



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

AREA SOCIOHUMANISTICA

TITULACIÓN DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

“Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial, y educativo, en el Ecuador en el año 2013-2014”

TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN.

AUTOR: Medina Aguilar Karla Stefanie

DIRECTOR: Espinoza Iñiguez Jhon Remigio, Mgs.

LOJA – ECUADOR

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN

Magister.

Jhon Remigio Espinoza Iñiguez.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: "Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial, y educativo, en el Ecuador en el año 2013-2014" realizado por Medina Aguilar Karla Stefanie; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por lo cual se aprueba la presentación del mismo.

Loja, Agosto del 2014.

f).....

CI:

DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Karla Stefanie Medina Aguilar, declaro ser autor del presente trabajo de fin de titulación: Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínicos, empresarial, y educativo, en el Ecuador en el año 2013-2014, de la Titulación de Psicología, siendo Espinoza Iñiguez Jhon Remigio director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f).....

Autor: Karla Stefanie Medina Aguilar

Cédula: 1105040230

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico especialmente a mi querida familia; mi madre que ha sido el apoyo incondicional durante toda mi vida; mi hermano, mi compañero y amigo que ha estado conmigo en las buenas y malas; mi hija, mi mayor motivación para alcanzar todos mis objetivos propuestos.

Karla Stefanie Medina Aguilar

AGRADECIMIENTOS

Infinitamente agradecida con Dios por darme la oportunidad de culminar con una de mis metas, y el ser bendecida por tener a mi lado a mi familia y amigos que celebren conmigo este gran logro en mi vida

A mi madre que me ha sabido enseñar a como ser positiva en las dificultades, por darme aliento cuando más lo he necesitado, por levantarme cuando he estado cayendo, y por siempre apoyarme en todo lo que he querido lograr.

A mi hermano y a mi padre que han sido como mi mano derecha en todo momento, que con gestos han sabido aliviar mis pesares, por permitirme contar con ellos, y por estar conmigo cuando más los he necesitado.

A mi hija por ser la luz en mi vida, por ser esa motivación a querer mejorar cada día, por incentivar me a nunca decaer, sino siempre mirar al frente; y por el hecho de tenerte conmigo.

A mis amigos y amigas que con sus consejos y apoyo han sabido incentivar me, por estar a mi lado en los buenos y malos momentos, y por seguir cultivando esa amistad que perdurará por mucho tiempo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUDITORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTOS	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCION	3
CAPITULO 1: MARCO TEORICO	5
1.1 El trabajo	6
1.1.1 Perspectiva social y económica del trabajo	6
1.2.1 La inserción laboral	8
1.3.1 La organización.....	9
1.4.1 Tipos de Organización	11
1.2 Las competencias	13
1.2.1 Que son las competencias	13
1.2.2 Las competencias en la Organización	14
1.2.3 Tipos de Competencias	15
1.2.4 Fundamentación de estudio de competencias realizado en España	17
1.3 El psicólogo y sus nichos laborales	21
1.3.1 El Psicólogo.....	21
1.3.2 Su formación académica (Clínica, Educativa, y Organizacional)	23
1.3.3 Competencias Adquiridas Académicamente	25
1.3.4 Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos	27
1.3.5 El rol del psicólogo (Clínica, Educativa y Organizacional).....	28
CAPITULO 2: METODOLOGIA	33
2.1 Diseño de investigación	34
2.2 Objetivos	34
2.2.1 Objetivo General	34

2.2.2	Objetivos Específicos	35
2.3	Población	35
2.4	Instrumento:	37
2.5	Recolección de datos:	37
2.5.1	Fases del trabajo de investigación	39
<i>CAPITULO 3: ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS</i>		<i>40</i>
3.1	Resultados	41
3.2	Discusión.....	82
<i>CONCLUSIONES.....</i>		<i>96</i>
<i>RECOMENDACIONES.....</i>		<i>103</i>
<i>BIBLIOGRAFÍA.....</i>		<i>106</i>
<i>ANEXOS.....</i>		<i>116</i>

RESUMEN EJECUTIVO

El trabajo de fin de titulación se lo desarrollo a través de la adquisición de datos, por medio del programa de graduación para egresados ofertado por la Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad de estudios a distancia en la titulación de psicología. El objetivo principal de la presente investigación es el identificar las competencias que deben poseer profesionales psicólogos requeridos en los ámbitos alternos, clínicos, empresarial, y educativo.

Se efectuó este estudio en 1.013 instituciones: 290 instituciones de salud mental, 294 empresariales, 284 educativas y 145 alternas; por medio del Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Todas las competencias evaluadas fueron elegidas por las instituciones como esenciales que posean los psicólogos para ejercer sus labores profesionalmente. Asimismo las instituciones afirmaron lo relevante que es el contar con un profesional en psicología. De igual manera los nichos laborales detectados para los titulados son bastante amplios, los psicólogos pueden ejercer sus labores con mayor apertura en instituciones educativas y de salud mental; mientras que las instituciones alternas y organizacionales el acceso es limitado.

Palabras clave: Identificar competencias, psicólogos, nichos laborales.

ABSTRACT

The degree to work it through developing data acquisition, through graduation program for graduates offered by the Technical University of Loja, in their mode of distance learning degree in psychology. The main objective of this research is to identify the competencies needed professional psychologists required alternate, clinical, business, and education.

This study was conducted in 1,013 institutions: 290 mental health institutions, business 294, 284 and 145 educational alternative; through the Instrument diagnostic skills required by the institutions for psychologists.

All skills evaluated were chosen by the institutions as essential that psychologists possess to perform their duties professionally. Institutions also saying that it is relevant to have a professional in psychology. Similarly labor niches identified for graduates are quite broad, psychologists can exercise their duties with greater openness in educational and mental health institutions; while the alternative institutions and organizational access is limited.

Keywords: Identify skills, psychologists, occupational niches.

INTRODUCCION

La Universidad Técnica Particular de Loja, oferta en su modalidad de estudios a distancia para estudiantes egresados de la titulación de psicología, el programa de graduación con el siguiente nombre: "Identificación de competencias profesionales de psicólogos requeridas para su inserción laboral en los ámbitos clínico, empresarial, y educativo, en el Ecuador en el año 2013-2014".

El identificar competencias en un profesional, en este caso de un psicólogo; es de vital importancia para la inserción y el establecimiento en un ámbito laboral, ya que permiten caracterizarlo y preponderarlo de otros individuos, por lo que su desempeño también dependerá del conocimiento y dominio de las competencias que posea. Varias investigaciones señaladas en el Libro Blanco en el año 2005, indican que dan apertura a un 60% de estudiantes universitarios recién egresados, a poseer un empleo. Además menciona que el 80% de estudiantes titulados son mujeres con mayor inclinación al campo clínico, en un 40/50%; con menor inclinación al campo de tipo social y organizacional con 20/25% y con un porcentaje menor del 5/10% en el campo educacional. De igual manera en un análisis elaborado por Bravo, Vaquero y Valadez (2012) concuerdan que los estudiantes dan prioridad para poder ejercer su carrera profesional, en el campo clínico como primer lugar, seguido del campo organizacional y por último educativo. (Ruiz, R., Zych, I, 2013)

Asimismo en una investigación elaborada por el Colegio Oficial de Psicólogos de Castilla la Mancha en España (s/f), señalan que el 62% de las personas evaluadas mencionaron acerca de su carrera profesional, la cual no se acopla a la demanda que existe en el mundo laboral actualmente. Por lo que indican que prevalece la deficiencia en cuanto a la adquisición de experiencia pre-profesional, ya que la malla curricular académica da mayor énfasis al contenido teórico. En un contexto más cercano como en Colombia, menciona Ruiz, Jaraba y Romero (2005), que los psicólogos requieren poseer de un alto desarrollo de sus conocimientos, habilidades y aptitudes, para poder insertarse y desenvolverse exitosamente en el mercado laboral. (Ruiz, R., Zych, I, 2013)

Ya que en diferentes países de Latinoamérica se han analizado temáticas como la inserción de psicólogos en el mercado junto con las competencias que debe poseer, las realidades, conflictos, problemáticas, y condiciones en las que se dan, varían de acuerdo al entorno en el que se presente; sin embargo en Colombia, el Grupo Nacional de Psicología (2006) dieron apertura mediante un estudio, a la inserción de psicólogos en proyectos a largo plazo

en conjunto con el Ministerio de Salud Pública. Indica Llantá (2010) que este tipo de vinculación permitirá que los psicólogos trabajen de forma interdisciplinaria junto con otros profesionales generando un fin común, proporcionándose colaboración, servicio y el desarrollo de las planificaciones gestadas. (Abalo, J., Pedreira, O, & González, J., 2012)

De igual manera en Chile, menciona que existen continuas transformaciones en relación a los códigos o condiciones de trabajo para la inserción de los distintos profesionales, en donde señalan que cada profesional tiene posibilidad de adquirir un empleo sin avalar su continuidad en el mismo, como lo señala López (2004). Sin embargo indican que un profesional debe adaptarse a estas modificaciones y generar mecanismos que le permitan ejercer su labor con éxito ante las adversidades presentadas en el mundo laboral, esto permite que la persona se la considere como competente y capacitada para desempeñarse en un puesto de trabajo en cualquier circunstancia. (Laport, N., De Sarratea, A., Becker, A., & Ocampo, G., 2010)

El presente proyecto de investigación es de enfoque cuantitativo de carácter no experimental, transeccional con un alcance exploratorio y descriptivo; recopila información acerca de las competencias que requiere un psicólogo profesional para poder insertarse laboralmente en cualquier institución, ya sea en el ámbito clínico, organizacional y educativo; utilizando el instrumento denominado “Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos”.

El objetivo general planteado en esta investigación es identificar las competencias profesionales de los psicólogos requeridas por las instituciones en el ámbito clínico, empresarial, y educativo del Ecuador. Entre los objetivos específicos tenemos: conocer la importancia que se le da al psicólogo dentro del ámbito clínico, empresarial y educativo; identificar las necesidades de los distintos nichos laborales en cuanto a las competencias que deben poseer los psicólogos; reconocer que ámbito laboral requiere del desempeño específico de un psicólogo y conocer necesidades de formación detectadas por las organizaciones para los psicólogos del Ecuador.

CAPITULO 1: MARCO TEORICO

1.1 El trabajo

1.1.1 Perspectiva social y económica del trabajo

Perspectiva social

En la actualidad al trabajo se lo considera como un derecho que toda persona debe adquirir, independientemente del sexo, raza, posición social, edad, religión, lugar natal que posea el individuo. Cada persona es capaz de adaptarse cotidianamente a un régimen personal y profesional, adecuando de tal manera su forma de vida propia. Como lo menciona el autor Fernández Marcos citando a Bayón-Pérez Botija:

“El Derecho del Trabajo regula el trabajo libre, no el trabajo forzado o forzoso; el trabajo libre implica, en primer lugar, que la decisión de trabajar o abstenerse de hacerlo, depende de un acto de voluntad del sujeto activo; supone, además, que el trabajo puede elegirse libremente, si trabaja para una persona determinada o para otra distinta, o incluso para sí mismo...” (2013, p. 26).

Asimismo indica el autor que en el presente, se estima al trabajo como una obligación vital ya que la persona requiere satisfacer necesidades básicas, personales, profesionales que consideramos importantes para poder convivir en una sociedad; por lo que ya se dictaminaría al trabajo libre, como un trabajo obligatorio. De igual manera José Rey, alude la definición de la libertad de trabajar:

“Se concreta en la prohibición de la esclavitud y de los trabajos forzosos así como en la defensa de un cierto principio de igualdad de oportunidades a la hora de acceder a un empleo, consiste, pues, en la libertad de ejercer una profesión sin sufrir la injerencia de las autoridades públicas”. (2011, p. 202)

Cabe señalar que este autor refiere a la similitud de conceptualización en algunos textos en cuanto al: “derecho al trabajo, los derechos laborales y la libertad de trabajar”, considera que es posible diferenciarlos, aunque algunos autores lo emitan. Por lo tanto; ya que en el presente se puede indicar que todas las personas son aptas para poseer un empleo sin apreciar ningún tipo de marginación; en países como México el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (Inapam) ligado con el Programa de Vinculación Laboral y

Productiva, han permitido crear 9.300 vacantes disponibles de trabajo a adultos mayores con salarios correspondientes al dictamen de la ley (Inapam, 2013).

De igual forma el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), indica que hubo una creciente generación de empleo en el mes de noviembre del año 2013, con una cifra de 7.1% superior a los que se habían generado el año anterior, por lo que señala que “es el tercer mayor aumento registrado en los últimos 14 años” (IMSS, 2013). A su vez concuerdan que en el año 2014 será más prometedor, ya que se propagarán mayor número de empleos y así se presenciara un incremento económico favorable.

Como se lo había señalado anteriormente debido al incremento inmediato en la demanda de las necesidades personales, económicas, profesionales; surge la obligación de que en el hogar, ambos padres o personas responsables del mismo, adquieran un empleo o ingresen a un campo laboral, surgiendo de esta manera nuevas dificultades y conflictos en la sociedad.

En un estudio realizado en mujeres capacitadas profesionalmente se encontró que existen dificultades críticas en cuanto a la carga de trabajo y a la carga consanguínea, influyendo de esta manera en la salud de las mujeres, por el agotamiento físico y por cambios de ánimo. Concluyen, por lo tanto, que la inserción laboral de las mujeres ha generado un impacto importante en la estructura familiar, desequilibrando prioridades que son considerables en una sociedad. (Álvarez A., Gómez, I., 2011)

Perspectiva económica

En países como México existe un quebranto en el sector laboral por la migración recurrente; como lo menciona el investigador del Departamento de Estudios de Población del Colegio de la Frontera Norte, Rodolfo Rubio Salas; la migración de jóvenes mexicanos claramente es un impacto notable por la fuerte disminución en el aspecto intelectual, generando productividad en países como Estados Unidos. Según la economista Ana Langner el 68,9 % de la población mexicana que habita en Estados Unidos pertenece a la Población Económicamente Activa (PEA) y el 10.2%, se encuentran desempleados. El INEGI indica además que: “En la Unión Americana existe un aproximado de 11.5 millones de inmigrantes no autorizados, de los que 59% (6.8 millones) nació en México”. (Economista, 2013)

En un contexto más central como América Latina y el Caribe: “La tasa de desempleo urbano tuvo un mínimo descenso en 2013 a 6,3 %, respecto al 6,4 % del 2012...”, datos precisos que informa la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Elizabeth Tinoco directora regional para América Latina y el Caribe de la OIT, considera que uno de los temas más preocupantes, es el aumento desmedido de la tasa de desempleo en los jóvenes latinoamericanos y caribeños, siendo este el grupo más perjudicado, “dado que 14,5 % de ciudadanos entre los 15 y 24 años no tiene trabajo, lo que representa a 6,6 millones de jóvenes en la región”. (El desempleo, 2013)

Asimismo concuerda Luis Cáceres que en América Latina existe una reducción en la tasa de desempleo: “Se asocia con la disminución de la tasa de pobreza de 2,57 puntos, mientras que la tasa de pobreza extrema se reduce en 1,70 puntos” (Cáceres, 2008). Además informa que en estos últimos años, los países latinoamericanos han recurrido a nuevas estrategias y métodos para enfrentar crisis económicas que afectan a los distintos países. “Entre estos mecanismos se puede hacer referencia a los fondos de estabilización, las reglas fiscales en superávit primario y presupuesto plurianual”. (Cáceres, 2014)

1.2.1 La inserción laboral

Estudios de campo demuestran que existieron entidades pioneras que hicieron emerger las empresas de inserción laboral; España fue un país promotor, en el que se indica que: “Las iniciativas de inclusión social toman conciencia de que la inserción sociolaboral demanda unas prácticas de trabajo reales, siquiera en un contexto empresarial y en un mercado de trabajo más tutelado”. (Paniagua, M., 2013, p, 189)

Concuerdan asimismo Marhuenda, Bernad, Navas, (2010) que las prácticas profesionales en entidades laborales, son tácticas que requiere el individuo para poder insertarse laboralmente con éxito, y de la misma manera se verá beneficiada su empleabilidad. Se define empleabilidad, “conjunto de características individuales que dotan a las personas de mayores posibilidades de inserción en el mercado de empleo” (Rodríguez & Reyes, 2006: 7); menciona Anzorena (2013, p. 142).

