

OPINIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS Y PROFESIONALES EN PSICOLOGÍA EN LA CIUDAD DE LA PAZ

OPINION OF EMPLOYERS ON THE LABOR MARKET AND PROFESSIONALS GRADUATES IN PSYCHOLOGY IN THE CITY OF LA PAZ

Marco Antonio Salazar Montecinos¹

RESUMEN

Esta investigación busca describir las competencias laborales genéricas y específicas del psicólogo de acuerdo con el área aplicativa: Clínica, Educativa y Social, adquiriendo las competencias laborales de los profesionales en psicología requeridas por las Instituciones, mediante la aplicación de un cuestionario y entrevista semi-estructurada aplicada a las instituciones públicas y privadas y una revisión de las solicitadas de personal dos periódicos de la ciudad de La Paz. Para la investigación se conformó una muestra de 103 instituciones de la ciudad de La Paz, con un error muestral de 9,6 % y nivel de confianza de 95%.

PALABRAS CLAVE

Competencias, Instituciones, Indicadores laborales, Mercado laboral, Psicólogos

ABSTRACT

The article is an opinion poll of employers on the corresponding graduates and professionals in psychology, labor market this research will give us information about job skills and professional performance in public and private institutions, the instruments implemented in research were a questionnaire and a semi-structured interview, in addition to contrast the data a review of the requested personal published on Sunday in steps 2013, 2014 and 2015 newspaper the daily Journal and the Reason for the city of held Peace. For a sample of 103 research institutions in the city of La Paz it was formed, with a sampling error of 9.6% and confidence level of 95%.

KEYWORDS

Institutions, Labor market, Labor market indicators, Psychologists, Skills

1 Marco Antonio Salazar Montecinos . Licenciado en Informática, "Mención Ingeniería de Sistemas Informáticos" por la Universidad Mayor de San Andrés. Magister en Ingeniería en Redes y Telecomunicaciones (Universidad Mayor de San Andrés). Diplomado en educación superior (Universidad Mayor de San Andrés). Diplomado en educación superior (Universidad de Pinar el Rio). Diplomado en Formación Integral en Educación Superior (Universidad Mayor de San Andrés). Docente Titular de la Carrera de Ciencias de la Educación, en la Asignatura de: "Métodos y Nuevas tecnologías y redes informáticas". Universidad Mayor de San Andrés. Docente en la Carrera de Psicología. Coordinador en Educación Virtual de la Unidad de Postgrado de la Carrera Ciencias de la Educación de la UMSA y actualmente coordina Programas de Postgrado de la Carrera de Psicología de la UMSA. Correo electronico.: marco.1404@gmail.com.

RESUMO

O artigo é uma pesquisa de opinião dos empregadores sobre os graduados correspondentes e profissionais da psicologia, mercado de trabalho dessa pesquisa vai nos dar informações sobre habilidades de trabalho e desempenho profissional em instituições públicas e privadas, os instrumentos implementados em pesquisa foram um questionário e uma entrevista semi-estruturada, além de contrastar os dados de uma revisão do pessoal solicitado publicada no domingo, em passos 2013, 2014 e 2015 jornais Jornal diário e a razão para a cidade de detidos Paz. Para uma amostra de 103 instituições de pesquisa na cidade de La Paz foi formada, com um erro amostral de 9,6% e nível de confiança de 95%.

PALAVRAS-CHAVE

Habilidades, Instituições, Mercado de trabalho, Os indicadores do mercado de trabalho, Psicólogos,

1. INTRODUCCIÓN

Establecer una sólida vinculación con la sociedad e instituciones públicas y privadas, es fundamental en la actual coyuntura que vive nuestra sociedad y nuestro país. Conscientes de ello, la Carrera de Psicología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Mayor de San Andrés está encarando proyectos que permitan una relación y comunicación más cercana y continúa con los profesionales de psicología y las instituciones públicas y privadas,

Para el apoyo a este proceso de reestructuración curricular, se ha generado un sondeo que permite identificar la opinión de los empleadores con relación a los titulados y egresados. Para este estudio se tomaran Tres dimensiones que orientaran su desarrollo:

1. Identificar los elementos considerados en los procesos de selección y contratación de profesionistas.
2. Conocer la opinión de los empleadores respecto del desempeño profesional y laboral de los titulados.
3. Reconocer, las competencias laborales que las instituciones requieren

La Información que se ha obtenido es relevante, lo cual permitirá tomar decisiones importantes en aspectos académicos y de gestión. Sin duda es necesario reconocer en qué sector se emplean mayormente los profesionales de psicología, cuáles son los requisitos más importantes en la contratación y cuáles

son los instrumentos fundamentales para decidir sobre su contratación, así como reconocer que aspectos de su desempeño laboral son los mejor evaluados por los empleadores y cuáles son aquellas competencias en las que debemos trabajar con nuestros estudiantes, son parte de la información que nos aporta el presente trabajo.

