1997, ps. 58,59). En *Metodología de la Investigación* (págs. 58,59). Colombia: Panamericana Formas e Impresos. S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Klinger, N. L. (2002, p.116). Investigación del Comportamiento. En *Investigación del Comportamiento: Métodos de Investigación en Ciencias Sociales* (F. o. Research, Trad., 4ta. ed., pág. 116). México, Mexico. D.F.: McGRAW-HILL. Recuperado el 22 de 06 de 2015, de [http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1MZK4RXT1-2Z2VDW-1WS4/kerlinger-y-lee-cap-1%20\(1\).pdf](http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1MZK4RXT1-2Z2VDW-1WS4/kerlinger-y-lee-cap-1%20(1).pdf)
- Misión de Sabios. (1996). *Misión Ciencia, Educación y Desarrollo*. Bogotá: Coliciencias. Recuperado el 2016

- Montero, M. (1984). La Psicología Comunitaria, orígenes, principios y fundamentos teóricos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 390.
- Montero, M. (2004). *Introducción a la Psicología Comunitaria. Desarrollo, conceptos y procesos* (Primera Edición ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Morris, C. M. (2009). *Psicología - General* (Duodécima Edición ed., Vol. 1). México: Pearson México . Recuperado el 2016, de <http://es.slideshare.net/Ondimon/psicologa-general-de-morris>
- Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Nueva York, Estados Unidos de Norteamérica.
- Ramírez, R. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir, 2009-2013*. Quito: SEMPLADES.
- Rodríguez, M. (11 de noviembre de 2011). *paradigmasenelsigloxxi.wordpress.com*. Obtenido de https://www.google.com.ec/webhp?sourceid=chrome-instant&rlz=1C1AVNA_enEC593EC593&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=rodriguez%20manel%20calidad%20o%20excelencia%20universitaria%202011
- SENPLADES. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir*. Quito: SENPLADES.
- Tunerman, C. (5 de Mayo de 2010. p.1). *Nuevas perspectivas de la pertinencia y calidad en la educación superior*. París: UNESCO. Obtenido de http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2029%3Anuevas-perspectivas-de-la-pertinencia-y-calidad-de-la-

educacion-superior&catid=126%3Anoticias-pagina-
nueva&Itemid=712&lang=es

UNESCO. (2008). Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe. En OEI (Ed.). Cartagena de Indias- Colombia.

UNESCO- Comisión Internacional. (2008). *Informe sobre la Educación Superior. La Educación Encierra un Tesoro*. París: Santillana Ediciones UNESCO.

Recuperado el 2016, de

http://ceups.educacion.unmsm.edu.pe/proyeccion_archivos/educacion-encierra-un-tesoro.pdf