En consideración con estos autores se deduce que la experiencia de una persona, determina el aumento de sus capacidades, habilidades y destrezas, ya que el ejercicio que realiza constantemente le permite ser un individuo empleable con sus dotes intelectuales

intactos y con mayor generación de sus competencias individuales; por lo que la accesibilidad al mercado laboral le será más sencilla que el de un individuo que no haya formado su empleabilidad.

Francisco Martínez (2009) señala: “La inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar” (p. 456). Asimismo indica que para insertarse laboralmente, debe coexistir e interrelacionarse elementos propios del individuo y de la sociedad, ya que el poseer un certificado profesional de haber culminado sus estudios universitarios, no es un determinante para que la persona pueda tener un empleo.

En un análisis realizado por Mascayano, Lips, Moreno, (2013) sobre la inserción social en discapacitados; mencionan: “en la actualidad las personas con discapacidad mental tienen menos posibilidades para encontrar empleo en comparación con otras condiciones discapacitantes no mentales”. Hace referencia a la cifra del 29% de personas que logran conseguir un empleo en esas condiciones. A su vez alude que existen factores personales sociales, culturales; los cuales actúan como impedimento para la adquisición de un empleo.

Considerando otro tipo de contextos; existe un análisis en relación a la inserción social de reclusas de cárceles españolas, el cual indica: “Las medidas educativas y de formación a las que las mujeres pueden acceder en los centros penitenciarios se dirigen más a priorizar el mantenimiento del orden interno que a la inserción laboral de las presas” (Arribas, J., 2013, pp. 34). Dando como resultado que una vez que los individuos hayan cumplido su pena en prisión, no se encuentren aptos para desempeñarse eficazmente en un puesto de trabajo; ya que sus capacidades intelectuales, físicas y emocionales han ido deteriorándose con el tiempo, por la falta de capacitación y formación de sus competencias personales, lo cual les limita que sean capaces de conseguir un empleo por sí solas.

1.3.1 La organización

Existen diversos enfoques que se puede distinguir para definir la palabra organización, en este caso se tomará en cuenta a “La Organización”, como una entidad laboral, empresa, corporación, institución. Lo define Aramburu y Rivera (2008, p.15) mencionando a Bueno Campos (1996, p.27): “Conjunto de personas con los medios necesarios y adecuados que

se relacionan entre sí y funcionan para alcanzar una finalidad determinada que puede ser tanto lucrativa como no lucrativa”.

La organización, no es solamente una estructura física en sí, sino más bien es la incorporación de gente, con un sistema financiero como base y con la tecnología avanzada disponible; el cual requiere para ejercer eficientemente dentro del mercado laboral con su propia cultura organizacional, que sería como su sello distintivo de otras organizaciones. Se diferencia por realizar una planeación de metas y objetivos para los cuales todos laboran, y estos pueden ser a largo, mediano y corto plazo.

Ya que para una organización es importante que se la identifique de otras, es necesario que cada empresa defina su propia cultura organizacional a la cual se la define como: “... los valores, creencias y principios fundamentales que comparten los miembros de la organización (Miron et al., 2004)” indica Naranjo, Jiménez & Sanz (2012, pp.10). Asimismo mencionan los autores que “La literatura sostiene que la cultura desempeña un papel fundamental en las organizaciones y, en general, se suele considerar como uno de los principales determinantes de su éxito o de su fracaso (Hofstede, 1988, Cameron y Quinn, 1999, Martins y Terblanche, 2003)”.

Martínez (2012, p.65), hace referencia igualmente a la cultura organizacional incrementando ciertos factores que integrarían este concepto. Indica tres subsistemas:

1. “El subsistema ideológico; constituido por valores, creencias, mitos, ritos.
2. El subsistema sociológico; compuesto por patrones de conducta individual, grupal, sistema de roles y liderazgo.
3. El subsistema tecnológico; integrado por los aspectos instrumentales como la organización del trabajo, la tecnología dominante y las condiciones físicas del trabajo”.

La organización es un agrupamiento total de personas, recursos económicos, tecnológicos, físicos, políticas organizacionales, costumbres, leyes, tradiciones, estructuras, clima laboral, creencias, actitudes, comportamientos, ideologías, estrategias, normas; los cuales determinan que mediante su desenvolvimiento laboral pueda ser triunfante o no en el mercado, gracias a la integración global de todos estos elementos en su dinámica organizacional.

1.4.1 Tipos de Organización

Los tipos o clases de organización que puedan existir en el mercado laboral van a variar según la clasificación de cada autor; los cuales toman en cuenta factores, elementos, componentes de acuerdo a lo que consideren relevante y acoplado a su propia cultura social.

Mencionando a Alonso, Ocegueda (2006), determinan la siguiente clasificación de las organizaciones:

Cuadro 1
Clasificación de organizaciones

Autores	Tipos de organizaciones	Ejemplos de organizaciones
Talcott Parsons	a) De producción b) De metas políticas c) Interactivas	a) Empresas (bienes y servicios) b) Partidos, sindicatos c) Educativas, culturales
René Maytz	a) Que limitan a la coexistencia de sus miembros b) Que actúan de manera determinada sobre las personas admitidas c) Que buscan el logro de cierto resultado hacia fuera	a) Círculos de esparcimiento b) Escuelas, universidades, hospitales c) Administración, policía, partidos
Peter Blau y William Scott	a) De beneficio mutuo b) Firms comerciales c) De servicios d) De bienestar común	a) Sindicatos, partidos políticos b) Industrias, bancos, almacenes c) Hospitales, escuelas d) Oficinas gubernamentales, policía, bomberos
Amitai Etzioni	a) Coercitivas b) Utilitarias c) Normativas	a) Prisioneros b) Empresas (bienes y servicios) c) Iglesias
Daniel Katz y Robert Kahn	a) Productivas b) De mantenimiento c) De adaptación d) Político-administrativas	a) Empresas (bienes y servicios) b) Escuelas, sectas religiosas c) Universidades d) Partidos políticos, sindicatos

Fuente: Alonso, E., Ocegueda, V. & Castro, E., (2006), *Teoría de las organizaciones*, México.

Se distingue que algunos autores concuerdan con un mismo tipo de organización para clasificar a las empresas, otros señalan con otras denominaciones a un mismo servicio; sin embargo se presencian autores que poseen otra ideología para clasificar a las organizaciones. Es el caso de López-Jurado, Gracia, Yagüez, Merigó y Navarro (2011, p. 34) que aluden otro tipo de clasificación empresarial, tomando en cuenta criterios como, los mecanismos de fabricación o el recurso económico que debe poseer la organización: “**Empresas privadas:** su capital es propiedad de particulares, bien personas individuales o bien jurídicas (sociedades); **Empresas públicas:** es propiedad total o parcial del estado, pero siempre este ejerce el control”.

Se la considera a esta clasificación más general, y no tan específica como la realizaban los autores anteriores. Puede existir otro tipo de distribución, como organizaciones lucrativas y no lucrativas; sin embargo cada una de las clasificaciones posee sus propios criterios e indicadores que permiten distinguir a cualquier organización; por lo tanto independientemente de la asignación en la que se encuentre, siempre necesitará recursos humanos, económicos y tecnológicos para poder desempeñarse dentro de una sociedad.

1.2 Las competencias

1.2.1 Que son las competencias

Para intentar definir competencia, se debería abarcar y tomar en cuenta un sin número de criterios que algunos autores mencionan; sin embargo se procederá a mencionar algunas definiciones descritas por renombrados personajes que dominan el tema a tratar. Belzunce, Danvila del Valle y Martínez-López (2011), señalan a distintos autores que se han referido a conceptualizar “competencia”:

Cuadro 2
Competencias

Autor	Definición
David McClelland (1973)	Característica para distinguir a trabajadores de rendimiento medio frente a los de rendimiento elevado.
Woodruffe (1993)	Conjunto de patrones de conducta que la persona debe aplicar en su puesto para rendir eficientemente en sus tareas y funciones.
Spencer y Spencer (1993)	Característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo.
Bunk (1994)	Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible.
Bisquerra (2007)	Capacidad para movilizar adecuadamente el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia.

Fuente: Belzunce, Danvila del Valle, & Martínez-López (2011), *Guía de competencias emocionales para directivos*, Madrid-España.

Asimismo existen autores que definen competencia de forma similar; como es el caso de Alles, (2009, p.18): “Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”. De igual manera citaremos a Sanz, M., (2010, p.12), que nos indica un concepto un poco más actual:

“Las competencias son conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y valores, y es necesario que un alumno vaya adquiriéndolas y dominándolas a lo largo de su formación universitaria, ya que se consideran imprescindibles

para cualquier profesional que pretenda trabajar en una sociedad como la actual”.

Se estima competencia como el conjunto de todas las habilidades, destrezas, capacidades, actitudes, características de la personalidad, las cuales determinan que el desempeño o desenvolvimiento que adopte una persona o individuo en cualquier circunstancia, situación o contexto en el que se encuentre, se lo llegue a considerar específicamente como un éxito o como un fracaso.

1.2.2 Las competencias en la Organización

Actualmente el mercado laboral día a día se encuentra con mayor competitividad, las organizaciones requieren que las personas que laboran en sus entidades sean altamente competitivas y capacitadas profesionalmente para poder enfrentarse a esta realidad. Por lo que cada organización posee sus propias competencias y asimismo requieren que sus empleados las posean, generando al final resultados satisfactorios; dependiendo de los objetivos que se haya planteado la empresa y de acuerdo al plazo que estos tengan.

Belzunce, et al. (2011), indican algunas competencias que se han tratado con relevancia desde hace años atrás en las organizaciones hasta la actualidad, las cuales son:

- Competencias organizativas (1950-1980): las cuales refieren a la capacidad que se posee para generar una estructura y una base sólida de la organización, como también la distribución eficiente de labores.
- Competencias comerciales (1970-actualidad): indica la destreza que debe poseer el individuo para llamar la atención al cliente y asimismo demostrar que lo que brinda la empresa es lo más destacado que pueda ofrecer el mercado.
- Competencias de negociación (1970-actualidad): considera tácticas especiales de convenios que determinen la compra, venta, nivel de servicio y costos; los cuales deben ir acorde con la oferta y la demanda que exige el mercado laboral.
- Competencias de comunicación (1975-actualidad): refiere a la facilidad de comunicación entre los distintos medios, ya sea para llegar a acuerdos entre entidades laborales, como para brindar servicios o productos que ofrezca la empresa.

- Competencias de gestión del tiempo: señala a la capacidad para poder distribuir, planificar, organizar el tiempo ante los distintos percances, funciones, labores, que debe cumplir la organización.
- Competencias emocionales: consiste en el control que posea la persona sobre sus emociones ante determinadas situaciones, asimismo requiere el manejo adecuado para saber expresarlas y usarlas en un momento determinado.

Las competencias señaladas indican de manera general que, conforme avance del tiempo se han descubierto otras categorías, demostrando que anteriormente la organización solo se basaba en el producir, fabricar y generar ganancias; una entidad totalmente enfocada en el comercio, compra-venta, prestación de servicios; ahora más bien se ha incluido a la esencia de la persona en sí.

La interacción armónica que debe existir entre empresas y personas para generar un ambiente laboral adecuado; beneficio sin duda para ambas partes, sin desatender lo fundamental que es para el mercado laboral y para las entidades, que los empleados sean competitivos y profesionalizados aportando con sus capacidades físicas y mentales en el cumplimiento de sus objetivos trazados.

1.2.3 Tipos de Competencias

Con una idea en general de lo que refiere “competencia”, se procederá a esclarecer cuales son los tipos de competencias que deben existir ya sea en la organización o que debe poseer la persona para poder desenvolverse con eficacia en su propio ámbito laboral. Algunos autores categorizarán las competencias de manera similar, sin embargo pueden existir discrepancias entre autores. Es el caso de Sanz (2010), indica que hay dos tipos de competencias; la primera que se concentra únicamente en el individuo en sí: “competencias básicas, personales y profesionales”; y la segunda refiere a competencias que adquiere el individuo de forma externa: “competencias genéricas y específicas”.

Cuadro 3

Clases de Competencias

Tipos de competencias	Competencias	Definición
Individuo	Básicas	Las que son necesarias para el desempeño del sujeto como persona y como profesional.
	Personales	Indispensables para que el sujeto con sus características de personalidad se desenvuelva en su entorno.
	Profesionales	Son las que determinan que el sujeto pueda realizar sus labores profesionales con éxito.
Adquisición externa	Genéricas	Son las habilidades que deben trabajarse en todo ámbito laboral para poder ejecutarse de forma apropiada en cualquier profesión. (Unión Europea)
	Específicas	Refieren a las destrezas que debe poseer el individuo en cada ámbito laboral tomando en cuenta el desenvolvimiento que requiere cada una. (Unión Europea)

Fuente: Sanz, M., (2010), *Competencias cognitivas en Educación Superior*, Madrid-España.

En parte, Alles (2009) concuerda con la clasificación de la autora anterior, sin embargo añade otro conjunto en la categorización de competencias:

Cuadro 4

Clases de Competencias

Tipos de Competencias	Definición
Cardinales	Mención a lo que refiere a la parte relevante e importante que constituye a una organización, lo que permite hacerla única de las demás. Por lo tanto la empresa completa con el personal interno deberán poseer las mismas competencias.
Específicas gerenciales	Se refieren a cierto conjunto específico del personal, en este caso de tipo ejecutivo.
Específicas por área	Señala a ciertas áreas específicas laborales que integran a la organización.

Fuente: Alles, M., (2009), *Diccionario de Competencias La Trilogía: Las 6º competencias más utilizadas*, Buenos Aires-Argentina.

La clasificación de competencias que han ejecutado las mencionadas autoras, tienen cierta similitud; cabe recalcar que no es en su totalidad, ya que Sanz hace referencia a otras categorías existentes en relación a la persona en sí; Alles en cambio efectúa una distribución en base a lo que requiere, necesita y debe poseer una organización y de cierta forma el personal que labora en la misma.

Se debe señalar, que así como Sanz menciona un conjunto de competencias en base al individuo, autores se enfocan en las competencias académicas que deben poseer los alumnos o estudiantes para desenvolverse de una manera favorable; como es el caso de Marco, (2008) que plantea los estatutos de la LOE (Ley Orgánica de Educación) en equivalencia con la Unión Europea:

1. “Competencia en comunicación lingüística.
2. Competencia matemática.
3. Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.
4. Tratamiento de la información y competencia digital.
5. Competencia social y ciudadana.
6. Competencia cultural y artística.
7. Competencia para aprender a aprender.
8. Competencia para la autonomía e iniciativa personal”.

La distribución realizada por Marco solo será nombrada como referencia de la existencia de otro tipo de competencias; ya que el tema en sí es en relación a las competencias organizacionales. Por lo tanto las competencias permiten que una organización junto con el personal interno puedan ejercer sus tareas, responsabilidades o servicios por el que se caractericen; tomando en cuenta que cada organización, adecuará sus competencias conforme a su cultura organizacional; asimismo será la encargada de velar por la formación, capacitación y generación de sus competencias y por la de sus empleados.

1.2.4 Fundamentación de estudio de competencias realizado en España

Anteriormente los estudios o investigaciones relacionadas con la inserción laboral de los psicólogos eran muy escasos. En la actualidad, estos han aumentado considerablemente según el proyecto publicado en el Libro Blanco; tomando en cuenta que es una de las profesiones con mayor demanda por los estudiantes universitarios. “Los estudios de

inserción laboral de los titulados en Psicología se han incrementado de forma importante en los últimos cinco años. (Freixa, M., 2005, p. 42)”

El que sea una de las profesiones con mayor demanda estudiantil, permite mayor número de especializaciones con las que el estudiante pueda identificarse y pueda tener mayor afinidad. En el estudio elaborado por Freixa, M., (2005), menciona que existe una mayor inclinación por parte de los estudiantes en áreas como “Clínica y Salud (40/50%), seguido del itinerario de Social/organizacional (20/25%) y en menor medida el itinerario de Educativa (5/10%), (p. 43)”. Asimismo, la profesión de psicología es solicitada en mayor número por estudiantes mujeres que de hombres, con una duración de 5 años. “Aproximadamente tres de cada cuatro titulados realizará algún tipo de formación complementaria a la licenciatura (p. 43)”. Esto permite que encuentre un trabajo de forma inmediata, después de culminar sus estudios. Que los profesionales continúen con su formación de posgrado o masterado determinan que sean más competentes en relación con otros profesionales que no actualicen sus conocimientos, lo cual garantiza que sea un profesional solicitado por el mercado laboral y se verá beneficiado en cuanto a aspectos económicos, laborales y profesionales.