2. OBJETIVOS

Objetivo general

Identificar la opinión de empleadores con relación al desempeño profesional de los egresados de la Carrera de Psicología de la Universidad Mayor de San Andrés, para poder contar con información que pueda considerarse en la toma de decisiones para el cambio curricular, diseño de estrategias y políticas educativas que permita la formación integral de los profesionales.

Objetivos específicos

- Identificar el número de profesionales de Psicología que trabajan en las Instituciones públicas y privadas
- Identificar en qué cargos y funciones se desempeñan los Psicólogos en las Instituciones públicas y privadas
- Identificar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de Psicología
- Identificar las habilidades y destrezas que valoran las instituciones públicas y privadas al momento de contratar a los profesionales de Psicología.

- Identificar las competencias laborales requeridas por las instituciones contratantes
- Revisión de las convocatorias de trabajo de cada domingo de periódicos de la ciudad de La Paz La Razón y el Diario de las gestiones 2013, 2014 y 2015

3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Muestra

Para hallar la muestra se aplicó el muestreo probabilístico la técnica de muestreo aleatoria simple, donde se asumió una población infinita de instituciones, se eligió a 103 instituciones de la ciudad de La Paz con un error muestral de 9,6% y un nivel de confianza de 95%

3.2 Diseño de investigación

La presente investigación es un estudio no experimental, para el cual se observaron las variables en su contexto natural, sin realizar manipulación alguna sobre ellas. El diseño de la investigación es transeccional, por que la recolección de datos fue en un único momento y se describen las competencias laborales. Además, esta investigación es de tipo descriptivo porque se especifican y describen las competencias laborales del psicólogo.

3.2 Instrumentos

Los instrumentos que se aplicaron en la investigación fueron un cuestionario con 14 Ítems y una entrevista semi-estructurada con siete Ítems, además la revisión de las solicitudes de personal publicados los días domingo en las gestiones 2013, 2014 y 2015 de los periódicos el Diario y La Razón de la ciudad de La Paz.

Se llevó a cabo una prueba piloto para la validación del cuestionario con cinco instituciones que nos permitió ajustar y reformular algunos ítems del cuestionario y la entrevista. Los ítems se agruparon en ocho grupos, cinco para el cuestionario y tres en la entrevista como sigue a continuación

Cuestionario

1. Cantidad de profesionales que trabajan en las instituciones
2. Cargos y funciones que desempeñan en las Instituciones los titulados en Psicología
3. Nivel de desempeño laboral de los profesionales de Psicología
4. Características curriculares que valoran las instituciones al momento de contratarlos.
5. Competencias requeridas por las instituciones contratantes

Entrevista

Tipo de perfil profesional requerido por las instituciones

6. Competencias requeridas por las instituciones
7. Por qué el profesional debe tener cursos de postgrado

Solicitudes de personal

Recolección de información a partir de la revisión de las solicitudes de personal publicados en los principales periódicos de la ciudad de La Paz. Para construir el Índice de Demanda Laboral (IDL) de los profesionales de psicología, se tomó en cuenta dos periódicos La Razón que es de circulación Nacional y el Diario que de circulación local, se tomó en cuenta las publicaciones de los días domingos de la gestión 2013, 2014 y 2015

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Mercado Laboral

El mercado está compuesto por una serie de elementos relacionados entre sí, estos elementos son: la oferta, la demanda y los intermediarios del mercado laboral.

Los referentes son las empresas, instituciones o toda persona natural, jurídica, que ofrece un puesto de trabajo a quienes va dirigido la presente investigación. La suma de estos puestos ofrecidos por los empleadores configura pues la oferta en el mercado de trabajo.

4.2 Competencias

Establecer las condiciones que garanticen la calidad y la excelencia de nuestros profesionales en psicología en el mercado laboral es importante, para esto debemos conocer las exigencias de los empleadores respecto de los conocimientos y las competencias laborales que exige el mercado laboral que permitan una inserción laboral de nuestros profesionales.

“Una competencia es más que un conjunto de conocimientos y habilidades. Implica la capacidad de satisfacer demandas complejas, movilizando recursos psico-sociales (que incluyen habilidades y actitudes) en un contexto particular.” (OCDE, 2005).

- “Conjunto integrado de destrezas, habilidades, aptitudes, rasgos de personalidad y motivaciones, que nos predisponen para desempeñar con éxito los requisitos de una ocupación en un contexto profesional dado”. (Instituto Andaluz de Administración Pública, 2010).

Las competencias, se definen como la capacidad de poner en marcha de manera integrada aquellos conocimientos adquiridos y rasgos de personalidad que permiten resolver situaciones diversas. Incluyen tanto los saberes o conocimientos teóricos como las habilidades o conocimientos prácticos o aplicativos y también las actitudes o compromisos personales.

4.3 Importancia de la medición del empleo y la generación de estadísticas

Tener una medición de la empleabilidad de los titulados de Psicología y la generación de estadísticas es importante porque permitirá diseñar políticas y estrategias para mejorar la situación laboral de los titulados de la carrera, si no se cuenta con la información básica que permita formular diagnósticos oportunos y confiables se tendrá limitaciones en la elaboración de políticas. Indicadores laborales.

