

DEMANDA Y EMPLEABILIDAD DE LA PSICOLOGÍA EN ECUADOR: ANÁLISIS PARA SU OFERTA ACADÉMICA

Demand and employability of psychology in Ecuador: An analysis for its academic offer

Dayamy Lima Rojas y María Isabel Ramos Noboa

Pontificia Universidad Católica del Ecuador¹

Citación: Lima R., D. y Ramos N., M.I. (2020). Demanda y empleabilidad de la psicología en Ecuador: análisis para su oferta académica. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 2(2), 179-189.

Artículo recibido el 6 de febrero y aceptado el 13 de febrero de 2020.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo analizar la demanda de la carrera de Psicología, por parte de los bachilleres y de los empleadores de los profesionales en la Zona 3 del Ecuador. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo, exploratorio y descriptivo, con un diseño no experimental de corte transversal. Se recolectaron datos de 405 empleadores con un muestreo no probabilístico por conveniencia y de 5,384 estudiantes mediante un muestreo probabilístico. Los resultados mostraron que sería factible el ofrecimiento de las opciones clínica, organizacional y general, en la carrera de Psicología de la zona estudiada. Se encontró que la psicología educativa, tendría mejor aceptación que la organizacional; no se descarta que la universidad podría correr el riesgo de generar desempleo y subempleo en el futuro.

Indicadores: *Demanda; Empleabilidad; Psicología.*

ABSTRACT

This research aimed to analyze the demand for Psychology careers in the future high school graduates and for the employers of psychology professionals in Zone 3 of Ecuador. A study of quantitative type, a non-experimental design, cross-section and exploratory and descriptive scopes, was carried out. Data were collected from 405 employers with a non-probabilistic sampling for convenience, and from 5,384 high school graduates through a probabilistic sampling. As a result, it was obtained that in such zone, the offer for the clinical, organizational, and general psychology careers would be feasible. In the case of educational psychology, it would have a better acceptance than the organizational, but the university would be at risk of generating unemployment and underemployment in the future.

Keywords: *Demand; Employability; Psychology.*

¹ Escuela de Psicología, sede Ambato. Av. Manuelita Sáenz. 180207 Ambato, Ecuador, tel. (593)961 51 50 10, correos electrónicos: dlima@pucesa.edu.ec y iramos@pucesa.edu.ec.

INTRODUCCIÓN

Es necesario analizar la formación del psicólogo actual –cualquiera que sea su ámbito de actuación–, para que profesionalmente se actúe de acuerdo con las circunstancias presentes, para ello es útil, como punto de partida, plantearse las siguientes interrogantes: ¿qué esperan los futuros empleadores de los graduados de psicología?, ¿qué aspiraciones tienen los estudiantes de psicología al graduarse?, ¿qué asignaturas les han resultado útiles y cuáles no, al egresar de la universidad?

Macotela (2007) afirma:

Los usuarios de los servicios profesionales de los psicólogos asumen que los egresados de los programas de formación están capacitados para desarrollar un ejercicio profesional competente y ético, pues las instituciones de educación superior que se encargan de formar profesionales han asumido el compromiso de formar profesionales competentes, capaces de contribuir a la solución de los diversos problemas que afectan a la población. Este compromiso se concreta en asegurar que los alumnos adquirirán los conocimientos y habilidades necesarios (p. 6).

Para lograr lo anterior es necesario vincular la praxis y la academia, de forma que la etapa de formación profesional de grado no se convierta en un academicismo sin articulación con las necesidades del quehacer profesional, clásico problema que se ha reflejado en la formación del psicólogo, tanto en Latinoamérica como en Europa (Macotela, 2007).

Si en Colombia la psicología se ubica entre los seis primeros programas de preferencia en la elección de carrera universitaria, ¿por qué al momento de evaluar la demanda de la fuerza laboral remunerada las proporciones cambian de forma notable?; ¿están los psicólogos ejercien-

do realmente su profesión o realizando actividades que no le son inherentes o que solo se relacionan tangencialmente con su área de formación? (Silva, 2007).

En República Dominicana, la psicología ha estado más interesada en los problemas sociales de la realidad dominicana, lo que se pone de manifiesto en la oferta curricular y los posgrados que ofrecen más de una docena de universidades, siempre con un enfoque de la psicología aplicada a los asuntos sociales (Zaite, 2013).