De igual forma la autora menciona algunos puntos relevantes detectados en el proyecto, los cuales indican cifras importantes en cuanto a la accesibilidad laboral para los psicólogos, es del 80%; a más de eso el 50% continúan con la actualización de sus estudios; existe un alto índice de profesionales que acoplan su formación académica con otro tipo de ocupaciones laborales; esto permite que las labores que ejecuten sean satisfactorias y de gran utilidad para la entidad empresarial y para el profesional en sí. Asimismo la formación recibida en su preparación profesional va acorde con las exigencias de las plazas de trabajo.

Indica la autora además, “La profesión necesita un mayor reconocimiento social que lleve a igualar o acercar los salarios de estos profesionales con otros de características similares” (p. 47). Aún la sociedad no reconoce las funciones específicas y el papel fundamental que cumple el psicólogo, por lo que se subestima la influencia que llega a tener en el mercado laboral y en la sociedad actual.

En el proyecto elaborado, describen las siguientes competencias que deberían poseer los psicólogos:

Cuadro 5

Competencias en Psicólogos

COMPETENCIAS TRANSVERSALES DE LOS GRADUADOS EN PSICOLOGÍA
Instrumentales
1-Capacidad de análisis y síntesis
2-Capacidad de organización y planificación
3-Capacidad de comunicación oral y escrita en lengua nativa
4-Conocimiento de una lengua extranjera
5-Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
6-Capacidad de gestión de la información
7-Capacidad de resolución de problemas
8-Ser capaz de tomar decisiones
Personales
9-Capacidad para trabajar en equipo y colaborar eficazmente con otras personas
10-Capacidad para trabajar en equipos de carácter interdisciplinar
11-Capacidad para trabajar en un contexto internacional
12-Habilidades en las relaciones interpersonales
13-Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
14-Razonamiento crítico
15-Compromiso ético
Sistémicas
13-Capacidad para desarrollar y mantener actualizadas las propias competencias, destrezas y conocimientos según los estándares de la profesión
14-Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
15-Capacidad para pensar de forma creativa y desarrollar nuevas ideas y conceptos
16-Capacidad de liderazgo
17-Conocimiento de otras culturas y costumbres
18-Iniciativa y espíritu emprendedor
19-Mostrar interés por la calidad de la propia actuación y saber desarrollar sistemas para garantizar la calidad de los propios servicios
20-Sensibilidad hacia temas medioambientales
Otras Competencias
21-Capacidad para asumir responsabilidades
22-Capacidad de autocrítica: ser capaz de valorar la propia actuación de forma crítica
23-Saber valorar la actuación personal y conocer las propias competencias y limitaciones
24-Capacidad para expresar los propios sentimientos
25-Relativizar las posibles frustraciones
26-Saber interpretar las intenciones de otras personas
26-Expresión de compromiso social
27-Mostrar sensibilidad hacia los problemas de la humanidad
28-Mostrar sensibilidad ante las injusticias personales, ambientales e institucionales
29-Mostrar preocupación por el desarrollo de las personas, las comunidades y los pueblos
30-Relaciones profesionales: ser capaz de establecer y mantener relaciones con otros profesionales e instituciones relevantes
31-Saber desarrollar presentaciones audiovisuales
32- Saber obtener información de forma efectiva a partir de libros y revistas especializadas, y de otra documentación
33-Ser capaz de obtener información de otras personas de forma efectiva

Fuente: Libro Blanco: Título de Grado en Psicología.

Autor: Freixa, M., (2005)

Una vez descritas, de manera general, las competencias que deben poseer los psicólogos; clasifican las competencias de acuerdo a los ámbitos en el que puedan desenvolverse:

- En el ámbito clínico consideran que son fundamentales las competencias instrumentales y personales; son las que constituirían el perfil del psicólogo clínico.
- En el ámbito educativo las competencias que conformarían el perfil, son homogéneas al del ámbito clínico, sin embargo en la evaluación, obtuvieron un menor porcentaje en comparación con el ámbito anterior.
- En el ámbito organizacional las competencias que resaltan son las mismas que sobresalieron en los ámbitos anteriores.

Clasificando las competencias en cada ámbito laboral, consideraron pertinente efectuar algunas sugerencias que beneficiarían en los próximos años a la titulación; garantizando titulados con una formación más óptima, de calidad y competente profesionalmente; minimizar la cantidad de estudiantes que ingresan a la titulación y que la formación académica sea abastecida por titulados psicólogos altamente capacitados.

En comparación con la investigación presente se puede deducir que la inserción laboral del psicólogo en contexto europeo y el nuestro, es un tema de gran preocupación y de interés en los especialistas; sin embargo a favor de los titulados aumenta la cifra para encontrar nichos laborables disponibles. Las competencias elegidas para la evaluación son similares a las del proyecto realizado en España; considerando que son dos realidades totalmente diferentes, no difieren las habilidades y destrezas que deben poseer los psicólogos para desenvolverse en su campo de trabajo; asimismo la formación académica que deben recibir los profesionales en formación se basa en los mismos principios, normas y fundamentos que requieren para poder ejercer su carrera profesionalmente.

1.3 El psicólogo y sus nichos laborales

1.3.1 El Psicólogo

La psicología se la puede conceptualizar como "... el estudio del pensamiento y la conducta, la cual cumple un amplio espectro de contenidos..." (Orozco, López, Zuleta, López, Giraldo, Gómez, Mollina, Álvarez, Valencia, Ramírez, Páez, 2013, p.411). Por lo tanto el psicólogo es la persona que estudia, analiza, interpreta los procesos mentales y el comportamiento que tiene el ser humano ante determinadas situaciones o circunstancias. Es la persona capaz de descifrar procesos o conductas no comunes a la normativa, de acuerdo a la rama de especialización que haya adquirido en su formación profesional.

Afirma Martín (2008, p. 3), que los psicólogos realizan labores como otros investigadores de las ciencias, y ellos permiten "1. Establecer relaciones entre circunstancias y comportamientos y; 2. Ajustar estas relaciones a un conjunto ordenado de conocimientos". Menciona el autor que los psicólogos se enfrentan con otro tipo de inconvenientes, en comparación con otros profesionales; "Los seres humanos y los animales son mudables". Es decir que las personas y animales son impredecibles; no se puede concretar un hecho ante determinada situación para varias personas, o para la misma persona; ya que se puede reaccionar de diferente manera ante una circunstancia similar.

Por ende reitera que "Los psicólogos deben tomar en consideración no sólo la variabilidad entre los ensayos, sino también la variabilidad entre los seres humanos"; estimando, una respuesta ante un estímulo, los rasgos y características de personalidad, el estado de ánimo del individuo y los conflictos internos-externos que este posea; "El psicólogo no puede recrear a los seres humanos, que rara vez compartimos los mismos antecedentes genéticos (los gemelos idénticos son la excepción) y nunca tenemos exactamente el mismo ambiente" (p.4). Los psicólogos se enfrentan a muchos desafíos en su ámbito profesional, es indispensable que en cada caso al que traten se le dé el respectivo individualismo e importancia para poder solventarlo.

En un artículo realizado por Díaz (2010, pp. 63), se procede a analizar el rol del psicólogo en un proceso de rehabilitación de personas con discapacidad física por situaciones de guerra e indica que "La intervención del psicólogo en el momento inicial de la lesión contribuyó a prever y normalizar conductas y emociones, como el aislamiento, la rabia, el cansancio del cuidador". En este sentido, anteriormente se hubiera podido tratar estos

casos, en relación al cuidado médico-hospitalario que hubiera requerido el paciente para su pronta recuperación física, dejando a un lado la parte afectiva-emocional, del paciente y de la familia. Sin embargo ahora no resta de importancia las terapias psicológicas que se le pueda brindar a la persona implicada como a los que la rodean, con el fin de poder aliviar la carga emocional generada por algún estrés o dificultad.

Menciona además Díaz (2010, pp. 83), que la ayuda profesional "... puede prevenir la aparición de elementos disfuncionales, tanto en la persona afectada como en su entorno familiar... (Páez, 2004)". La participación inmediata de un psicólogo permite que la persona reduzca su nivel de ansiedad, frustración, impotencia; creando mecanismos o factores para poder enfrentar su situación, mejorando su calidad de vida y la de su sistema familiar. Coincide Acinas (2012, pp.50), "... la importancia de demandar la intervención del psicólogo de manera precoz como medio de prevención antes de que aparezcan estados emocionales intratables...".

En un estudio elaborado por Acinas (2012, pp.50) aboga el perfil del psicólogo "... como investigador, asesor, educador y como un clínico que contribuye al establecimiento del plan de cuidados y en la toma de decisiones del equipo asistencial, identificando vías de sufrimiento y vías para paliarlo"; en el caso de personas que reciben cuidados paliativos por padecer de cáncer.

Que el psicólogo trabaje en conjunto con otros profesionales de la salud permitirán que se conforme una alianza profesional, generando una planificación de recuperación más estructurada y eficiente tomando en cuenta los distintos criterios profesionales en beneficio del paciente. Rolland (2000) indica "... que la intervención de un profesional, psicólogo y médico en este caso, evita rivalidades por el poder que pueden perpetuarse en el tiempo". (Díaz, 2010, pp.82)

Sin embargo deben existir cláusulas laborales para que un individuo pueda ejercer su profesión como psicólogo. Un artículo presentado en Colombia remite: las pautas del convenio de trabajo, remuneraciones, plazas laborales diseñadas para psicólogos, praxis de la profesión y la motivación que demuestre para capacitarse profesionalmente. (García, B., & Rendón, B., 2012)

1.3.2 Su formación académica (Clínica, Educativa, y Organizacional)

Actualmente el sistema educativo ha adecuado el mecanismo de enseñanza-educación del Espacio Europeo de Educación Superior, con el fin de que se fortalezca el saber en teoría y práctica de los académicos (Ruiz, 2013). El mismo autor Ruiz (2013, pp. 2) señala "...es necesario que todo estudiante universitario, además de la titulación en la que realiza sus estudios esté preparado para prolongar su formación hacia estadios superiores de conocimiento y competencia (Bergen 2005)". El individuo además de haber recibido formación, capacitación y el poseer una alta empleabilidad en base al desarrollo de sus competencias; deberá adquirir interés propio para reforzar su profesión llevándolo a un nivel altamente profesional.

- **Ámbito clínico:**

La formación académica del psicólogo clínico debe basarse en el dominio tanto teórico como práctico de todo lo que refiere a "salud mental y salud general" centrándose en la promoción, prevención y tratamiento de los comportamientos que tiende a adquirir el sujeto. (Ortega & Zych, 2013). A su vez alude Lafuente, E., Loredó, J., Herrero, F., & Castro, J., (2013, p.291) que los estudios académicos del psicólogo clínico deben enfocarse en "la formación técnica específica y en posesión del rico material de tests y técnicas..."

La mención de los autores se complementa, ya que el conocimiento de la salud mental y general de las personas se la llega a apreciar o medir por medio de técnicas, métodos, que los psicólogos clínicos deben dominar, y una de las técnicas son los test o pruebas psicológicas. Vives, (2008, p.20) remite la importancia en la formación, de la influencia de ciencias académicas como la "Psicología Evolutiva, Psicopatología, Psicología de la personalidad, Psicodiagnóstico y Psicología del Aprendizaje".

- **Ámbito educativo:**

Según indica Fernández (2011, p.247), "... la psicología de la Educación asume como una de sus principales bases científicas las aportaciones derivadas de los enfoques conductistas..." El enfoque conductista refiere que tras un estímulo dado se obtiene una

respuesta o conducta determinada. Menciona que existe un número preciso de asignaturas por las que debe cursar una persona en formación profesional como psicólogo educativo, las cuales se nombrará algunas: “Psicología de la Educación Especial, Desarrollo y Educación, Psicología de la Intervención Educativa, Orientación Educativa, Psicología de la Instrucción, Psicología social de la Educación...” (p. 251)

Igualmente alude que el individuo deberá capacitarse y formarse en tres dimensiones precisas: “las evaluaciones, los asesoramientos y las intervenciones. Además, como troncalidad se ha de incorporar, por imperativo legal dentro del ámbito de la Unión Europea, un prácticum y un Trabajo Fin de Master” (Fernández, 2011, p. 252). Mediante esto, se contempla que la vinculación entre “la evaluación, el asesoramiento, la intervención y la coordinación o colaboración” de otros psicólogos, conforman la esencia necesaria de la formación de un psicólogo educativo; refiere el autor.

Es innecesario comparar las asignaturas o la malla académica que existe en un país con otro, debido a la nómina diferente que existe; pero sería idóneo que en un contexto, por decir, en Latinoamérica, las asignaturas sean similares de acuerdo al contenido en sí de la materia y a la actualización de la misma; con el fin de generar conocimientos en los estudiantes comunes, precisos y equitativos.

- **Ámbito organizacional:**

El ámbito organizacional se enfoca en “...el estudio de la conducta y la búsqueda del bienestar y progreso de las organizaciones, las cuales están compuestas de personas llenas de ideales, motivaciones, capacidades y potenciales” (Orozco, E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez, B., Páez, A., 2013, p.411). Uno de los precursores de esta rama fue W.L. Bryan.

El psicólogo organizacional o industrial, analiza el comportamiento y conducta humana dentro de una organización basándose en los objetivos y metas que la misma debe cumplir, para alcanzar el éxito requerido mediante los servicios que ofrezca al mercado laboral. La persona que se profesionalice en esta rama deberá adquirir conocimientos y manejar procesos en:

“... análisis de puestos, selección, formación, evaluación, condiciones de trabajo, inducción, comunicación, salud ocupacional, motivación, construcción del bienestar y clima laboral, entre otras tantas funciones que se enmarcan en este contexto en donde la psicología organizacional se circunscribe también al campo de la gestión de los recursos humanos...”(Orozco, et. al, 2013, p. 412)

Enciso y Peridilla (2004) aluden “... que la psicología organizacional se nutre de las ciencias sociales, políticas y administrativas, las cuales conforman su marco de referencia, más no su esencia...” (Orozco, et. al, 2013, p. 412)

1.3.3 Competencias Adquiridas Académicamente

Las competencias son los conocimientos, habilidades, destrezas, características de personalidad de un individuo, las cuales son indispensables y necesarios para su desarrollo personal y profesional. “La actuación profesional del sujeto se manifiesta en dos planos de expresión: un plano interno, (reflexivo, vivencial) y un plano externo (conductual)” como lo indica González (2002, p. 5). Estas determinan que sea empleable o inempleable en una organización, de acuerdo al desempeño laboral o al desenvolvimiento que adopte en su puesto o lugar de trabajo.

“... un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidades que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales sino también porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades motivos y valores, con flexibilidad, dedicación y perseverancia, en la solución de los problemas que de él demanda la práctica profesional”. González (2002, p. 5)

En un estudio realizado por Mares, G., Rocha, G., Rivas, O., Rueda, E., Cabrera, R., Tovar, J., Medina, L., (2012), se identificó que existe una vinculación asertiva con respecto a “las competencias académicas y motivación por los estudios, con el promedio y la continuidad en su formación, no más con la deserción; sin embargo la situación laboral si se asocia positivamente con la deserción”.

Asimismo en varios análisis revisados, en relación con la evaluación de competencias académicas, concluyen la existencia de tres elementos fundamentales ligados con la formación universitaria del profesional en formación: “el promedio alcanzado durante el bachillerato, las habilidades de razonamiento verbal y la escuela de procedencia”. (Mares, et al, 2012, p.192)

- *El promedio alcanzado durante el bachillerato:* es uno de los criterios que el estudiante posee por la adquisición de competencias en base a las asignaturas teóricas y de praxis que ha alcanzado en el bachillerato.
- *Las habilidades de razonamiento verbal:* hace referencia a las competencias académicas genéricas, sería otro tipo de criterio que el estudiante debe alcanzar. “El razonamiento verbal se relaciona positivamente con diferentes indicadores de trayectoria académica” (Cu Balán, 2000^a, 2000b, Chain y cols., 2003; Tirado y cols., 1997)
- *La escuela de procedencia:* es otro de los elementos que influye en la trayectoria universitaria del estudiante ya que por medio del estudio de la malla académica en el bachillerato, se obtiene competencias básicas, las cuales continuarán con su formación y evolución en el curso universitario.

Una vez expuesto este análisis se indica que los individuos adquieren competencias paulatinamente con la finalización de sus estudios en el bachillerato y en la universidad; cabe recalcar que en el intervalo universitario las competencias adquiridas anteriormente, serán reforzadas y algunas competencias se generarán a través de la experiencia y la práctica profesional.