- “los Indicadores (...) estadísticas, serie estadística o cualquier forma de pronóstico nos facilita estudiar dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos con respecto a

determinados objetivos y metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto” [Horn, 1993].

- “Los indicadores representan importantes herramientas para la toma de decisiones ya que transmiten información (...) técnica que permite transformar a la misma en acción. Resultando así fundamentales para evaluar y predecir tendencias de la situación (...) en lo referente a las cuestiones económicas y sociales, así como para valorar el cumplimiento de las metas y objetivos fijados en las políticas de gobierno. Por ello cumplen una función activa en el mejoramiento de los procesos de formulación, rediseño, seguimiento y monitoreo las de políticas públicas”. [López y Gentile, 2012]
- La OIT sostiene que las estadísticas de empleo “(...) *constituyen también una base muy importante para la concepción y la evaluación de los programas gubernamentales destinados a la creación de empleo, la formación profesional, el mantenimiento de los ingresos, (...) y otros objetivos similares*” [Idem], destacando la importancia del empleo y su medición para un país.

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA

En esta investigación la información proviene del cuestionario a las instituciones públicas y privadas constituye, la entrevista semiestructurada a los ejecutivos o responsables de las instituciones públicas y privadas, la revisión de las solicitudes de personal dos periódicos, estos instrumentos nos proporcionó información del tipo cualitativo más interpretativa, lo cual refleja las opiniones sobre el perfil profesional y las competencias necesarias que deben tener los profesionales en Psicología

Dentro el análisis de los datos se realizó una integración de los resultados obtenidos por los dos instrumentos, esto nos permitió un análisis más enriquecedor para lograr una lectura interpretativa más amplia.

Tabla 1: Institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Alcaldía	6	5,8	5,8
	Institución Educativa	16	15,5	15,5
	Financiera	8	7,8	7,8
	Fundaciones	8	7,8	7,8
	Gobernación La Paz	6	5,8	5,8
	Instituciones privadas	11	10,7	10,7
	Jurídico	5	4,9	4,9
	ONG	9	8,7	8,7
	Organismos Internacionales	7	6,8	6,8
	Policía	7	6,8	6,8
	Institución Pública	7	6,8	6,8
	Salud	13	12,6	12,6
	Total	103	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

De un total de 103 instituciones que representa el 100% de nuestra muestra un 15,5% son instituciones educativas, el 12,6 % corresponde a instituciones del área salud, el 10,7 % a instituciones privadas y un 61,2 % agrupa a diversas instituciones

Tabla 2: Número de titulados en Psicología que trabajan en las instituciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	0	10	9,7	9,7	9,7
	1	49	47,6	47,6	57,3
	2	27	26,2	26,2	83,5
	3	8	7,8	7,8	91,3
	4	8	7,8	7,8	99,0
	5	1	1,0	1,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Se puede observar entre un 48% de las instituciones tiene un profesional y un 26 % de las instituciones tienen dos profesional sumados hacen un 74% de las instituciones, además que en un 10% de las instituciones no cuentan con un profesional de Psicología esto nos muestra que existe pocos profesionales que trabajan en las instituciones, por lo tanto existe poca demanda de profesionales titulados en Psicología

Tabla 3: Número de titulados de Psicología que han contratado las instituciones en la Gestión Anterior

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	0	34	33,0	33,0
	1	44	42,7	42,7
	2	21	20,4	20,4
	4	3	2,9	2,9
	5	1	1,0	1,0
	Total	103	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

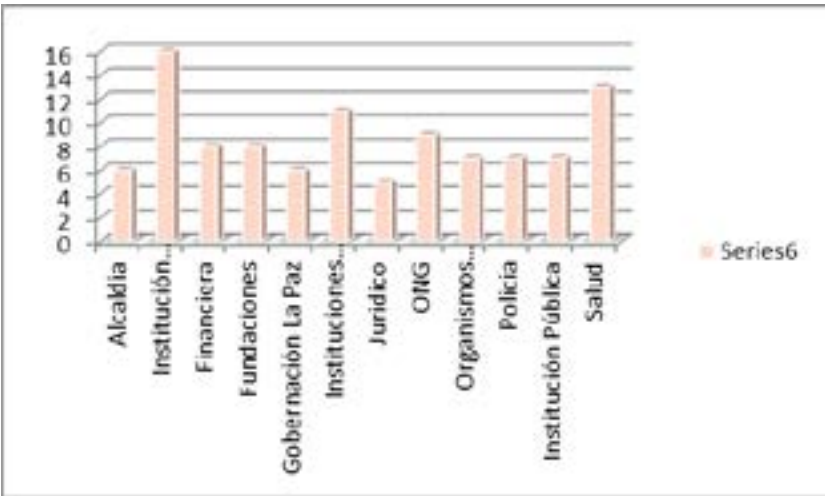
El 63 % de las instituciones contrataron entre 1 a 2 profesionales en Psicología, pero se tiene que un 33% de las instituciones no contrataron a ningún profesional en Psicología, esto puede observarse en el grafico 2, que existe poca demanda de profesionales en Psicología.