Un estudio efectuado en Argentina en 2008, evidenció que entre 60 y 90% de los graduados de la carrera se concentraban en el ámbito clínico, mientras que el resto se distribuía en los ámbitos educacional, forense y laboral, demostrándose así “la falta de formación científica rigurosa de quienes pusieron en marcha las carreras universitarias de psicología [y de] que las universidades que le dieron cabida a estas carreras ignoraron e ignoran olímpicamente las necesidades de la sociedad argentina y los requerimientos de factor humano que tenía y tiene el desarrollo nacional argentino” (Saforcada, 2008, p. 469).

En México, un estudio indicó la existencia de 800 programas de estudio de psicología, de los cuales únicamente 53 estaban acreditados (Sánchez, Miramontes y Ramos, 2015), concluyéndose que la formación del profesional de la psicología era una carrera al vacío, llevando así a los estudiantes al desempleo o al subempleo.

En España, un estudio de Ortega y Zych (2013) demostró que los perfiles menos conocidos y con buenas perspectivas profesionales eran los de la psicología del deporte y psicología del tráfico y de la seguridad. Dichos autores apuntan: “... De tal modo que lo que menos se conoce también se aprecia como lo menos útil, entendemos que dichos campos es-

tán todavía por abrir, y por ello pueden suponer una oportunidad para quienes deseen incorporarse en el mercado laboral” (p. 93). Un resultado importante de este estudio fue la demanda de prácticas en la etapa de formación de grado, lo que contribuye a una mejor inserción laboral.

Un estudio de Sánchez *et al.* (2017) hecho en España cataloga a la psicología como un “negocio de la desesperación” debido a que en este país ha ido aumentando progresivamente la cantidad de egresados pese a las escasas posibilidades de empleo.

Por otra parte, un estudio realizado en Chile por Espinoza, González y Loyola (2018) reportó que 90.3% de los egresados se encontraban trabajando entre dos y seis meses después de haberse graduado. Entre esos resultados se encontró que el éxito en encontrar trabajo estaba asociado con el prestigio de la universidad emisora del título. Señala Zaité (2013): “Es imprescindible que los planes de estudio se dispongan a la revisión y actualización permanentes, para así favorecer la realización de una labor docente que haga posible una sólida fundamentación en el conocimiento elaborado de la psicología, persiguiendo vincular la teoría y la práctica, a fin de contribuir, en la medida de lo posible, al desarrollo de un pensamiento crítico en [...] los futuros profesionales de la psicología, así como también a la vinculación del quehacer y el saber de la psicología con la realidad social” (p. 192).

Es imprescindible analizar el entorno al momento de realizar un ofrecimiento académico –en la carrera de psicología o en cualquier otra–, de forma que desde la propia universidad se pueda colaborar en la futura inserción laboral de los estudiantes.

Una universidad que no tome en cuenta el factor social condena a su sociedad al extravío. La pertinencia social

representa, para las instituciones de educación superior, un elevado grado de compromiso e involucramiento de las comunidades científicas con las perspectivas de las sociedades contemporáneas, y constituye un factor fundamental para reconocer el vínculo entre la misión de las instituciones de educación superior con las necesidades y expectativas de la sociedad (Sánchez y Valenzuela, 2018).

Tal como plantean Camarena *et al.* (2017), es importante que antes de ofrecer un programa educativo se establezcan las formas de vinculación entre la universidad y los sectores relacionados con los futuros profesionales, ya que además de mantener la pertinencia de la oferta educativa, ambos actores serán beneficiados con la formación adecuada según sus necesidades, la garantía de la inserción laboral y, por ende, la aceptación de la oferta académica por parte de la sociedad.

MÉTODO

Con el objetivo fue analizar la demanda de las carreras de Psicología, por parte de los futuros bachilleres, así como la demanda por parte de los empleadores de los egresados en la Zona 3 del Ecuador, la cual está conformada por cuatro provincias (Chimborazo, Tungurahua, Cotopaxi y Pastaza), se llevó a cabo un estudio cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y alcances exploratorio y descriptivo.

En el caso de los empleadores se buscó que cumplieran el criterio de inclusión, contar con 25 trabajadores o más, se efectuó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Dichos empleadores atendían los sectores de educación (34.2%), salud (21.7%), comercio (13.7%), producción (8.2%) y servicio (21.9%).

El estudio de la demanda se hizo con un total de 5,384 estudiantes de bachi-

llerato de las provincias integrantes de la referida Zona 3, considerándose específicamente el segundo y tercer curso de bachillerato de las unidades educativas.