La opinión expresada por Ruiz (2013, p.31), nos menciona que en la psicología: “Existe la necesidad de definir las competencias que deben desarrollar los psicólogos en su ejercicio profesional teniendo en cuenta su perfil de actividad (Roe, 2002)...”. Es decir que existe un déficit en cuanto a las competencias específicas que deben adquirir los profesionales en formación, de acuerdo a la rama profesional en la que se especialicen. Su formación académica no abastece la demanda que exige y requiere el estudiante para su capacitación profesional.

1.3.4 Nichos laborales: nichos laborales actuales y nuevos

En el estudio elaborado por Ruiz (2013), menciona que las plazas de empleo preferidas por los estudiantes de psicología se dan en el campo clínico, organizacional y educativo (Bravo González, Vaquero Cázares y Valadez Ramírez, 2012). Se aborda con bastante énfasis en el presente el tema de la carencia de puestos laborales. Todas las personas incluidos jóvenes como profesionales no se encuentran en la posibilidad de asegurar un empleo al concluir sus estudios; ya que la oferta supera totalmente a la demanda laboral que ofrece el mercado. Más bien el grupo que en el presente se encuentra vulnerable en relación al desempleo, son los jóvenes.

Sin embargo en ciertos contextos, lo expuesto es más asertivo que en otros contextos; como lo indica Aragaki (2012) en un artículo publicado en Brasil; refiere que en el campo de la Salud Pública existe una creciente disponibilidad de puestos para profesionales psicólogos a ocupar. Ya que en Brasil la plaza de la Salud Pública está disponible, se debe tomar en cuenta los otros campos laborales con los que puede trabajar un psicólogo; sí estos se encuentran en el mismo auge. El autor exclusivamente realiza una clasificación de los ámbitos ocupacionales: “educacional, clínico, del deporte, hospitalario, jurídico, social, del tránsito, del trabajo, neuropsicología, psicoanálisis y psicología acupunturista (Ministerio do Trabalho e Emprego, 2002)”, más no refiere si se encuentran con la misma disponibilidad que el campo de la Salud Pública.

Es evidente que pueden existir diferencias significativas en cuanto al nivel de disponibilidad de plazas de empleo en las distintas ramas de la psicología; es decir, que un campo ocupacional puede estar más sobreocupado o empleado que otro, y esto puede variar de acuerdo a la cultura, empleabilidad, demanda del mercado laboral y la realidad de cada nación.

Pedroza, Villalobos, & Morales, M., (2007, p.4), señalan “hallamos asimetría entre lo adquirido en el proceso educativo y lo requerido en el ámbito profesional con escasa inserción laboral y trayectorias vitales tipo yoyo, lineales y exitosas”. Además indican que “ya no es posible desarrollar una competencia profesional suficiente para toda la vida; porque el ámbito de una especialización técnica es inseguro y está sujeto a permanentes y rápidos cambios” (Pedroza, Villalobos, & Morales, M., 2007, p.8).

Lo que requiere la competencia del mercado es que el proceso de formación, capacitación, educación, que se les dé a los estudiantes vaya acorde con lo que requiere el mercado, con

el fin de que la oferta y demanda sea homogénea y no exista desequilibrio; que el mercado no encuentre perfiles aptos para los puestos, y los individuos no posean las competencias y capacidades necesarias para ocupar dichos puestos laborales.

Asimismo las personas deben adecuarse al cambio permanente y por ende deberán ser autosuficientes para que las habilidades que obtengan no sean estáticas, sino más bien estén en permanente evolución y actualización al medio competitivo. "... quienes más resienten las asimetrías son los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior, porque son quienes comprueban si su formación esta convenientemente relacionada o no con las demandas del mercado de trabajo". (Pedroza, et. al, 2007, p.9)

En este sentido reiteran lo indispensable de "la idea de movimiento constante en la formación profesional con la finalidad de fortalecer la capacidad de respuesta al cambiante entorno laboral, esto sin menoscabo del conocimiento especializado" (Pedroza, et. al, 2007, p. 9). El mercado laboral hoy en día es mucho más competitivo, por ende requiere de perfiles profesionales altamente capacitados; la demanda laboral ha aumentado sus exigencias en relación a la formación profesional de un individuo y a las capacidades que este posea.

1.3.5 El rol del psicólogo (Clínica, Educativa y Organizacional)

Independientemente del ámbito o campo ocupacional en el que pueda desenvolverse un graduado en psicología, debe ser una persona profesionalmente ética, con valores morales, en los que pueda reflejar confianza, responsabilidad, motivación, confidencialidad y experticia en su especialidad; además demostrar que es un especialista en su área de trabajo.

- **Ámbito clínico:**

Vives, (2008), remite a Bernstein y Nietzel para indicar algunos roles o funciones que deben poner en práctica los psicólogos clínicos; como el analizar, estudiar, el comportamiento de la persona y las posibles dificultades intrínsecas que pueda tener, considerando las características y rasgos de personalidad del individuo. Además cita a Korchin con lo siguiente:

“Los clínicos están implicados en la comprensión y ayuda a los individuos en el malestar psicológico (...) Intervienen en las vidas humanas individuales, respetando su complejidad y unicidad (...). Su aproximación es necesariamente personológica considerando las variables psicológicas y de personalidad en su convergencia en las personas individuales (1976. p. 23)”.

Existe un acuerdo mutuo entre estos autores ya que refieren la importancia que se debe dar a la esencia del individuo como persona, tomando en cuenta factores internos y externos que puedan estar influyendo en la conducta o comportamiento del mismo. Menciona la autora que depende del psicólogo crear el ambiente favorable para que una sesión terapéutica resulte eficaz para el profesional como para la persona tratada. A su vez indica la relevancia que debe existir en generar confianza en el paciente y garantizarle confidencialidad de todo el proceso.

“El psicólogo o terapeuta debe mantener su rol, evitando ‘actuar’ los deseos del paciente, manteniéndose a la escucha, atento a los silencios –observando cuando calla, y en qué temas-, llevando a buen término su función diagnóstica” (p. 88); comenta Vives, (2008). El profesional a su vez procederá a informar al paciente acerca de todo el proceso terapéutico que se va a conllevar, comunicando el formato y el propósito de cada etapa:

- “Los objetivos de la exploración psicológica.
- La metodología de aplicación utilizada –test o técnicas-.
- El tiempo aproximado que prevé invertir en el proceso, incluso si ha de ampliar o modificar el encuadre, inicialmente establecido.
- La devolución de los resultados.
- El secreto profesional”. (Vives, 2008, p. 88)

Estimando los criterios de la autora, concreta, que el psicólogo es la persona capaz de restablecer individuos que se encuentran en un estado psicológico no saludable o no adecuado, en base al conocimiento y dominio de sus capacidades; fortaleciendo los mecanismos de protección del individuo, y refinando estrategias y tácticas que utiliza en procesos psicológicos.

- **Ámbito educativo:**

En cuanto a este ámbito, el autor Fernández (2011, p. 250) señala que el psicólogo educativo profesional debe enfocarse e interesarse, en cuatro elementos fundamentales para poder desarrollar y ejercer su labor como tal; estos factores constituyen los siguientes: “los alumnos, los padres, los profesores y las autoridades académicas” de la entidad educativa.

- En el caso de los alumnos, “tras el estudio psicológico de las dimensiones señaladas (intelectiva, social, afectiva o de la personalidad...), se estaría en disposición de ayudar a los alumnos en el desarrollo óptimo de cada una de sus dimensiones”.
- En cuanto a los padres, “éstos debieran convertirse en auténticos paraprofesionales, colaborando en la ejecución de programas diseñados o elegidos, en función de las necesidades específicas de sus hijos”.
- En referencia a los profesores, “éstos han de recibir el correspondiente apoyo psicoeducativo para satisfacer una serie de necesidades de los estudiantes que van más allá de la mera transmisión de conocimientos especializados”.
- En mención a las autoridades académicas, “el aspecto a destacar sea el del apoyo a determinadas decisiones, de tipo psicológico, que resultan claramente complementarias a las que pueden y deben proporcionar los profesores”.

Gravini, Porto, & Escorcía, (2010, pp. 1), mencionan que el rol del psicólogo educativo se basa en “...el perfeccionamiento de las potencialidades individuales y colectivas de los miembros de la comunidad educativa para lograr el fin último del desarrollo que es el bienestar de las personas”.

“De esta manera el psicólogo realiza sus acciones de promoción, prevención e intervención desde una perspectiva holística de la educación que involucra procesos psicológicos básicos y superiores que estimulen el crecimiento individual y el desarrollo social en una organización educativa”.

(Gravini, Porto, & Escorcía, 2010, pp. 1)

Por tanto el rol de un psicólogo educativo se basa en planear, organizar, desarrollar, ejecutar, apoyar, transmitir, proporcionar las herramientas, los instrumentos y los conocimientos necesarios y requeridos para cada uno de los factores enunciados, esto es

con el fin de poder ejecutar y ejercer un trabajo eficiente de calidad en conjunto y en equilibrio.

- **Ámbito organizacional:**

Orozco, et. al, (2013, p. 412) menciona en un artículo "... el rol del psicólogo organizacional se asimila entonces al de un gestor con conocimientos y competencias multidisciplinarios (Enciso y Peridilla, 2004)". El psicólogo organizacional es la persona encargada del desarrollo y formación del personal, y de la evolución de la entidad empresarial, a través de la generación de un buen clima laboral y del desempeño eficaz de los asalariados. Según Munchinsky (2002), los psicólogos permiten "...hacer más eficiente su economía de producción a partir del rendimiento de sus empleados"; indica Orozco, et. al, (2013, p. 413).

Señala además Orozco, et. al, (2013, p.414) el rol del psicólogo organizacional:

"...es encargarse de velar por el bienestar del capital humano de la organización, estando siempre atento al comportamiento y actitudes de las personas, a partir de esto el psicólogo analiza cual es la cultura organizacional, es decir, los valores, las costumbres, y las reglas que conforman la mentalidad que tiene la organización y que la hace ser diferente de las demás, con sus propias características y políticas sobre las cuales se rige, esta es de carácter implícito".

Uno de los roles destacados del psicólogo organizacional es identificar los factores que específicamente repercuten en el desenvolvimiento y conductas de las personas en la organización, ya que por medio de esta evidencia se podrá deducir como es el mecanismo y la forma de trabajo de la empresa y sus empleados, y así tomar las medidas correspondientes para solventar algún conflicto.

Orozco a su vez enumera algunos roles que el profesional debe realizar en una organización:

- "El análisis del cargo.
- Describe el cargo según las tareas y funciones que el empleado debe cumplir.
- Recluta candidatos con el perfil adecuado para desempeñarse dentro de la empresa.

- Realiza actividades como selección del personal...
- Administra pruebas psicotécnicas.
- Comprende las necesidades del personal.
- Realiza también capacitaciones a los nuevos empleados.
- Vela por la compensación al buen desempeño de los empleados.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Fomenta un buen clima organizacional y realiza un análisis estadístico de los resultados.
- Monitorea cada una de las funciones de los empleados desde base de datos y vela también por la disciplina y seguridad industrial”.

Los roles que debe cumplir el psicólogo se basan en el perfeccionamiento del desempeño a nivel personal y empresarial, identificando agentes críticos que afecten al clima laboral y por ende a los resultados de la entidad; esto le permitirá adquirir herramientas o mecanismos que le proporcionen un bien común, para el incremento en la producción de la organización como para el rendimiento competente de los empleados en un ambiente laboral favorable.

CAPITULO 2: METODOLOGIA

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación tiene como finalidad identificar cuáles son las competencias que requieren los psicólogos profesionales para su inserción laboral en el ámbito clínico, empresarial y educativo en el Ecuador. La investigación permite determinar cuál es el proceder de las instituciones u organizaciones frente a la inserción de un psicólogo dentro del contexto en el que se desenvuelva. El diseño de investigación posee las siguientes características fundamentales:

- **Es cuantitativo:** Se analizará la información numérica de la investigación.
- **Es no experimental:** Se realiza sin la manipulación deliberada de variables para poder observar los fenómenos que se dan en su ambiente natural para después analizarlos.
- **Es transeccional (transversal):** Se recopilan datos en un momento único para poder describir variables y estudiar su incidencia e interrelación.
- **Es exploratorio:** Se trata de una exploración inicial en un momento específico, acerca de alguna situación o fenómeno del que se conoce muy poco o que no se ha estudiado con anterioridad.
- **Es descriptivo:** Se indaga la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población; con el fin de especificar rasgos, propiedades, que caractericen a un fenómeno o situación.

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo General

- Identificar las competencias profesionales de los psicólogos requeridas por las instituciones en el ámbito clínico, empresarial, y educativo del Ecuador en el año 2013 – 2014.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Conocer la importancia que se le da al psicólogo dentro del ámbito clínico, empresarial y educativo.
- Identificar las necesidades de los distintos nichos laborales en cuanto a las competencias que deben poseer los psicólogos.
- Reconocer que ámbito laboral requiere del desempeño específico de un psicólogo.

2.3 Población

Las instituciones que se han designado para realizar el presente estudio corresponden al ámbito clínico, educativo, empresarial, de igual forma instituciones alternas en donde pueda insertarse laboralmente un psicólogo. El suministro del instrumento denominado **“Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos”** permite la recolección de datos y de la información necesaria para abastecer la investigación, el cual está elaborado para niveles estratégicos de las organizaciones en estudio. Este nivel se consideró ya que las personas representantes son delegadas para seleccionar y contratar al personal que ingresará en la institución.

El indicador específico que se consideró en las instituciones educativas para poder evaluarlas, es el que deben poseer por ley un Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil (es DOBE). En la presente investigación se analizó a 284 entidades educativas, 162 instituciones privadas y 122 instituciones públicas; por lo que cumplieron con el indicador:

- Colegios

El indicador que se toma en cuenta en las instituciones clínicas para la investigación, es el que posea un área dedicada a la salud mental. Cumplieron con este indicador 290 entidades, 205 instituciones privadas y 85 instituciones públicas como:

- Clínicas

- Hospitales
- Psiquiátricos
- Alcohólicos Anónimos
- Narcóticos Anónimos

En las instituciones empresariales el indicador que se estima, es en el que cuenten con el departamento o área de recursos humanos. Las entidades que cumplen con este indicador fueron 293, 264 instituciones privadas y 29 instituciones públicas como:

- Empresas (es una organización con fines de lucro obtiene retribución a cambio de bienes y servicios)
- Instituciones Financieras (Bancos, Cooperativas, entre otras)
- Industrias (organización que transforma la materia prima en productos)

Las instituciones alternas, se refiere a las organizaciones que no cumplen con las especificaciones o criterios de las instituciones antes mencionadas (salud mental, clínica y organizacional). Se consideró para el análisis de la investigación 145 entidades, 62 instituciones privadas y 83 instituciones públicas entre ellos:

- Fiscalías
- Ministerios
- Empresas Públicas
- Cortes
- Centros de Rehabilitación Social (Cárceles, Prisiones, Reformatorios)
- Ancianatos
- Federaciones
- Equipos o Clubes Deportivos
- Fuerzas Armadas (Aérea, Marítima, Terrestre, Policía, Bomberos, entre otros)
- Seguridad Privada
- Entre otras

2.4 Instrumento:

Los datos de la presente investigación fueron recogidos mediante la aplicación del instrumento:

- **Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos:** Este instrumento fue generado basándose en las competencias levantadas por la Europsy (2011), estableciendo los requerimientos de formación para psicólogos en función de diseñar contenidos y currículos académicos. Este instrumento es generado con el fin de dar respuesta a las necesidades de las organizaciones del Ecuador, además de determinar nuevas funciones o competencias requeridos para los psicólogos, y por último podrá reconocer nuevos nichos laborales, en beneficio de los mencionados profesionales.

Existe una adaptación del instrumento para las distintas instituciones, identificando cuatro versiones para el acoplamiento del mismo, con sus respectivas modificaciones. A su vez el Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos está constituido por tres partes:

1. Consiste en registrar los datos personales, de la persona encargada y de la institución a la que pertenece.
2. Está compuesto por la pregunta 1, 3, y 4; permite identificar las condiciones de la inserción laboral del psicólogo en una organización.
3. Refiere a la identificación de competencias que requiere un psicólogo para poder ejercer laboralmente dentro de una organización, basándose en las necesidades que posea la institución.