Tabla 4: Relación número de Titulados de Psicología que han contratado las Instituciones * Institución contratante

		INSTITUCIÓN												Total
		Alcaldía	Institución Educativa	Financiera	Fundaciones	Gobernación La Paz	Instituciones privadas	Jurídico	ONG	Organismos Internacionales	Policía	Institución Pública	Salud	
NUMERO DE TITULADOS DE PSCIOLOGÍA QUE HAN CONTRATADO LAS INSTITUCIONES	0	3	5	3	1	2	3	2	4	3	2	4	2	34
	1	2	5	2	4	1	7	2	3	4	3	2	9	44
	2	1	5	3	3	2	1	1	1	0	2	1	1	21
	4	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3
	5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Total		6	16	8	8	6	11	5	9	7	7	7	13	103

Fuente: Elaboración Propia

Grafico 3: Relación número de Titulados de Psicología que han contratado las Instituciones * Institución contratante



Fuente: Elaboración Propia

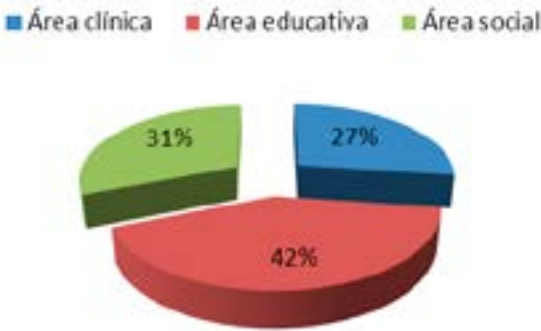
Las instituciones que más contratan profesionales de en Psicología son instituciones educativas, Salud, instituciones privadas, ONG financieras y fundaciones tal como muestra el grafico 3

Tabla 5: Áreas en las que el profesional en Psicología se desarrolla

		Frecuencia	Porcentaje	Porcen- taje válido
Válidos	Área clínica	28	27,2	27,2
	Área educativa	43	41,7	41,7
	Área social	32	31,1	31,1
	Total	103	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Grafico 4: Áreas en las que el profesional en Psicología se desarrolla



Fuente: Elaboración Propia

El mercado laboral requiere con mayor tendencia a los profesionales del área educativa y social con el 42% y el 31 % respectivamente y en tercer lugar a los profesionales del área clínica con un 27%

Tabla 6: Relación entre la institución y áreas en las que el profesional en Psicología se desarrolla

		ÁREAS EN LAS QUE EL PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA SE DESARROLLA			Total
		Área clínica	Área educativa	Área social	
INSTITUCIÓN	Alcaldía	0	0	1	1
	Institución Educativa	0	14	2	16
	Financiera	1	3	2	6
	Gobernación La Paz	0	2	0	2
	Jurídico	0	0	4	4
	ONG	0	3	3	6
	Policía	4	2	1	7
	Institución Pública	0	2	1	3
	Salud	8	0	1	9
Total		13	26	15	54

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

La mayoría de las instituciones contrata los profesionales para el área social y educativa, lo que demuestra la tendencia de las dos áreas que más requiere el mercado laboral.

Tabla 7: Departamentos en los que se ubican los profesionales en psicología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Apoyo a dirección	15	14,6	14,6
	Administración	5	4,9	4,9
	Comercial y marketing	1	1,0	1,0
	Dirección	7	6,8	6,8
	Gabinetes técnicos	31	30,1	30,1
	No contestó	5	4,9	4,9
	Otros	23	22,3	22,3
	Producción	1	1,0	1,0
	Recursos humanos	15	14,6	14,6
	Total	103	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia



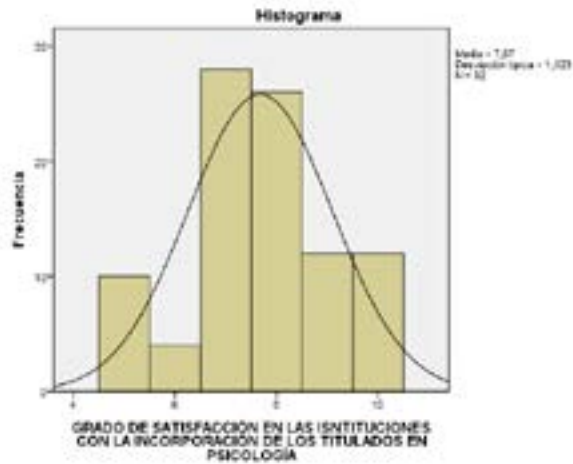
Fuente: Elaboración Propia

Los departamentos en los que se desenvuelven los profesionales de Psicología con mayor frecuencia son gabinetes técnicos, recursos humanos, apoyo a dirección y 22,3% se ubican en otros departamentos

Tabla 8: Grado de satisfacción en las instituciones con la incorporación de los titulados en Psicología con ponderación de 1 a 10 puntos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	5	10	9,7	10,9
	6	4	3,9	4,3
	7	28	27,2	30,4
	8	26	25,2	28,3
	9	12	11,7	13,0
	10	12	11,7	13,0
	Total	92	89,3	100,0
Perdidos	0	11	10,7	
Total		103	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