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra en una población finita de 38,991 estudiantes de bachillerato, tomándose en cuenta 0.5% de margen de error y 1.96% de nivel de confianza, arrojó como resultado que la población a encuestar era de 3,186 estudiantes. Considerándose que había un número significativo de estudiantes se amplió la muestra hasta la cantidad citada a fin de afianzar la propuesta establecida.

En el caso de los bachilleres encuestados, los rangos de edad fueron de 15 a 18 años (96.4%) y de 19 a 22 años (3.6%). El porcentaje de varones fue ligeramente mayor que el de las mujeres: 51.7 y 48.3%, respectivamente. Los empleadores encuestados trabajaban principalmente en el sector público (53.6%), seguido del sector privado (31.9%), y por último en el fiscomisional (14.5%).

Se recolectaron los datos a través de las dos encuestas aplicadas en un periodo de tres meses: una a los empleadores y la otra a estudiantes del segundo y tercer curso de bachillerato. Ambas encuestas fueron validadas a través de especialistas y beneficiarios. Previamente se aplicó una prueba piloto y, al final, se llevó a cabo la aplicación definitiva.

RESULTADOS

Para los resultados se analizó la demanda de graduados de la carrera de Psicología, en una parte de los empleadores y otra de los estudiantes de bachillerato.

Demandas de los empleadores

Del análisis de los tipos de psicólogos demandados por los empleadores resultó que ocupaban la primera posición los psicólogos clínicos, solicitados por 99% de los empleadores encuestados. En segundo lugar, con 31%, los psicólogos organizacionales; en tercer lugar, con 8% los educativos y, por último, con 7% los psicólogos generales.

Demanda de los empleadores de psicólogos clínicos

Los empleadores con mayor demanda de psicólogos clínicos pertenecían al ámbito educativo (48%) y a las instituciones de la salud (39%); en menor medida a empresas de servicio (11%) y de producción (2%). Esto demuestra que la psicología clínica abarca más allá del sector de la salud, donde habitualmente se le sitúa, y que puede insertarse en otras áreas, fundamentalmente en la de educación.

Las principales funciones demandadas por los empleadores de psicólogos clínicos se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1. Funciones del psicólogo clínico, demandadas por los empleadores.

| Funciones | % de empleadores |
|---|------------------|
| Definir y pronosticar el estado psíquico y emocional de un sujeto, así como la realidad sociofamiliar y contextual, con el fin de llegar a establecer un diagnóstico eficaz, basado en un criterio ético y profesional, contribuyendo a su vez a elegir la estrategia de intervención idónea. | 70.8 |
| Ejecutar los distintos procesos de intervención psicológica para lograr el bienestar psíquico de los consultantes, de acuerdo con su edad y condiciones socioculturales. | 64.3 |
| Diseñar y ejecutar proyectos de prevención primaria, secundaria y terciaria, para disminuir la incidencia de problemas psicosociales relativos al contexto ecuatoriano. | 55.0 |
| Desarrollar estrategias de prevención, tratamiento y rehabilitación, de manera acertada, para restablecer el equilibrio individual y acrecentar la capacidad para resolver conflictos psicosociales en la comunidad. | 59.6 |

En menor medida fueron demandadas otras funciones, tales como: tener conocimientos de psicofarmacología; atender emergencias psicológicas; tener conocimientos sobre psicometría; aplicar test a estudiantes y a docentes, y llevar a cabo visitas sanitarias.

La función más demandada por los empleadores que necesitan a un psicólogo clínico (70.8%) fue definir y pronosticar el estado psíquico y emocional de una persona, así como la realidad socio-familiar y contextual, a fin de establecer un diagnóstico eficaz basado en criterios éticos y profesionales, contribuyendo así a elegir la estrategia de intervención más apropiada. Si bien esta función no fue la única requerida, sí la que tuvo mayor peso, según los encuestados.

En el caso de cargos vacantes que puedan ser ocupados por un psicólogo clínico, 32% de los empleadores encuestados respondió afirmativamente; al momento de realizarse el estudio había 54 cargos vacantes que podían ser ocupados por psicólogos clínicos.

De los empleadores, 73.8% manifestó la necesidad de un psicólogo de tiempo

completo, y en menor medida de medio tiempo (13.1%) o por horas (13.1%); esto último puede permitir al psicólogo llevar a cabo actividades de consulta privada.