2.5 Recolección de datos:

El proceso de recolección de datos fueron obtenidos a través del programa de graduación para egresados ofertado por la Universidad Técnica Particular de Loja, en su modalidad de estudios a distancia en la titulación de psicología; en las siguientes ciudades designadas del país: Agoyan, Alausí, Aloag, Ambato, Atuntaqui, Babahoyo, Balsas, Cajabamba, Cascales, Checa, Cumbayá, Durán, Esmeraldas, Guayaquil, Huaquillas, Ibarra, Lasso, Latacunga,

Machala, Manta, Mera, Montecristi, Otavalo, Pedernales, Pifo, Pimampiro, Piñas, Portovelo, Portoviejo, Puembo, Pujilí, Quito, Quevedo, Quinindé, Riobamba, San Antonio-Ibarra, Salcedo, Sangolquí, Saquisilí, Shell, Santo Domingo, Tena, Toacaso, Tumbaco, Valencia, Yaruquí, Zaruma.

Posteriormente egresados de la titulación efectuaron un primer acercamiento con las instituciones de todo el país elegidas para la presente investigación, con el fin de que se obtenga los permisos correspondientes para poder llevar a cabo el suministro del instrumento; y a su vez que las personas representantes se relacionen y conozcan de la herramienta y del propósito y objetivo del estudio.

A continuación aplicaron el instrumento **“Diagnóstico de Competencias requeridas por las Instituciones para los Psicólogos”** a las personas encargadas de la toma de decisiones en el proceso de selección de personal o aquellas que detectan las necesidades de inserción. Al finalizar con el suministro de la herramienta cada estudiante realizó el listado de las organizaciones evaluadas, con el fin de organizar y clasificar las instituciones en los ámbitos educativos, salud mental, organizacional y alterno.

Como ya se mencionó los datos ya fueron recolectados por medio del programa de la universidad; y para continuar con el avance de la investigación, el trabajo que se realizó en esta etapa, fue la depuración de los datos recolectados en las matrices correspondientes. Con las matrices recaudadas de las organizaciones evaluadas, se procedió a ordenarlas en sus categorías respectivas (alternas, educativas, empresariales y salud mental). Continuamente se unificaron en una sola matriz todos los datos recolectados, distinguiendo una organización de otra.

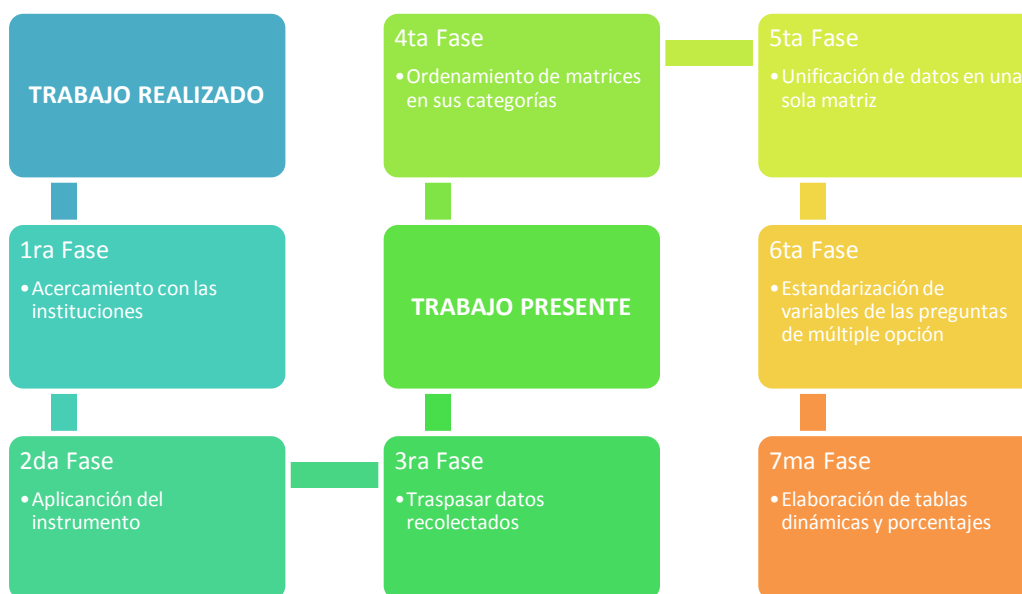
Los cuestionarios aplicados presentan dos tipos de preguntas, abiertas y de opción múltiple. Las preguntas abiertas fueron descartadas en esta investigación, ya que el análisis que se realizó es de tipo cuantitativo, y las preguntas de ensayo presentes requieren un tipo de análisis cualitativo, como técnicas para analizar el discurso, por medio de un software como NVivo, el cuál no es utilizado en este estudio. Las preguntas de opción múltiple, se realizó una estandarización de las variables, ya que en unos cuestionarios las preguntas indican 6 opciones a escoger, y otros cuestionarios mencionan 8 opciones.

Se elaboró una tabla dinámica (Anexo 5), con los siguientes filtros utilizados; para distinguir el “**Tipo**” de sector al que pertenecen las instituciones (privado o público), para la “**Categoría**” de preguntas correspondientes y para las “**Categorías de las instituciones**” (alterna, educacional, salud mental, empresarial); y por medio de reglas de tres se elaboraron los porcentajes.

2.5.1 Fases del trabajo de investigación

El siguiente diagrama indica cual fue el procedimiento que se llevó a cabo para el desarrollo de la investigación, presentando dos tiempos; **trabajo realizado**, elaborado anteriormente por los estudiantes de la modalidad abierta de la titulación, y **trabajo presente**, es la continuación del proceso anterior, se lo efectuó actualmente.

Diagrama 1: Proceso que se ejecutó para realizar la presente investigación.



Fuente: Metodología, Recolección de datos.

Autor: Medina, K. (2014)

CAPITULO 3: ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

3.1 Resultados

Considerando que los resultados se obtuvieron a través de los datos recogidos en empresas públicas y privadas, a continuación se presentarán las conclusiones en dos partes; en primera instancia corresponde a los datos del sector privado y la segunda compete al sector público.

Sector privado

Los resultados están distribuidos según la categoría de instituciones (alternativa, educativa, clínica y organizacional) que se han visitado para obtener los datos.

Pregunta 1:

Tabla 1: Frecuencia de personas que consideran importante contratar un psicólogo dentro de su institución.

Pregunta 1				
Categoría de la Institución	Si	No	(en blanco)	Total general
Alternativa	50	11		61
Educativa	162			162
Empresarial	219	43		262
Salud Mental	189	16		205
Total general	620	70		690

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

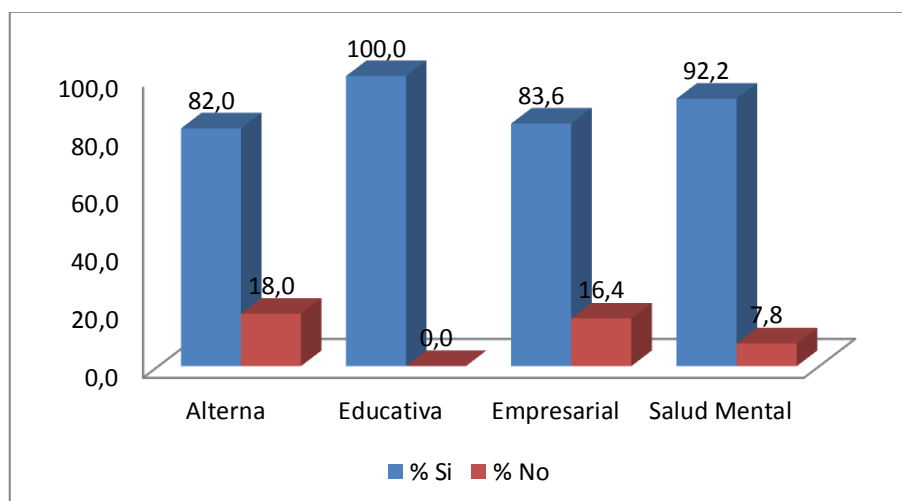


Gráfico 1: Porcentaje de personas que consideran importante contratar un psicólogo dentro de su institución.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

En la tabla siguiente se considera solo el grupo de personas que contestaron afirmativamente a la pregunta uno de la encuesta, se resaltan los valores más altos.

Tabla 2: Porcentaje de personas que escogió alguno de los criterios como importante para contratar un psicólogo en su institución.

Criterios		Alternativa	Educativa	Empresarial	Salud Mental
a1	Es fundamental para la institución	44,68	86,93	50,54	84,18
a2	Mejora el rendimiento del personal	57,14	64,18	73,66	71,17
a3	Posee áreas dedicadas a la psicología	34,15	69,34	27,84	76,14
a4	Es disposición de la ley	25,00	77,21	13,25	52,32
a5	Ayuda a mantener la salud mental	61,22	72,26	55,21	82,08
a6	Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	45,83	70,99	53,48	71,07
a7	Permite solucionar conflictos	66,67	90,67	75,81	81,50
a8	Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	54,17	76,69	56,41	67,92
a9	Ayuda en la intervención psicopedagógica	51,06	94,19	37,43	70,06
a10	Buenas Experiencias anteriores	46,81	54,84	28,57	64,74
a11	Otro	17,07	23,53	10,39	18,40

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Continuando en la misma pregunta, se estima los datos del grupo de personas que contestaron de forma negativa a la encuesta.

Tabla 3: Porcentaje de personas que escogió alguno de los criterios como importante para no contratar un psicólogo en su institución.

Criterios		Alternativa	Educativa	Empresarial	Salud Mental
b1	No es fundamental para la institución	19,23	6,78	19,82	9,86
b2	No ayuda a mejora el rendimiento del personal	9,09	3,57	5,83	5,63
b3	La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	29,03	8,47	26,45	15,07
b4	No es disposición de la ley	18,52	0,00	21,05	15,49
b5	No ayuda a mantener la salud mental	8,33	1,82	2,91	2,86
b6	No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	8,33	5,17	7,41	5,71
b7	No ayuda a solucionar los conflictos	4,35	0,00	3,00	1,45
b8	No aporta en la toma de decisiones	8,33	6,90	10,58	9,72
b9	No existe medios económicos para su contratación	18,52	0,00	11,82	10,14
b10	Malas experiencias anteriores	8,70	3,51	5,83	4,29
b11	Otro	0,00	0,00	4,85	2,70

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Pregunta 2:

En esta pregunta se solicitó a los entrevistados calificar la necesidad o no del desempeño de las competencias sugeridas dentro de su institución según los siguientes criterios:

Criterio: “Especificación de objetivos”

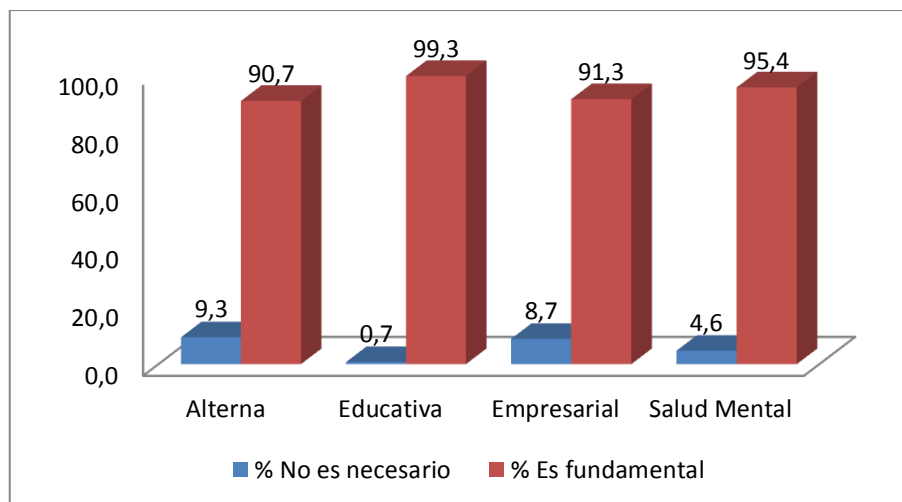


Gráfico 2: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Analizar las necesidades que tiene el cliente”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

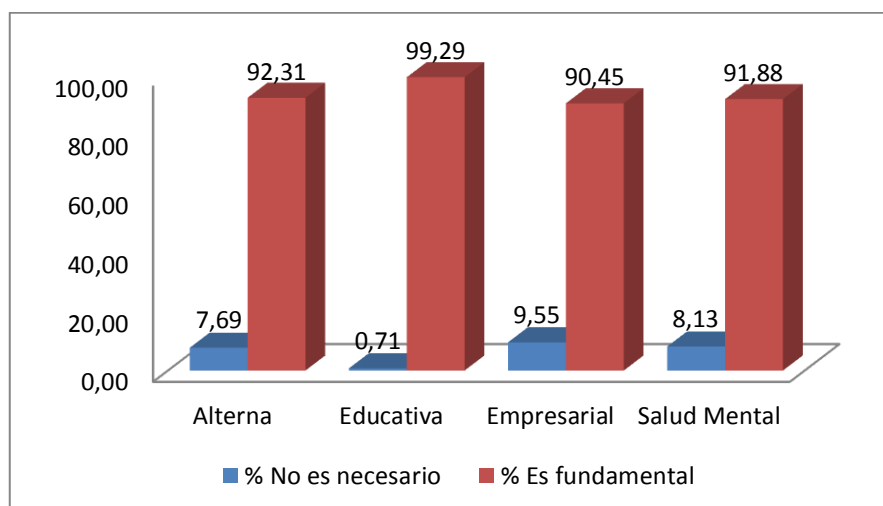


Gráfico 3: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: "Evaluación"

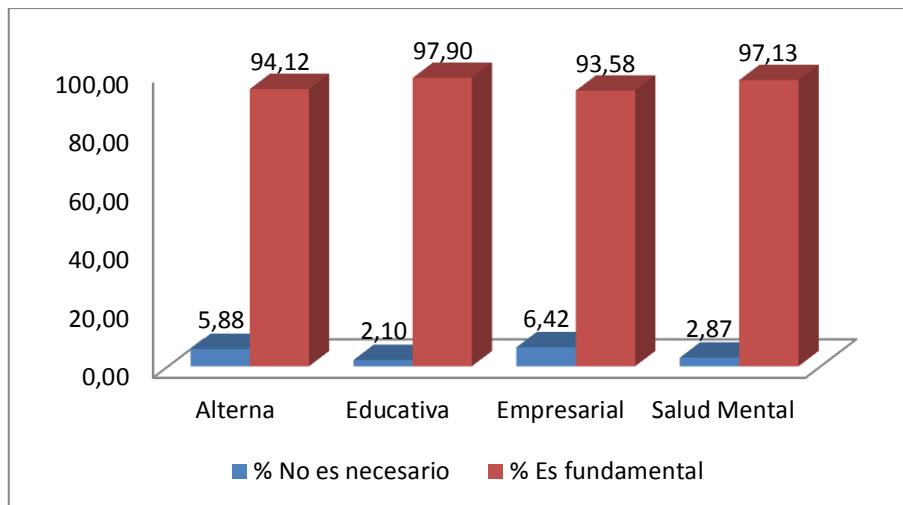


Gráfico 4: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia "Realizar la evaluación a una **persona** mediante la observación del contexto, entrevistas y test".

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

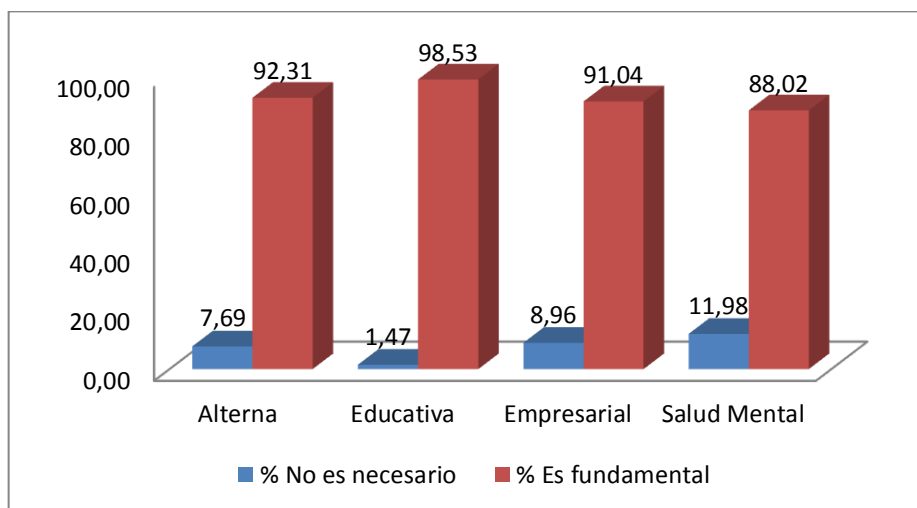


Gráfico 5: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia "Realizar la evaluación a un **grupo** mediante la observación del contexto, entrevistas y test".