El grado de satisfacción en el desempeño laboral de sus funciones está valorado 0 a 10 puntos, siendo 5 puntos la nota de aprobación y 0 nota de reprobación, tenemos una media de 7,67 y una desviación estándar de 1,4, lo que nos permite indicar que la media es significativa además la tendencia de los datos es al lado derecho, lo que significa que la mayoría de las instituciones dieron una nota de aprobación mayor a la media, esto significa que los profesionales en Psicología tienen un buen desempeño laboral

Tabla 8: Solicitudes de practicantes a lo largo de los últimos años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	NO	31	30,1	30,1
	SI	72	69,9	69,9
	Total	103	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia



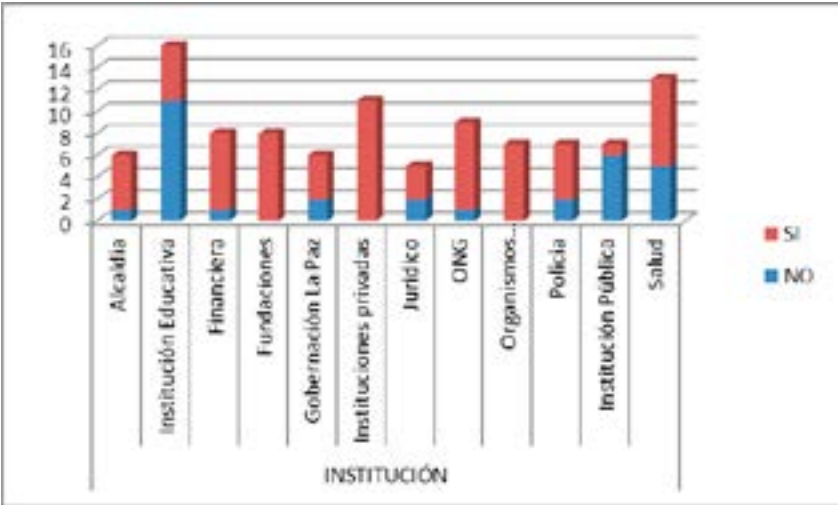
Fuente: Elaboración Propia

Se tiene que un 30 % de las instituciones encuestadas no solicita practicantes y solo el 70 % solicita, esto sustenta la poca demanda de profesionales en Psicología por parte de las instituciones.

Tabla 9: Relación de Institución * solicitudes de practicantes en los últimos años

		SOLICITUDES DE PRACTICANTES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS		Total
		NO	SI	
INSTITUCIÓN	Alcaldía	1	5	6
	Institución Educativa	11	5	16
	Financiera	1	7	8
	Fundaciones	0	8	8
	Gobernación La Paz	2	4	6
	Instituciones privadas	0	11	11
	Jurídico	2	3	5
	ONG	1	8	9
	Organismos Internacionales	0	7	7
	Policía	2	5	7
	Institución Pública	6	1	7
	Salud	5	8	13
Total		31	72	103

Fuente: Elaboración Propia



Todas las instituciones solicitan practicantes, podemos observar que la mayoría de las instituciones privadas y fundaciones y ONG tienen mayor frecuencia en las solicitudes.

Tabla 10: Valoración acerca de los estudiantes que realizan sus prácticas profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Buena	43	41,7	75,4
	Muy buena	9	8,7	15,8
	Regular	5	4,9	8,8
	Total	57	55,3	100,0
Perdidos	No tienen Practicantes	46	44,7	
Total		103	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

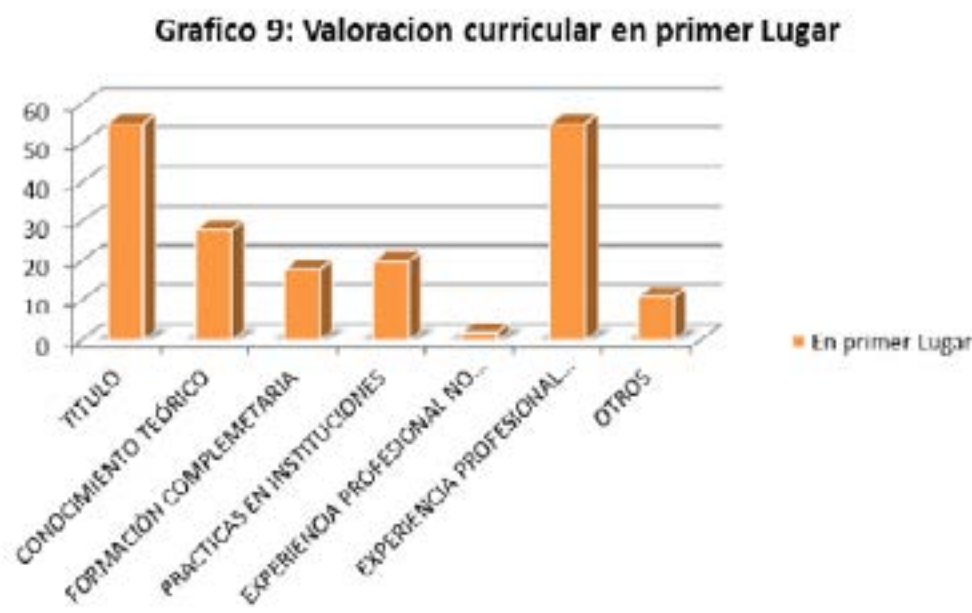
Una 75 % de las instituciones indican que la valoración acerca de su desempeño laboral es Buena y Muy Buena un 16%, y 9% indican que es regular, podemos mencionar que la valoración del desempeño laboral de los practicantes de Psicología es buena esto indican tres cuartos de la instituciones encuestadas