Existe un predominio de salario entre 500 y 1,000 dólares (56.4%), aunque también hay posibilidades de una retribución de 1,001 a 1,500 (24.4%), incluso mayor (4.5%), si bien esta última es la menor de las posibilidades. La tercera de las opciones que más predomina es la del salario básico (14.1%) y menor al básico (6.0%).

Demanda de los empleadores de psicólogos educativos

Los empleadores con mayor demanda de psicólogos educativos son las instituciones educativas (4.4%), seguidas por las instituciones de salud (2.2%) y empresas de servicio (2.2%). Los empleadores de empresas comerciales no manifestaron la necesidad de psicólogos educativos.

Las principales funciones demandadas por los empleadores se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2. Funciones del psicólogo educativo, demandadas por los empleadores.

| Funciones | % de empleadores |
|--|-------------------------|
| Realizar intervención en el contexto educativo, con énfasis en la prevención de los niveles personal, escolar y comunitario, a fin de orientar adecuadamente los procesos de enseñanza-aprendizaje y de desarrollo, eso desde una perspectiva psicológica. | 82.1 |
| Orientar y asesorar psicológicamente a los estudiantes y a sus familias, según la etapa de desarrollo: cognitiva, emocional y social, tomando en cuenta las variables del contexto particular de cada individuo. | 82.9 |
| Identificar aquellos casos que requieren una intervención psicoterapéutica y que, por tanto, deben ser derivados a un psicólogo clínico. | 78.0 |
| Desarrollar campañas que promuevan el bienestar sociopsicológico de la comunidad institucional. | 75.6 |

En menor medida se demandaron otras funciones: abordar las adaptaciones curriculares; proporcionar apoyo psicopedagógico; demostrar capacidad para coordinar con los docentes el tratamiento de casos especiales; capacitar a quienes la-

boran en los departamentos de consejería estudiantil; aplicar técnicas para desarrollar la inteligencia de los alumnos; implantar estrategias para mejorar la conducta; llevar a cabo evaluaciones y retroalimentación; manejar grupos, labo-

ratorios e instrumentos de estimulación; mejorar el aprendizaje; dar orientación vocacional y familiar y, atender problemas conductuales.

En el caso de vacantes que puedan ser ocupados por psicólogos educativos, 19.5% de los encuestados respondió afirmativamente, lo cual representaba 24 cargos al momento de realizarse el estudio.

En cuanto al tiempo requerido, los empleadores demandaban psicólogos educativos de tiempo completo (84.3%), por horas (9.1%) y de medio tiempo (5.8%), en ese orden.

El salario ofrecido por los empleadores variaba entre 500 y 1,000 dólares (60.0%), aunque también hay posibilidades de estar entre 1,001 a 1,500 (18.3%), incluso más (90%). Las opciones que me-

nos predominaron fueron las del salario básico (16.5%) o menos (4.3%), siendo esta última la opción menos probable, según los empleadores encuestados.

Demanda de los empleadores de psicólogos organizacionales

La demanda de psicólogos organizacionales se observa principalmente en las empresas de servicio (11.8%), seguidas por las de comercio (7.6%), luego están las de producción (6.2%), después las educativas (4.2%) y por último las de salud (2.2%).

Las principales funciones demandadas por los empleadores se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3. Funciones del psicólogo organizacional, demandadas por los empleadores.

| Funciones | % de empleadores |
|--|-------------------------|
| Reclutar y seleccionar personal, a partir de la identificación de las características idóneas para cada puesto de trabajo, así como utilizar técnicas que permitan llevar a cabo el proceso de la forma más confiable y válida. Facilitar y supervisar el proceso de inserción de los nuevos trabajadores a la organización. | 84.8 |
| Identificar y analizar los aspectos del ambiente social que afectan el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores. | 83.3 |
| Analizar y proponer sistemas de evaluación del desempeño de los trabajadores. | 84.8 |
| Identificar factores de riesgo y aplicar la prevención basada en la legislación ecuatoriana, con el fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales producto de las malas condiciones de trabajo en la organización. | 70.5 |

En menor medida se demandaban otras funciones: análisis del personal y de otras instituciones; calificar al personal; gestionar el capital humano y el clima laboral; conocer el código de trabajo y los contratos; evaluar el comportamiento organizacional; analizar el liderazgo y la cultura organizacional; establecer procesos de permanencia del personal; formular estrategias de equipo y planes de carrera; llevar a cabo evaluaciones periódicas y la gestión por competencias; levantar el perfil de puestos; abordar los problemas de alcoholismo y uso frecuente de drogas; manejar nóminas y plataformas de siste-

mas de control; conocer los procesos de marketing; motivar al personal; implantar programas de prevención de la violencia y de manejo del estrés.