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

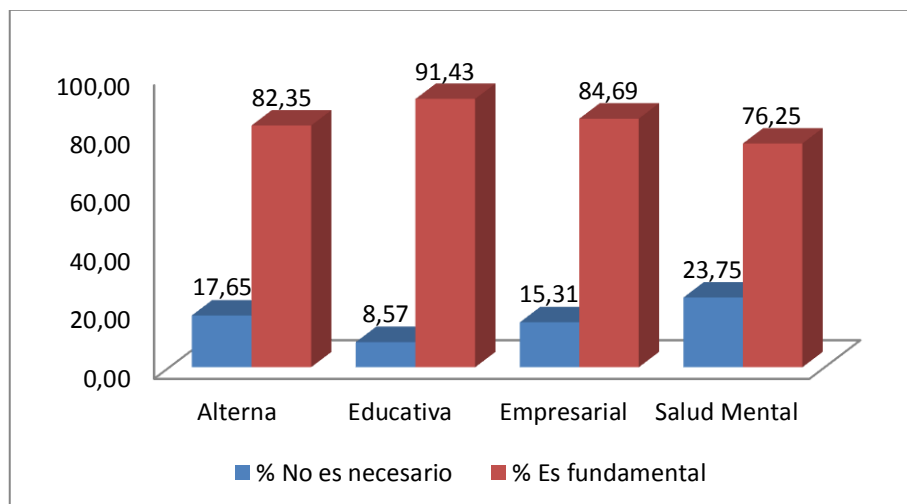


Gráfico 6: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia "Realizar evaluación a una **institución** mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita".

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

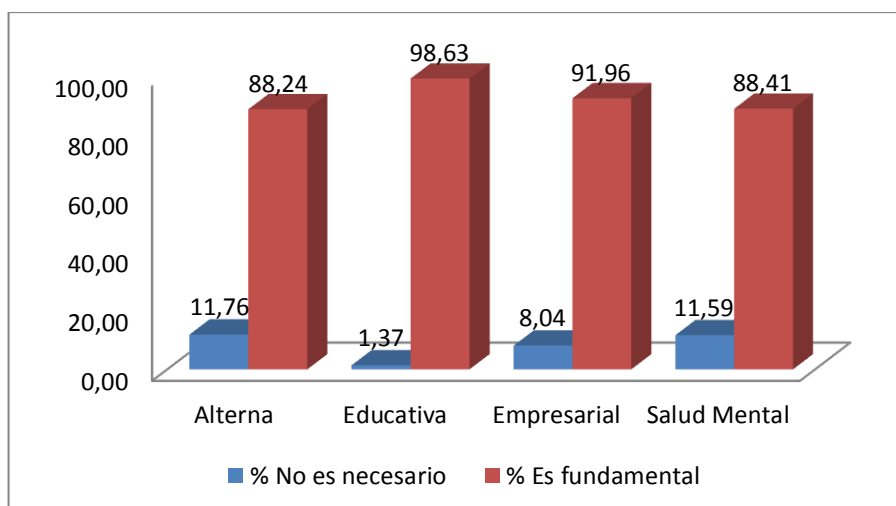


Gráfico 7: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia "Realizar la evaluación apropiada de una **situación** que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado".

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: “Desarrollo”

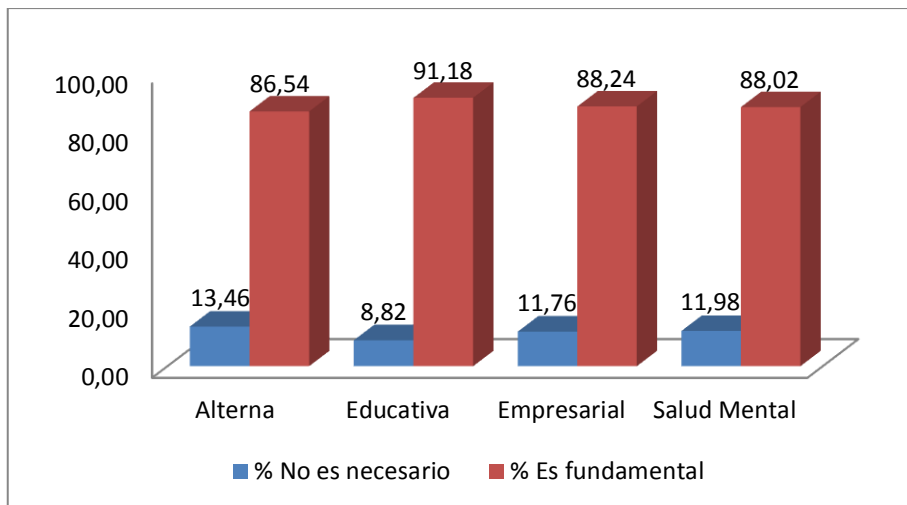


Gráfico 8: Porcentaje de empresas que consideran fundamental o no necesaria la competencia “Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

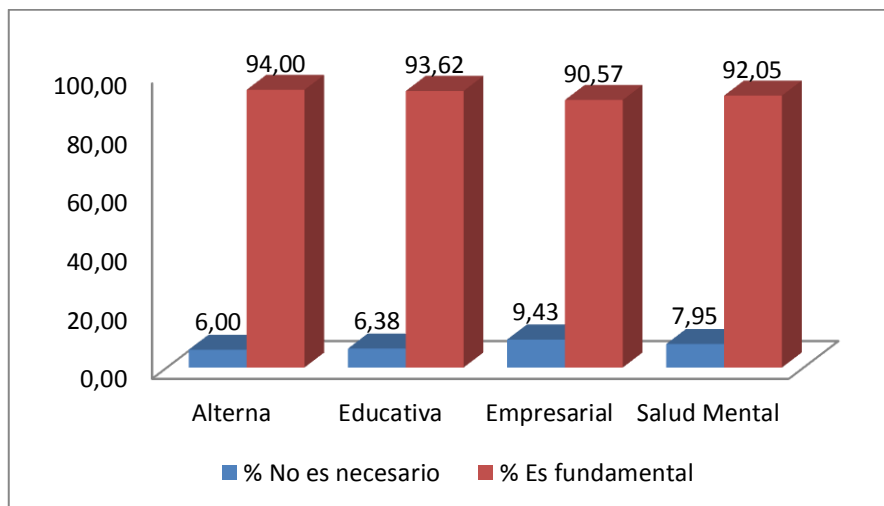


Gráfico 9: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

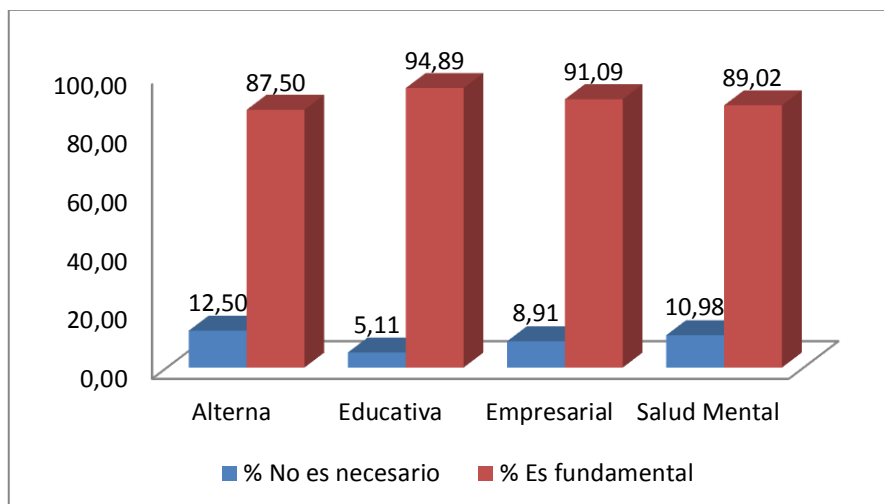


Gráfico 10: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

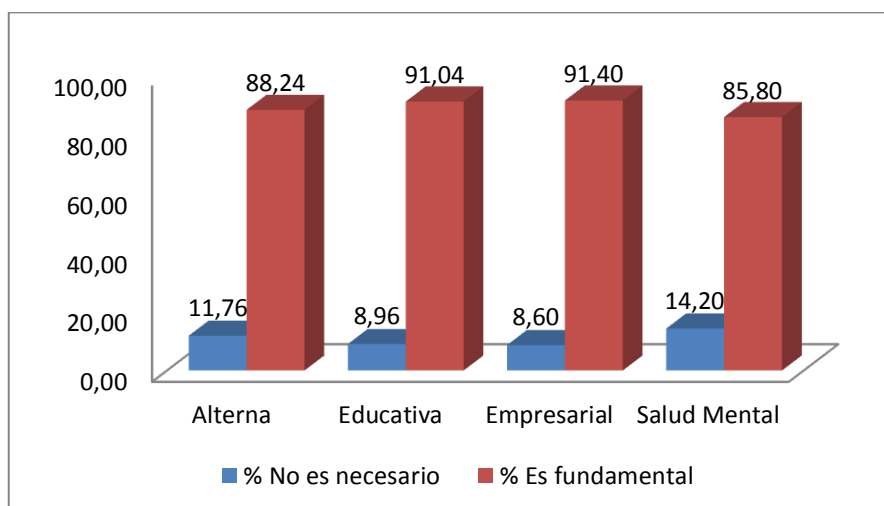


Gráfico 11: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: "Intervención"

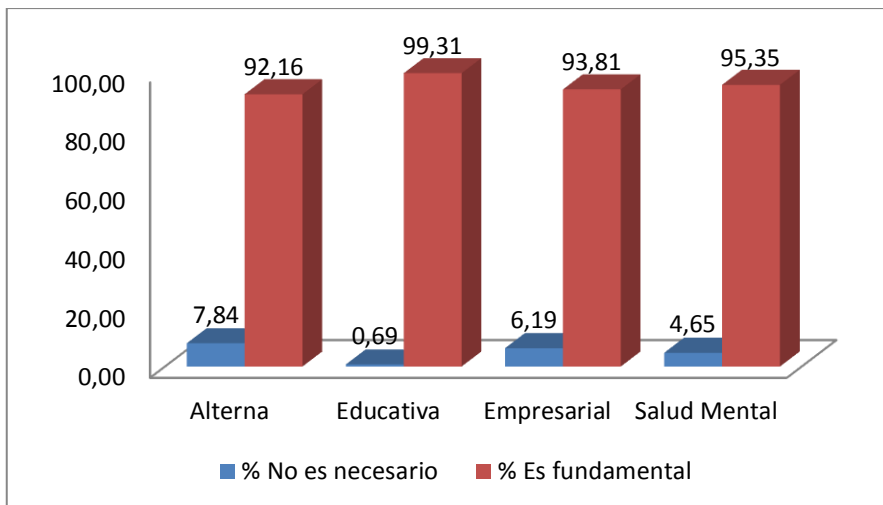


Gráfico 12: Porcentaje de empresas que consideran fundamental o no necesaria la competencia "Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos".

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

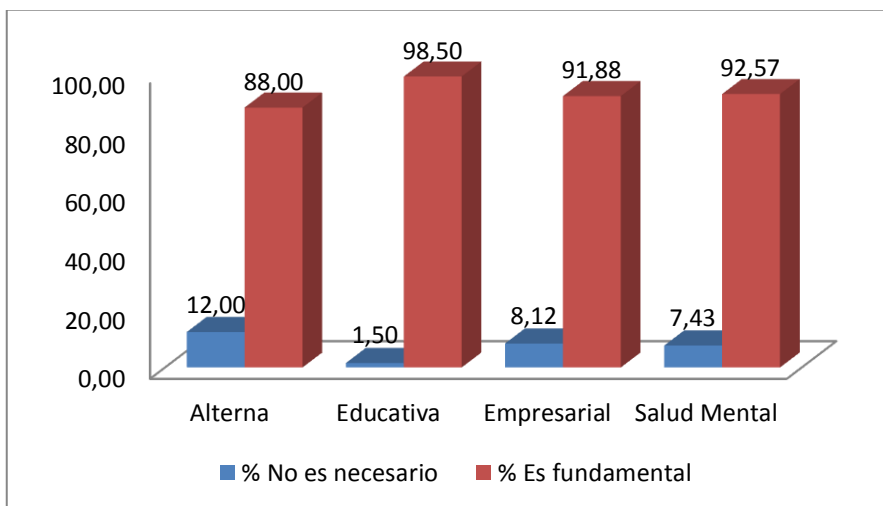


Gráfico 13: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia "Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención".

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

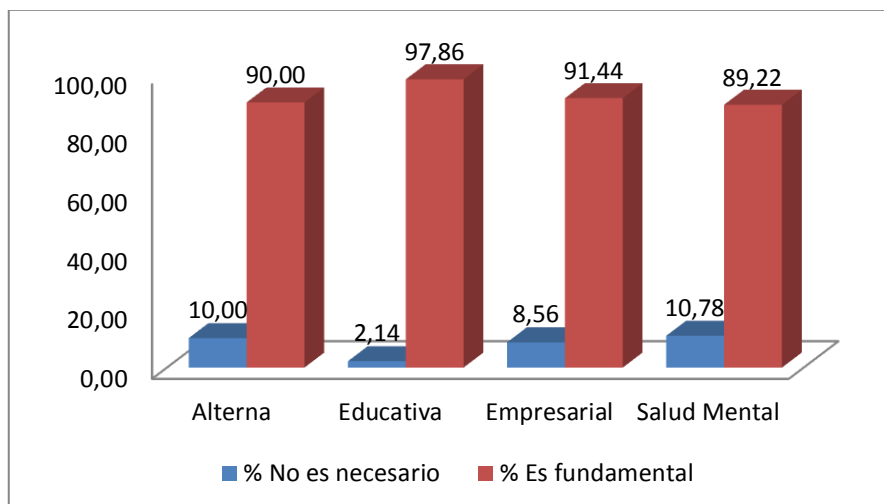


Gráfico 14: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

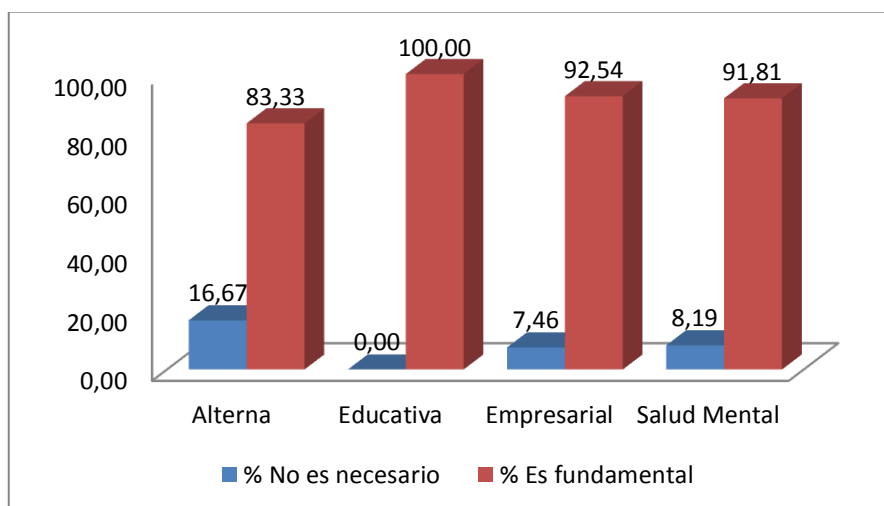


Gráfico 15: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

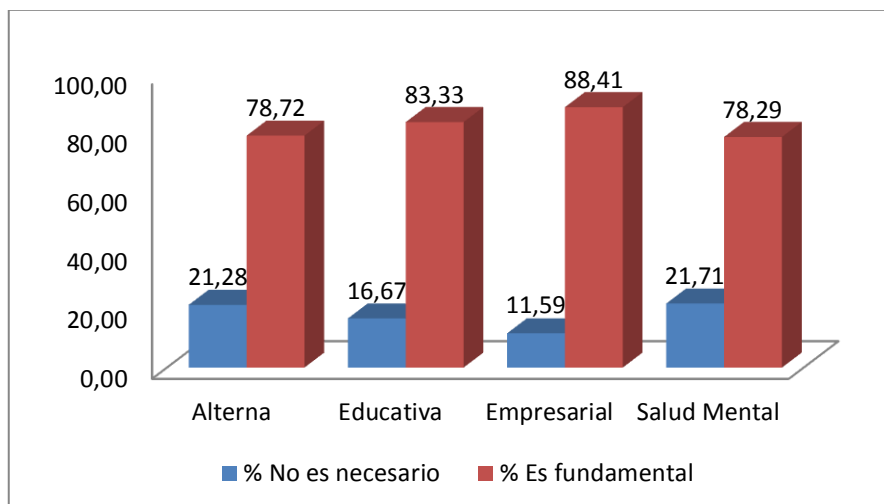


Gráfico 16: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: “Valoración”