Tabla 11: Características curriculares que valoran las instituciones

	En primer Lugar	En segundo Lugar	En Tercer Lugar	No Respondió	Total
TITULO	55	29	0	19	103
CONOCIMIENTO TEÓRICO	28	30	5	40	103
FORMACIÓN COMPLEMETARIA	18	17	31	37	103

PRACTICAS EN INSTITUCIONES	20	20	28	35	103
EXPERIENCIA PROFESIONAL NO RELACIONADA	2	17	38	46	103
EXPERIENCIA PROFESIONAL RELACIONADA	55	16	9	23	103
OTROS	11	4	41	47	103

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Las Instituciones bajo un orden jerárquico valoran el título, experiencia profesional, conocimiento teórico, prácticas en instituciones, formación complementaria, otros y experiencia profesional no relacionada

Tabla 12: Las Instituciones encuentran deficiencia en la formación académica de los profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	No contestó	13	12,6	12,6
	NO	26	25,2	25,2
	SI	64	62,1	62,1
	Total	103	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia



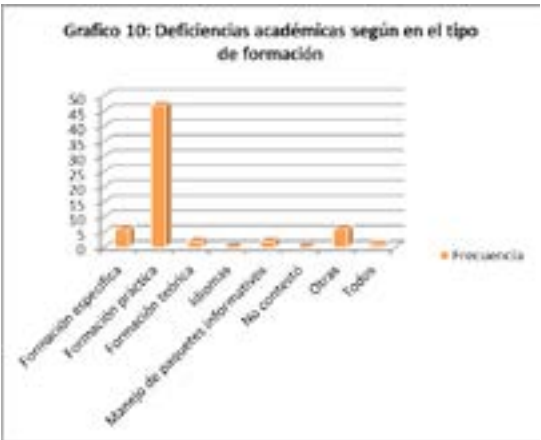
Fuente: Elaboración Propia

Un 62 % de las instituciones indican que los profesionales tienen deficiencia académica en su formación, según la tabla, 13 las deficiencias con mayor frecuencia son formación práctica, específica, teórica y manejo de paquetes

Tabla 13: Deficiencias académicas según en el tipo de formación

Formación	Frecuencia
Formación específica	6
Formación práctica	47
Formación teórica	2
Idiomas	0
Manejo de paquetes informativos	2
No contestó	0
Otras	6
Todos	1

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Los resultados indican que existe una deficiencia en la formación práctica, formación específica , formación teórica y manejo de paquetes

6. ANÁLISIS DE DATOS DE LAS SOLICITADAS DE TRABAJO EN LOS PERIÓDICOS LA RAZÓN Y EL DIARIO

Tabla 14: Instituciones que convocaron a profesionales en Psicología durante las gestiones 2013, 2014 y 2015 en publicaciones de los días domingos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Alcaldía	3	3,1	3,1
	Fundación	23	24,0	24,0
	Organismo Internacional	10	10,4	10,4
	Universidad	4	4,2	4,2
	Institución Educativa	25	26,0	26,0
	ONG	8	8,3	8,3
	Centro Parvulario	13	13,5	13,5
	Institución Financiera	5	5,2	5,2
	Hospital	5	5,2	5,2
	Total	96	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

Las instituciones que con mayor frecuencia solicitaron profesionales en Psicología son instituciones educativas, fundaciones, centros parvularios, organizaciones internacionales, si observamos la tabla 1, son las mismas instituciones requieren profesionales en Psicología con mayor frecuencia.