En el caso de vacantes que pudieran ser ocupadas por un psicólogo organizacional, 17.4% de los encuestados respondió afirmativamente, quienes al momento de realizarse el estudio ocupaban hasta 23 cargos como psicólogos organizacionales. Una opción para estos profesionales es emprender la función de consultores privados.

En cuanto a la dedicación de tiempo, los empleadores demandaban psicó-

logos organizacionales de tiempo completo (61.5%), después de medio tiempo (21.5%), y en último término por horas (16.9%), lo cual les permitiría complementar su trabajo con consultorías particulares.

Existe un predominio de salario entre 500 y 1,000 dólares (59.1%), posibilidades de entre 1,001 a 1,500 (20,5%), incluso más de 1,500 (3.1%), aunque esta es la menor de las posibilidades. La última de las opciones es la del salario básico (11.8%) y uno menor al básico (5.5%).

Demanda de las carreras de Psicología por los estudiantes de bachillerato

Al preguntar a los estudiantes la rama específica de la psicología que escogerían para estudiar, la mayoría (3,905) escogería la psicología clínica, lo que equivale a 45% de los estudiantes encuestados; en menor medida se inclinaron por la psicología general (31.3%) y por la psicología educativa (18.4%); la psicología organizacional fue la rama menos demandada (8.7%), preferencia que pudiera estar influida por el desconocimiento.

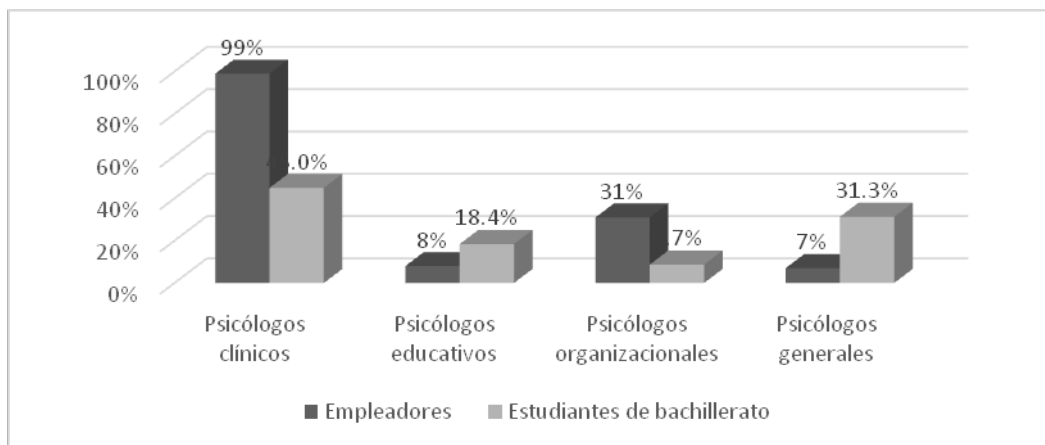
El trabajo relacionado con la psicología clínica resultó atractivo para 61.8%

de los encuestados; el de psicología educativa para 74.4%, y el de psicología organizacional, para 85.1%. Este resultado demuestra que la psicología organizacional puede ser atractiva para los estudiantes, pero al valorar el área solo por su nombre, 8.7% dijo preferirla, debido tal vez a que desconocían el trabajo de estos profesionales.

DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación nos orientan en dos aspectos importantes: el primero, referido a los contenidos que son prioridad para los empleadores de los futuros profesionales de la psicología y al tipo de psicólogos que requieren; esto responde a la idea de que “la excelencia educativa se evidencia solo si las ofertas académicas responden a las demandas y expectativas de la comunidad” (Fernández, Vanga y Guffante, 2016). En segundo lugar, respecto a la percepción que tienen los estudiantes de bachillerato de las diferentes carreras de psicología y cuáles demandarían; ambas opciones se comparan en la Figura 1.

Figura 1. Comparación entre demanda de empleadores y demanda de los estudiantes.