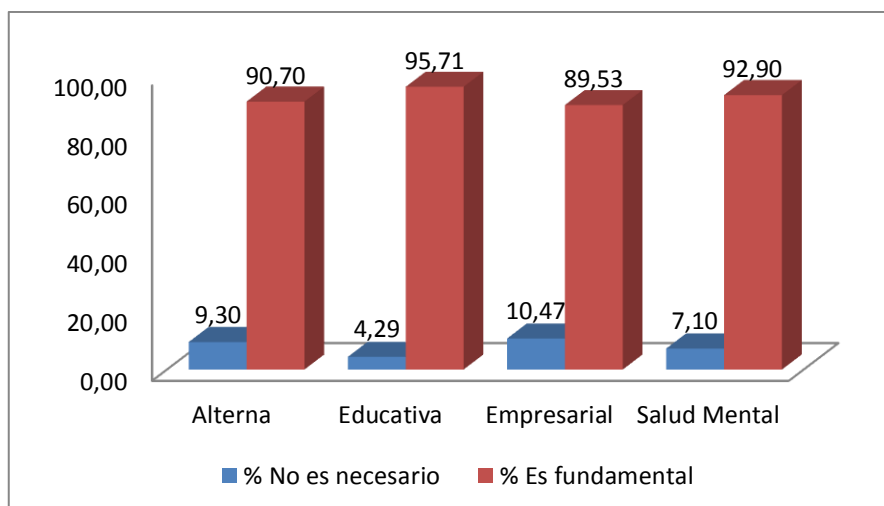


Gráfico 17: Porcentaje de empresas que consideran fundamental o no necesaria la competencia “Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

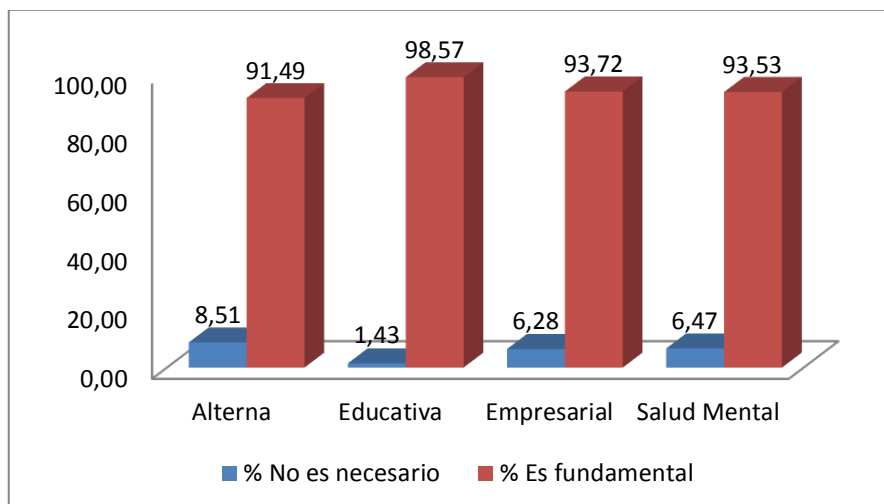


Gráfico 18: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

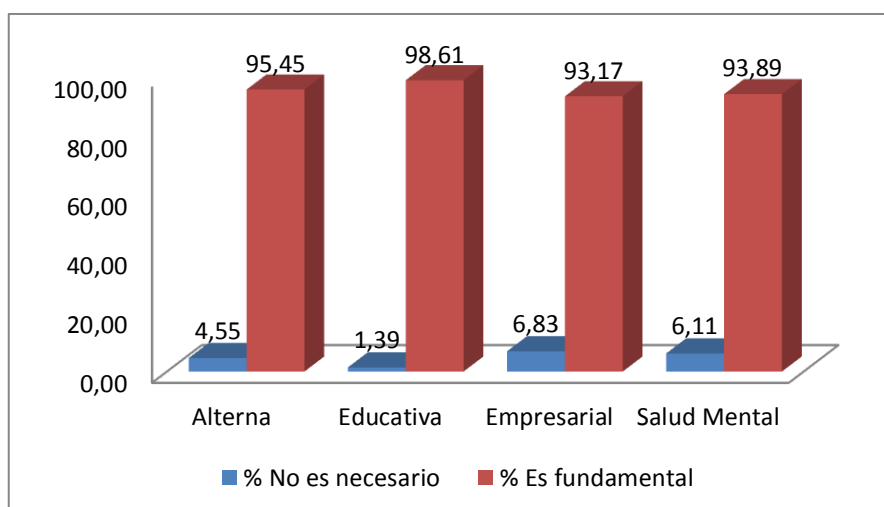


Gráfico 19: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: “Comunicación”

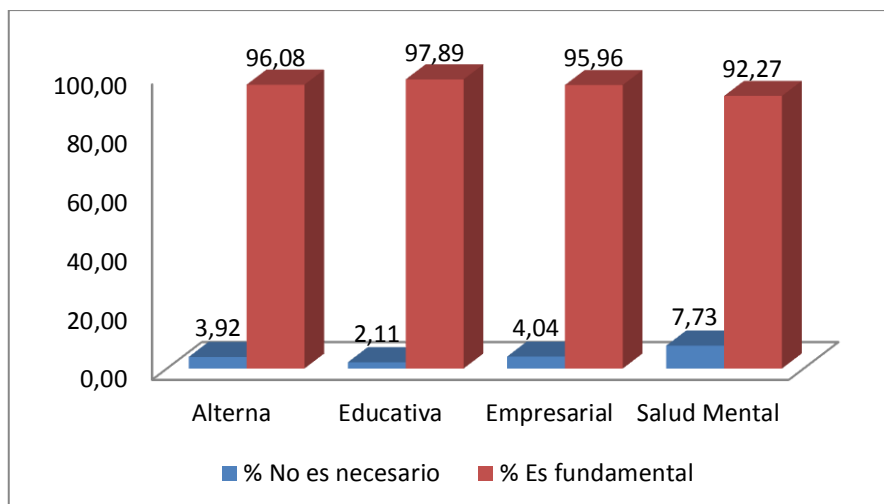


Gráfico 20: Porcentaje de empresas que consideran fundamental o no necesaria la competencia “Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

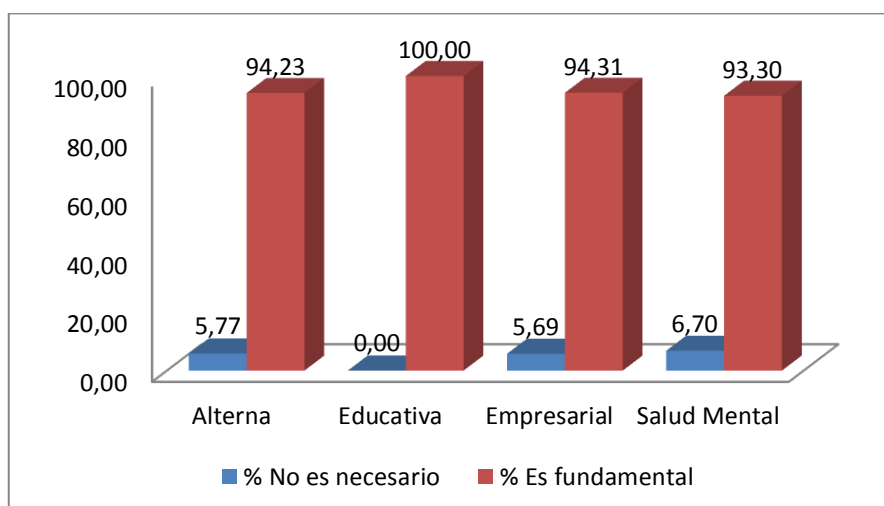


Gráfico 21: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Pregunta 3:

En la siguiente pregunta los entrevistados señalaron que profesional considerarían que podría cumplir con las competencias anteriormente mencionadas en la pregunta 2, dentro de su institución.

Tabla 4: Frecuencia de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Educativa) con las competencias antes referidas.

Frecuencia de Pregunta 3							
Institución	Profesores	Orientadores	Religiosos/as	Consejeros	Psicólogos	Otros	Total
Educativa	62	97	20	15	151	18	363
Total	62	97	20	15	151	18	363

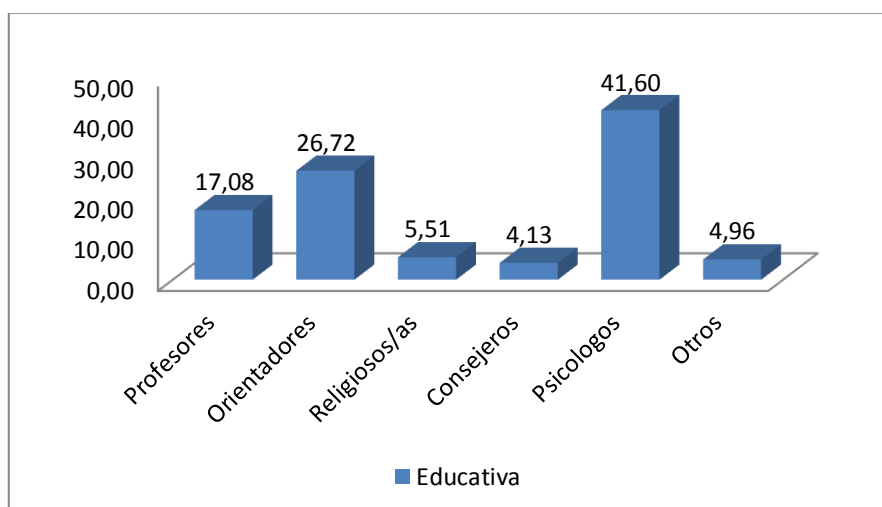


Gráfico 22: Porcentaje de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Educativa) con las competencias antes referidas.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Tabla 5: Frecuencia de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Empresarial) con las competencias antes referidas.

Frecuencia de Pregunta 3									
Institución	Econ.	Admón.	Abg.	Trab. sociales	Comunicador	Ing.	Psic.	Otros	Total
Empresarial	22	113	12	73	33	82	211	16	562
Total	22	113	12	73	33	82	211	16	562

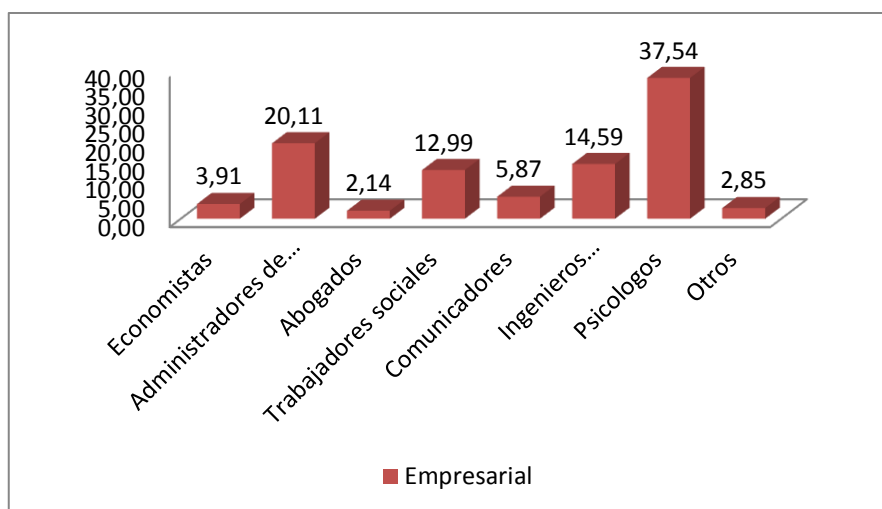


Gráfico 23: Porcentaje de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Empresarial) con las competencias antes referidas.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Tabla 6: Frecuencia de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Salud Mental) con las competencias antes referidas.

Frecuencia de Pregunta 3							
Institución	Psiquiatra	Terapeuta Vivencial	Médico	Enfermera	Psicólogo	Otros	Total general
Salud Mental	60	49	50	29	194	27	409
Total general	60	49	50	29	194	27	409

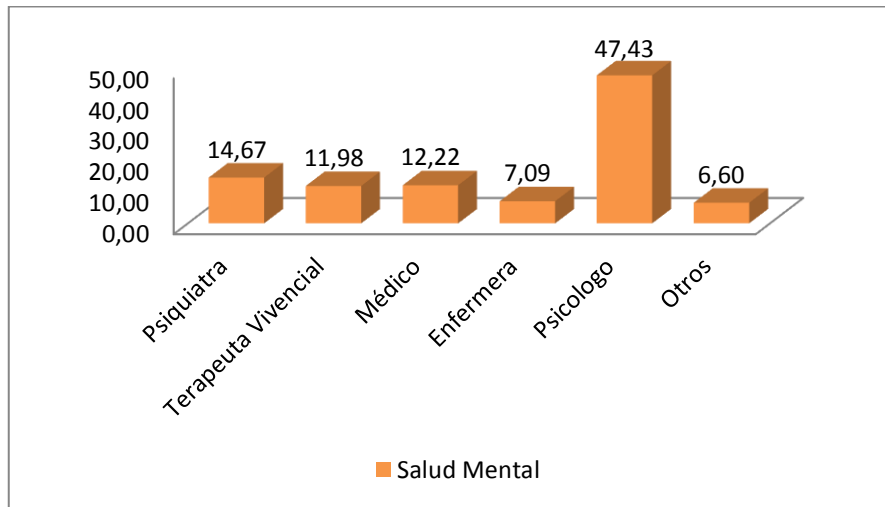


Gráfico 24: Porcentaje de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Salud Mental) con las competencias antes referidas.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

Pregunta 4:

En la presente pregunta se requirió que los entrevistados indiquen si existe o tienen algún psicólogo trabajando en su institución.

Tabla 7: Frecuencia de personas que indicaron la existencia de algún psicólogo trabajando en su institución.

Cuenta de Pregunta 4				
Categoría de la Institución	Si	No	(en blanco)	Total general
Alternativa	26	36		62
Educativa	154	8		162
Empresarial	106	157		263
Salud Mental	164	41		205
Total general	450	242		692

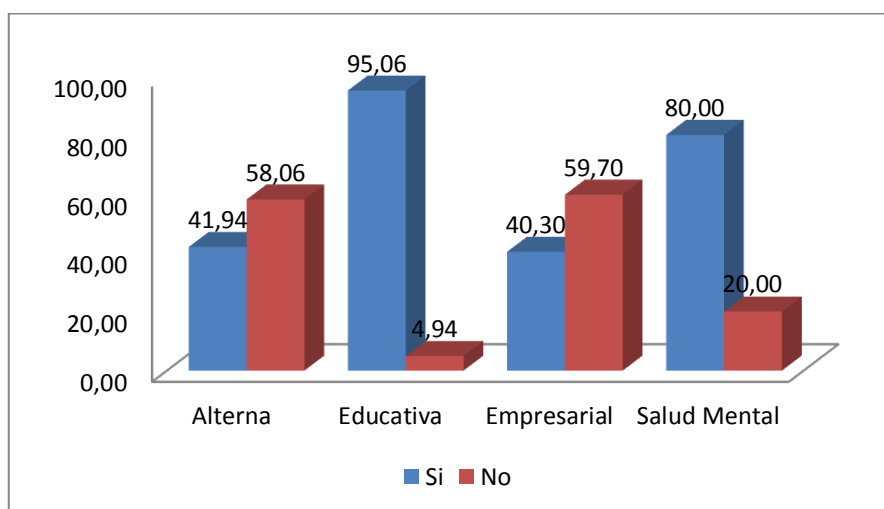


Gráfico 25: Porcentaje de personas que indicaron la existencia de algún psicólogo que se encuentra trabajando en su institución.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Pregunta 4a:

Siguiendo con la misma pregunta se solicitó a los entrevistados registrar el número de psicólogos que se encuentran laborando en su institución, si la respuesta anterior fue afirmativa.