14. Cargos a los cuales se convocaron en las tres gestiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Facilitador	5	5,2	5,2
	Coordinador	9	9,4	9,4
	Psicólogo	35	36,5	36,5
	Supervisor	1	1,0	1,0
	Responsable de Proyectos	4	4,2	4,2
	Capacitador Facilitador	1	1,0	1,0
	Consultor	4	4,2	4,2
	Psicólogo Educador	20	20,8	20,8
	Educación Inicial	1	1,0	1,0
	Recursos Humanos	3	3,1	3,1
	Psicólogo Social	2	2,1	2,1
	Docente	11	11,5	11,5
	Total	96	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia



Los cargos que con mayor frecuencia se convocaron los domingos en las tres gestiones son psicólogos en las áreas de Educación, Docencia ,Coordinación y Facilitador y Psicólogos en general

Tabla 15: Funciones a desempeñar en las instituciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	Docente	9	9,4	9,4
	Psicólogo	29	30,2	30,2
	Planificación	8	8,3	8,3
	Educación	17	17,7	17,7
	Capacitación	3	3,1	3,1
	Protección de niños	2	2,1	2,1
	Psicología Infantil	11	11,5	11,5
	Psicólogo Familiar	1	1,0	1,0
	Elaboración de proyectos	3	3,1	3,1
	Consultoría	13	13,5	13,5
	Total	96	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

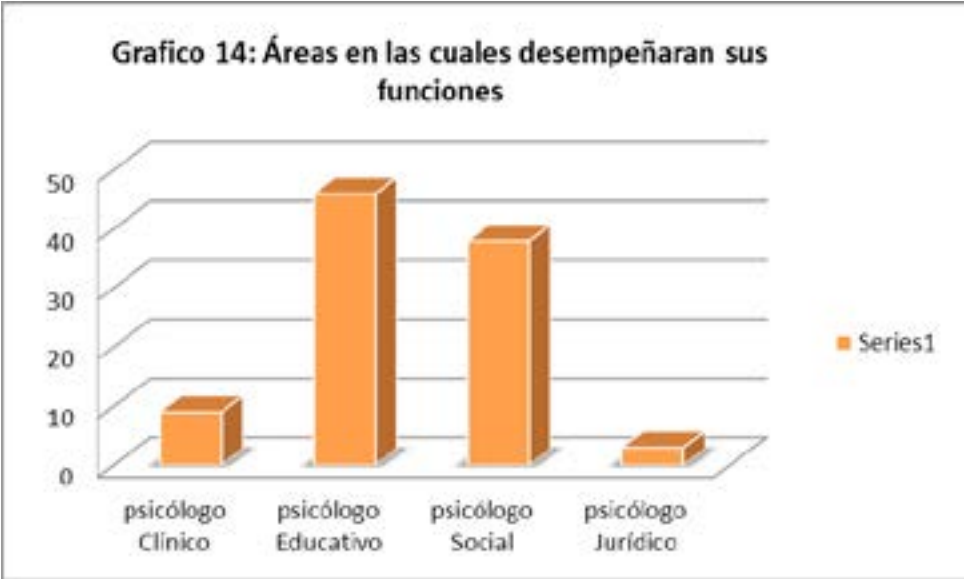


Las funciones que se convocaron con mayor frecuencia son psicólogo, educador, psicólogo infantil, consultor, planificador y docente

Tabla 16: Áreas en las cuales desempeñaran sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	psicólogo Clínico	9	9,4	9,4
	psicólogo Educativo	46	47,9	47,9
	psicólogo Social	38	39,6	39,6
	psicólogo Jurídico	3	3,1	3,1

Fuente: Elaboración Propia



Las áreas que solicita el mercado laboral son educativa y social , esto también coincide con los datos de la tabla 5

Tabla 17: Competencias que debe tener el profesional en psicología

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos	psicólogo Social	5	5,2	5,2
	Psicólogo	10	10,4	10,4
	Proyectos	4	4,2	4,2
	Facilitador	7	7,3	7,3
	Docente	3	3,1	3,1
	Consejería	3	3,1	3,1
	Recursos Humanos	7	7,3	7,3
	Psicopedagogo	30	31,3	31,3
	Coordinador	2	2,1	2,1
	Orientación Vocacional	7	7,3	7,3
	Gestión Económica	3	3,1	3,1
	Terapia para niños	6	6,3	6,3
	Resolución de problemas	3	3,1	3,1
	Maltrato Familiar	2	2,1	2,1
	Equidad de Genero	2	2,1	2,1
	Dificultades de Aprendizaje	2	2,1	2,1
	Total	96	100,0	100,0

Fuente: Elaboración Propia

7. RESULTADOS DE LA ENTREVISTA

CUÁL DEBERÍA SER EL PERFIL DEL PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA?

- Persona competente dentro del área de psicología
- Responsable
- Persona ética y crítica, capaz de tomar decisión firme y responsable.
- Profesional capacitado, actualizado y crítico
- Persona honesta y con valores
- Responsable, con iniciativa
- Eficiente, trabajo en equipo y multidisciplinario
- Consciente de la realidad social, cultural y política

QUÉ COMPETENCIAS DEBE TENER EL PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA?