Se puede apreciar que la especialidad que más demandan, tanto empleadores como estudiantes, es la psicología clínica. La psicología educativa es más solicitada por los estudiantes que por los empleadores, lo que pudiera significar el subempleo para estos futuros profesionales al no tener opciones para ubicarse. En otros países como Chile, actualmente se vive este fenómeno del desempleo y subempleo de los profesionales de la psicología, tal como lo afirma el estudio realizado por Espinoza, González, Castillo y Sandoval (2019), en el cual concluyen que hay saturación del campo laboral, “lo cual releva los factores de prestigio institucional y calidad de la formación profesional como aspectos determinantes en el proceso de inserción laboral” (p. 89).

Con la psicología organizacional sucede lo inverso: es más demandada por los empleadores que por los estudiantes, lo cual puede implicar que una institución no tenga la demanda de los estudiantes; sin embargo, los graduados de esa área pueden tener mejores oportunidades de trabajo que los psicólogos educativos y generales, lo anterior muestra la imperiosa necesidad de promover el perfil de egreso de la carrera, ya que al parecer hay desconocimiento de la demanda de ciertas áreas. Como plantean Stabile, Clark y Hernández (2017): “Si bien sabemos que la elección de una carrera puede ocurrir por un proceso espontáneo, el acceso a las fuentes de información es importante al momento de construir una imagen realista de esa profesión” (p. 172).

En el caso de la psicología general, el comportamiento es similar al del área educativa, ya que los estudiantes la demandan más que los empleadores, lo que supone los riesgos ya citados al concluir los estudios universitarios, con la diferencia de que los psicólogos generales pueden emprender estudios de posgrado en las especialidades que prefieran, luego de haber adquirido una formación de perfil

amplio, e insertarse en el mercado laboral de manera más competitiva. Incluso, el perfil general les permite ensanchar su profesión hacia campos específicos de posgrado e ir a diferentes ramas si así lo desearan.

El análisis practicado remite al texto de Sánchez *et al.* (2017), en el que se hace un análisis de lo sucedido en el Ecuador durante los últimos diez años, en donde se ve que ha aumentado considerablemente el ofrecimiento de carreras de psicología, no obstante un mercado de trabajo desfavorable que proyecta el desempleo y el subempleo de estos profesionales. En dicho texto se analiza la necesidad de que la universidad asuma su responsabilidad social, en el sentido de no ampliar el número de carreras, estudiantes y docentes, por el simple beneficio económico, sino en función de las necesidades sociales. Es por ello que es imprescindible un análisis objetivo de lo que demandan los estudiantes, pero también los empleadores, en tanto conocedores del mercado laboral y de las necesidades de la sociedad.

En otro estudio realizado en la Universidad Autónoma de Zacatecas, por Sánchez *et al.* (2015), se analizó la carrera de Psicología como un proceso de crecimiento proyectado al vacío, ya que se repite el fenómeno del aumento de la demanda por parte de los estudiantes, de lo cual se benefician las universidades, aunque después los graduados no logran insertarse satisfactoriamente en el mercado. En ese estudio se valora incluso la posibilidad de considerar una pausa para frenar el aumento desordenado de profesionales condenados al desempleo.

En un estudio más, el de Saforcada (2008), hecho en Argentina, se obtuvo como resultado que los psicólogos se distribuían en su ejercicio profesional de la forma siguiente: en el área clínica, entre 60 y 90%; en la educacional, entre 14 y 25%; en la forense, entre 1 y 11% y, en

la laboral, entre 1 y 5%. Ese resultado se corresponde con la demanda actual en la Zona 3 del Ecuador, donde lo que más solicitan los empleadores es psicólogos clínicos; sin embargo, el escenario local difiere en cuanto a las áreas educacional y laboral, y la forense no fue incluida en la presente investigación, por lo que sería interesante explorar esta alternativa en el momento actual.

El estudio de Saforcada (2008) se enfocó al análisis del entorno de Argentina de ese momento, país donde la psicología no daba respuesta a los problemas sociales desde la perspectiva de la psicología ambiental, económica, comunitaria, política, educativa y del tránsito y transporte, entre otras. El presente estudio tiene la limitación de haberse enfocado sólo en las ramas de la psicología ya señaladas, en aras de adecuar la oferta académica con lo que tradicionalmente se ha trabajado.

Además, en esta investigación no se valoró la oferta de la psicología social, a pesar de que Ecuador, como tantos países latinoamericanos, enfrenta múltiples problemas sociales que generan protestas masivas, emigración, drogadicción, inmigración principalmente latinoamericana y otros muchos. En el caso de la República Dominicana, Zaité (2013) afirma: “en la psicología dominicana existe

la tendencia a interesarse por los problemas sociales que se manifiestan en la realidad [...], lo cual se hace presente en los planes de estudio de grado y de posgrado” (p. 192). Sería interesante que en Ecuador se explorara la demanda de la psicología desde la perspectiva social, tanto de los empleadores como de los estudiantes, una limitación de la presente investigación.

Otro aspecto que implican los resultados es revisar los contenidos que actualmente se imparten en cada una de las carreras, ya que en ocasiones se pone énfasis en ciertos enfoques que quizá no son los necesarios para el mercado laboral. Por ejemplo, Suárez (2017), en un estudio hecho con estudiantes egresados de la carrera de Psicología de cinco universidades de Chile, apunta: “las acciones ejercidas por las universidades contribuyen de forma parcial al desarrollo de competencias genéricas. Consecuentemente, se tornan necesarios una evaluación y el análisis del proceso de implementación utilizado por las universidades para convertir sus programas de contenidos a competencias” (p. 1).

En un estudio realizado por Ortega y Zych (2013), en la Universidad de Córdova, se encontró en la licenciatura en Psicología lo siguiente:

Tabla 5. Relación entre el conocimiento y utilidad percibida de cada área de la psicología.

| Poseo conocimientos de... | Utilidad de los conocimientos | | | |
|---|-------------------------------|-------|-------|--------------------------------------|
| | No | Sí | | |
| Psicología de la Actividad Física y del Deporte | No | 68,6% | 10% | $\chi^2 = 8,49^*$ $Tau = 0,12^*$ |
| | Sí | 11,4% | 10% | |
| Psicología Clínica y de la Salud | No | 2,7% | 0% | $\chi^2 = 74^*$ $Tau = 1^*$ |
| | Sí | 0% | 97,3% | |
| Psicología de las Drogodependencias | No | 15,8% | 6,6% | $\chi^2 = 26,65^*$ $Tau = 0,35^*$ |
| | Sí | 7,9% | 69,7% | |
| Psicología de la Educación | No | 9,1% | 2,6% | $\chi^2 = 16,84^*$ $Tau = 0,22^*$ |
| | Sí | 14,3% | 74% | |
| Psicología de la Intervención Social | No | 11,8% | 6,6% | $\chi^2 = 17,36^*$ $Tau = 0,23^*$ |
| | Sí | 10,5% | 71,1% | |
| Psicología Jurídica | No | 33,8% | 20,3% | $\chi^2 = 9,61^*$ $Tau = 0,13^*$ |
| | Sí | 12,2% | 33,8% | |
| Psicología del Trabajo y de las Organizaciones | No | 26,7% | 10,7% | $\chi^2 = 9,83^*$ $Tau = 0,13^*$ |
| | Sí | 21,3% | 41,3% | |
| Psicología del Tráfico y de la Seguridad | No | 66,7% | 9,7% | $\chi^2 = 15,30^*$ $Tau = 0,21^*$ |
| | Sí | 9,7% | 13,9% | |

* $p < .01$

Si se comparan esos resultados con lo que demandan los empleadores ecuatorianos, se aprecia que se corresponden en cuanto a que la psicología clínica y de la salud fueron las consideradas de mayor utilidad; sin embargo, los resultados de Ortega y Zych (2013) difieren de los presentes respecto a la psicología educativa, ya que tres cuartas partes la consideraba útil durante el ejercicio laboral. En cuanto a la psicología organizacional, los resultados son similares. Además, en el mencionado estudio se discurre que la psicología clínica es la rama más útil para el éxito profesional, por lo que debe valorarse la posibilidad de que las carreras de psicología contengan un tronco común hasta determinado nivel, en el que todos los estudiantes dispongan de ciertos conocimientos de psicología clínica que les serán útiles en su quehacer profesional, aunque no estudien necesariamente esa rama; esta es una de las razones por las que muchas universidades han optado por la formación de grado en el campo de la psicología general, dejando las especialidades para el posgrado.

Este trabajo puede constituir un insumo importante para próximos estudios, ya que, como plantean Hamid, Salazar y Torres (2017), debe hacerse en principio un análisis de “las necesidades

y tendencias de desarrollo en el entorno empresarial y en los ámbitos local, regional y nacional, identificando las necesidades desde la percepción de los empresarios” (p. 98).