- Integrar ramas gestionales y manejo de paquetes informáticos
- Especialista en psicología forense
- Conocimientos prácticos y teóricos para solucionar problemas de sociedad
- Motivador y con alto nivel retórico
- Debe ser mediador y empático
- Liderazgo, compromiso y trabajo en equipo
- Resolución de problemas, interrelación con su entorno, innovador.
- Especialización en el área clínica y educativa.
- Valoración del daño emocional en las víctimas y evaluación de la conducta criminal
- Aplicación y evaluación de modelos de selección de personal acorde a los objetivos y cultura de la organización y requerimiento para sus cargos.
- Capaz de identificar, valorar y proponer alternativas de solución
- Solucionar problemas clínico laboral
- Diseño e implementación de programas en prevención, promoción y atención en salud.
- Diseñar programas de prevención y rehabilitación de personas con daño cerebral, deterioro cognitivo o trastornos de aprendizaje
- Dominio de la Psicología jurídica y criminal
- Tratamiento a niños que presentan violencia intrafamiliar.
- Bullying y familias disfuncionales
- La comunicación asertiva
- Realizar trabajos de investigación interdisciplinarios
- Dinámicas de grupo con objetivos concretos, manejo de aula y negociación
- Elaboración de informes
- Independencia y autodeterminación
- Inmerso en un mundo globalizado
- Elaboración de proyectos para implementar y evaluar acciones sociales dirigidas a poblaciones en situación de vulnerabilidad
- Salud ocupacional, gestión por competencias

QUÉ COMPETENCIAS LE FALTA AL PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA?

- Impuntualidad
- Falta de tacto para dar la información
- Falta de estrategias de comunicación y resolución de problemas con el cliente
- Falta de seguridad frente a su campo de conocimiento
- Poca asertividad al enfrentar un problema
- Falta de compromiso con el área de trabajo
- Falta de liderazgo
- Falta de manejo de tecnológico de información y comunicación
- Falta de interés por superarse
- Debilidad teórica al encarar la práctica
- Falta de intervención terapeuta para el personal policial.
- Expresión oral y escrita
- Ausencia de conocimiento de las normativas actuales
- Conocimiento del saber biológico, social, histórico y filosófico.
- Conocimiento Psicología Clínica y de la Salud, Psicología Organizacional, Psicología Social, Psicología Educativa, con una fundamentación conceptual, científica y técnica

PORQUE ES IMPORTANTE QUE EL PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA TENGA POSTGRADO?

- Por debe tener constante actualización para dar un servicio más eficiente.
- Porque el mercado laboral lo exige.
- Para ampliar sus conocimientos y tratar con amplitud los casos.
- Para perfeccionar habilidades sobre nuevos descubrimientos.
- Porque tiene que ayudar a las personas

8. CONCLUSIONES

- Se puede evidenciar entre un 48% de las instituciones tiene un profesional y un 26 % de las instituciones tienen dos profesionales sumados hacen un 74% de las instituciones, además que en un 10% de las instituciones no cuentan con un profesional de psicología, además el 63 % de las instituciones contrataron entre 1 a 2 profesionales en Psicología, pero se tiene que un 33% de las instituciones no contrataron a ningún profesional en Psicología, esto nos indica que existe poca demanda de profesionales en Psicología.
- La mayoría de las instituciones contrata los profesionales del área social y educativa, lo que demuestra la tendencia de las dos áreas que más requiere el mercado laboral, donde las instituciones que más

contratan profesionales de en Psicología son instituciones educativas, instituciones privadas, ONG financieras y fundaciones.

- Se pudo evidenciar que una ponderación de 0 a 10 puntos se tiene una media de 7,67 y una desviación estándar de 1,4, lo que nos permite indicar que la media es significativa además la tendencia de los datos es al lado derecho, lo que indica que la mayoría de las instituciones dieron una nota de aprobación mayor a la media, esto significa que los profesionales en Psicología tienen un buen desempeño laboral.
- Las Instituciones contratantes valoran el título, experiencia profesional, conocimiento teórico, prácticas en instituciones, formación complementaria, además un 62 % de las instituciones indican que los profesionales tienen deficiencia académica en su formación, y las deficiencias con mayor

frecuencias son formación práctica, específica, teórica y manejo de paquetes

- A partir del análisis, puede corroborarse que el mercado de trabajo profesional en la ciudad de La Paz es muy reducido y la Carrera de Psicología tiene un excedente de profesionales, esto implica poca oferta de empleo.
- Los entrevistados realizaron algunas sugerencias acerca de las competencias que deben ser tomados en cuenta para responder a necesidades del mercado laboral
- Desarrollar habilidades socio-laborales tales como gestión, manejo de recursos humanos, liderazgo e independencia.
- En cuanto al desempeño es importante obtener experiencia previa y estudios de

postgrado ya que estos pueden ayudar al egresado a tener un mejor desenvolvimiento en sus funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Notaro J. (1997) Elementos para un diagnóstico sobre el empleo. Programa de Modernización de las Relaciones Laborales, UCUDAL.
- Macia Magrané, L. (2000): Orientación Laboral en la formación Ocupacional. Edit. Cámara de Comercio de Córdoba.
- Orfelio G León (2002). Métodos de Investigación En Psicología y Educación. Tercera Edición, Mc Graw Hill
- Sampiere Roberto Hernandez (2003) Metodología de la Investigación. Tercera edición, Mc Graw Hill

Fecha de Entrega: 5 de Diciembre de 2015

Manejado por: Pr. Leonardo Peñaranda Adriázola

Fecha de Dictamen: 16 de Diciembre de 2015