En conclusión, en la Zona 3 del Ecuador sería deseable ofrecer las carreras de Psicología clínica, organizacional y general. En el caso de la educativa, tendría mayor aceptación que la organizacional, pero la universidad correría, en el futuro, el riesgo de alimentar el desempleo o el subempleo de sus egresados.

Para contrarrestar la escasa aceptación de los psicólogos generales por los empleadores, la universidad debe ofrecer especialidades y maestrías que permitan a estos graduados profundizar en sus conocimientos e insertarse de forma más competitiva en el mercado laboral, lo que no excluye otros posgrados de las áreas clínica y organizacional, pero no prioritariamente.

En el caso de la psicología organizacional, más demandada por los empleadores que por los estudiantes, se impone la necesidad de promoverla en los bachilleratos, detallando el perfil de egreso de estos profesionales para que los estudiantes la conozcan más como una buena oportunidad, aunque al principio corre el riesgo de quedarse sin matrícula.

REFERENCIAS

- Camarena, M., Carmona, G., Castañeda, R. y Díaz P., A. (2017). Estudios de pertinencia: Universidad Autónoma de Nayarit. *Educatconciencia*, 16(17), 120-132.
- Espinoza, Ó., González, L., Castillo, D. y Sandoval, L. (2019). Visión de titulados de la carrera de Psicología que acceden por primera vez al mercado laboral en Chile. *Perfiles Educativos*, 41(163), 89-107.
- Espinoza, Ó., González, L. y Loyola, J. (2018). Evaluación de la satisfacción de titulados de la carrera de Psicología en Chile. *Innovación Educativa*, 18(76), 171-192.
- Fernández, A., Vanga, M. y Guffante, T. (2016). Metodología para elaborar estudios de pertinencia en rediseños curriculares: caso Ecuador. *Revista San Gregorio*, 14, 86-103. Recuperado de <http://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/223>.

- Hamid, N., Salazar, J. y Torres, M. (2017). Propuesta metodológica para medir la pertinencia y el impacto de programas de pregrado en Ingeniería. *Educación en Ingeniería*, 12(24), 97-100.
- Macotela, S. (2007). Replanteando la formación de psicólogos: un análisis de problemas y algunas alternativas de solución. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 5(1), 5-25.
- Ortega, R. y Zych, I. (2013). Profesionales de la psicología y formación universitaria: buscando referencias para el título de grado en Psicología. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 13(1), 83-96.
- Saforcada, E. (2008). La psicología en Argentina: desarrollo disciplinar y realidad nacional. *Revista Interamericana de Psicología*, 42(3), 462-471.
- Sánchez, J., Miramontes, S. y Ramos, S. (2015). ¿Quién sobrevivirá? Algunas consideraciones sobre la oferta de formación en Psicología. *Investigación y Práctica en Psicología del Desarrollo*, 1, 343-350. Recuperado de <https://revistas.uaa.mx/index.php/ippd/article/view/666/643>.
- Sánchez, S., Padro, J., Inchausti, F., Fernández, X., Losada, C. y Aldaz, J. (2017). Del libro blanco del título de grado en psicología al negocio de la desesperación: análisis cuantitativo de los estudios de Psicología en España durante la década 2005-2015. *Papeles del Psicólogo*, 38(3), 185-194.
- Sánchez, O. y Valenzuela, G. (2018). *Debates en evaluación y currículum*. Ponencia en el Congreso Internacional de Educación Currículum 2017. Tlaxcala (México), 27-29 de septiembre de 2017. Recuperado de <http://posgradoeducacionuatx.org/pdf2017/D039.pdf>.
- Silva, M. (2007). La enseñanza de la psicología en Colombia. El legado rodriguista. Cambios y perspectivas. *Psicogente*, 10(17), 60-73.
- Stabile, A., Clark, C. y Hernández, R. (2017). Factores personales y sociales reconocidos por ingresantes en la elección de carrera de Psicología. *Orientación y Sociedad*, 17, 165-178. Recuperado de <http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v17/v17a13.pdf>.
- Suárez, X. (2017). Percepción de adquisición de competencias genéricas en estudiantes de Psicología que inician y finalizan su formación. *Actualidades Investigativas en Educación*, 17(3), 1-21.
- Zaite, J. (2013). La historia de la Psicología en la República Dominicana. *Revista Interamericana de Psicología*, 47(2), 185-194.