Tabla 8: Frecuencia de personas que indicaron el número de psicólogos que se encuentran laborando en su institución.

Cuenta de Pregunta 4a																	
Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	10	11	12	14	15	22	(en blanco)	Total
Alternativa	24	13	7	1	1				1					1	2		50
Educativa	3	74	39	17	14	4	2		3				1				157
Empresarial	80	54	31	6	4	2	1	3	2		1						184
Salud Mental	22	80	46	17	11	5	1	1		1		1		1			186
Total general	129	221	123	41	30	11	4	4	6	1	1	1	1	2	2		577

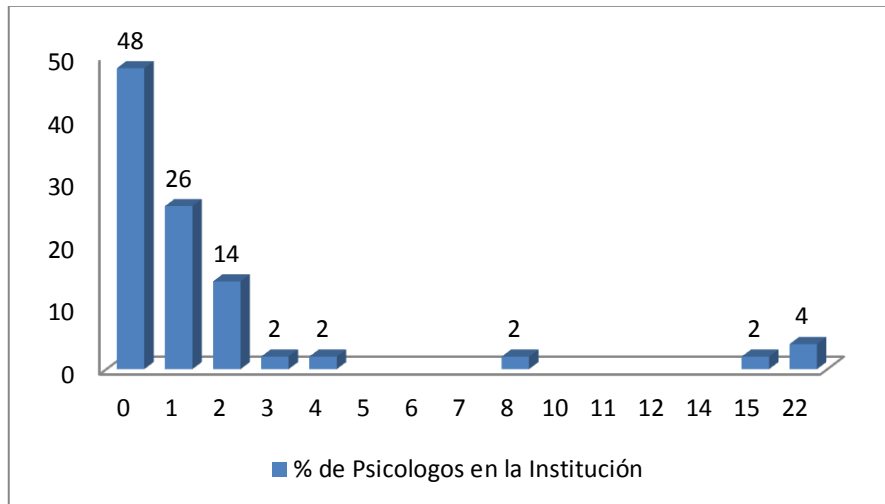


Gráfico 26: Porcentaje de psicólogos que se encuentran laborando en instituciones alternas.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

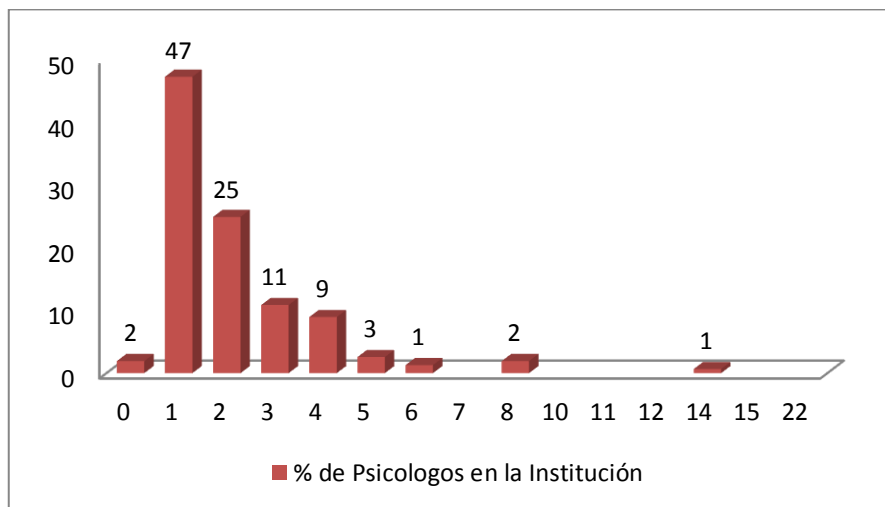


Gráfico 27: Porcentaje de psicólogos que se encuentran laborando en instituciones educativas.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

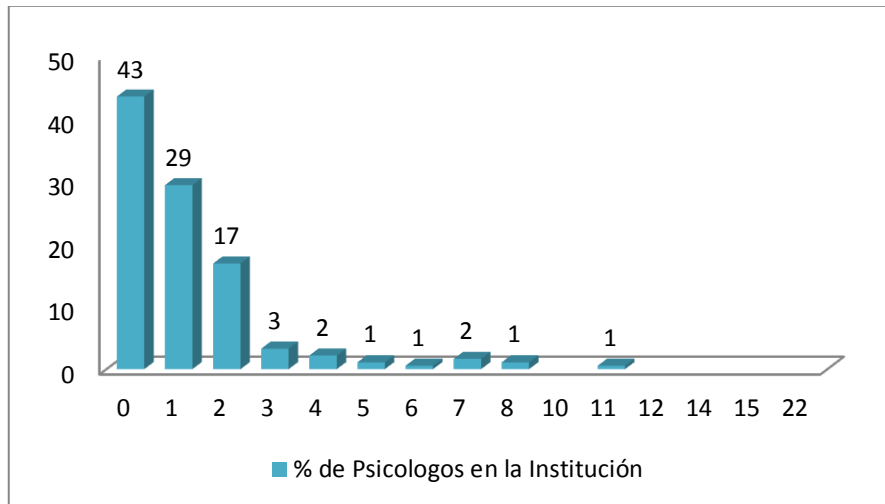


Gráfico 28: Porcentaje de psicólogos que se encuentran laborando en instituciones empresariales.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

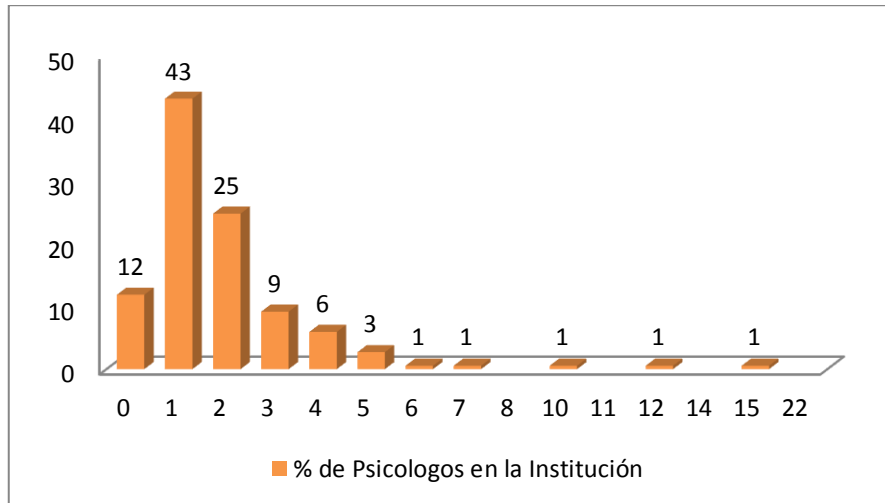


Gráfico 29: Porcentaje de psicólogos que se encuentran laborando en instituciones de salud mental.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Cuadro resumen

La tabla siguiente indica de forma resumida las preguntas 1 y 4, considerándolas las más relevantes, ya que brindan información acerca de cuáles son las organizaciones que estiman necesario contratar un psicólogo dentro de su institución y de las organizaciones que no dan apertura a los psicólogos para que laboren en la misma.

Tabla 9: Porcentaje de la pregunta 1 y 4

Porcentaje Cuadro Resumen		
Institución	Pregunta 1	Pregunta 4
	Si	No
Alternativa	82%	58.06 %
Educativa	100%	4.94 %
Empresarial	83.6 %	59.70 %
Salud Mental	92.2 %	20.00 %

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

Sector Público

Los resultados que se presentan a continuación, se distribuyen según la categoría de instituciones (alternativa, educativa, clínica y organizacional) que se han visitado para obtener los datos.

Pregunta 1:

Tabla 10: Frecuencia de personas que consideran importante contratar un psicólogo dentro de su institución.

Cuenta de Pregunta 1				
Categoría de la Institución	Si	No	(en blanco)	Total general
Alternativa	80	3		83
Educativa	118	3		121
Empresarial	27	2		29
Salud Mental	80	4		84
Total general	305	12		317

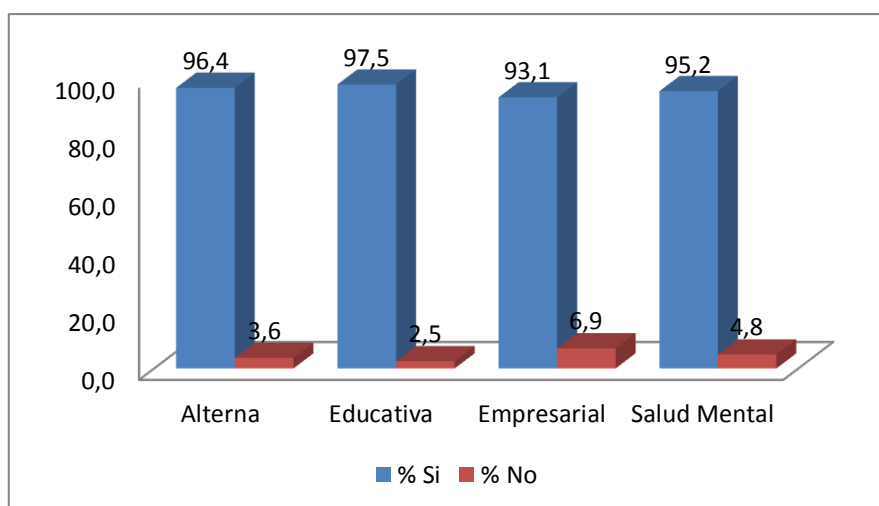


Gráfico 30: Porcentaje de personas que consideran importante contratar un psicólogo dentro de su institución.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

En la tabla siguiente consideramos solo el grupo de personas que contestaron afirmativamente a la pregunta uno de la encuesta; asimismo se resaltó los porcentajes más sobresalientes.

Tabla 11: Porcentaje de personas que escogió alguno de los criterios como importante para contratar un psicólogo en su institución.

Criterios		Alternativa	Educativa	Empresarial	Salud Mental
a1	Es fundamental para la institución	68,42	85,19	62,50	81,33
a2	Mejora el rendimiento del personal	63,89	69,23	66,67	66,67
a3	Posee áreas dedicadas a la psicología	43,66	64,55	34,78	75,71
a4	Es disposición de la ley	35,82	69,90	26,09	52,31
a5	Ayuda a mantener la salud mental	71,43	73,39	68,00	89,74
a6	Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	57,58	62,96	36,36	54,69
a7	Permite solucionar conflictos	74,68	87,29	78,57	80,28
a8	Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	66,67	72,97	54,55	56,06
a9	Ayuda en la intervención psicopedagógica	47,83	95,04	45,83	71,64
a10	Buenas Experiencias anteriores	32,79	50,00	23,81	50,00
a11	Otro	9,26	20,45	23,81	33,33

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

A continuación en la tabla se considera los datos del grupo de personas que contestaron de forma negativa a la encuesta.

Tabla 12: Porcentaje de personas que escogió alguno de los criterios como importante para no contratar un psicólogo en su institución.

Criterios		Alternativa	Educativa	Empresarial	S. Mental
b1	No es fundamental para la institución	0,00	0,00	0,00	3,70
b2	No ayuda a mejora el rendimiento del personal	0,00	0,00	0,00	0,00
b3	La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	3,45	0,00	7,14	3,70
b4	No es disposición de la ley	0,00	0,00	14,29	10,71
b5	No ayuda a mantener la salud mental	0,00	0,00	0,00	0,00
b6	No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	0,00	0,00	0,00	3,45
b7	No ayuda a solucionar los conflictos	0,00	2,50	0,00	0,00
b8	No aporta en la toma de decisiones	0,00	0,00	0,00	7,41
b9	No existe medios económicos para su contratación	0,00	0,00	0,00	6,90
b10	Malas experiencias anteriores	3,57	2,22	0,00	3,70
b11	Otro	0,00	0,00	0,00	0,00

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Pregunta 2:

Se solicitó a los entrevistados calificar la necesidad o no del desempeño de las competencias sugeridas dentro de su institución según los siguientes criterios:

Criterio: “Especificación de objetivos”

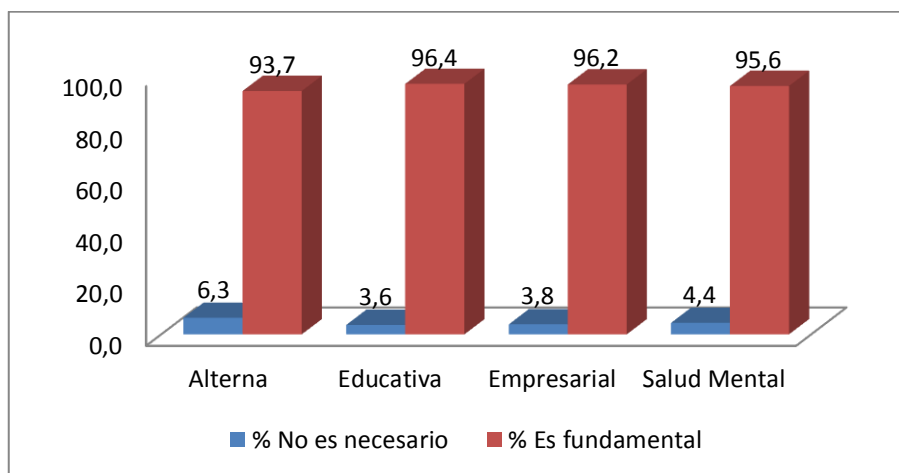


Gráfico 31: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Analizar las necesidades que tiene el cliente”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

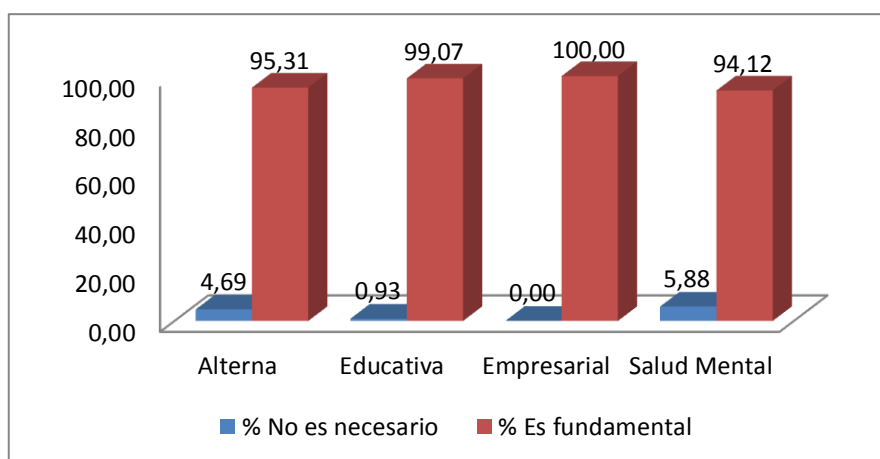


Gráfico 32: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: “Evaluación”

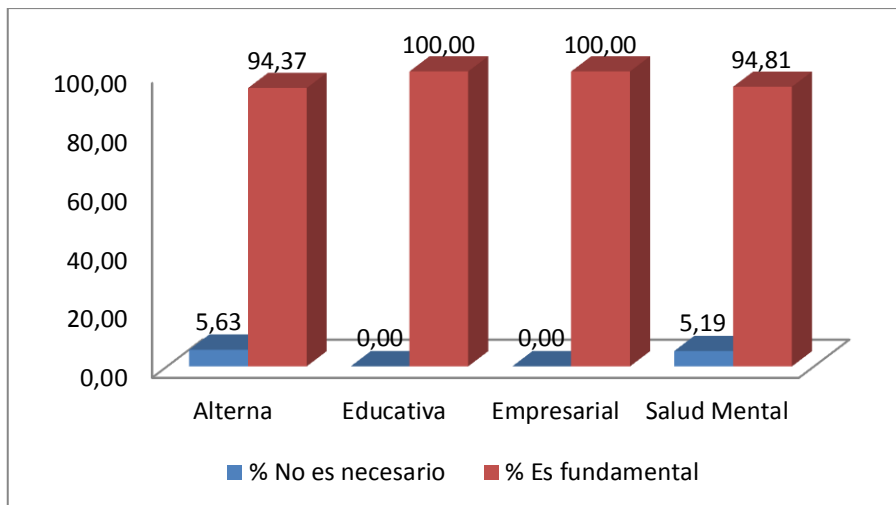


Gráfico 33: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Realizar la evaluación a una **persona** mediante la observación del contexto, entrevistas y test”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

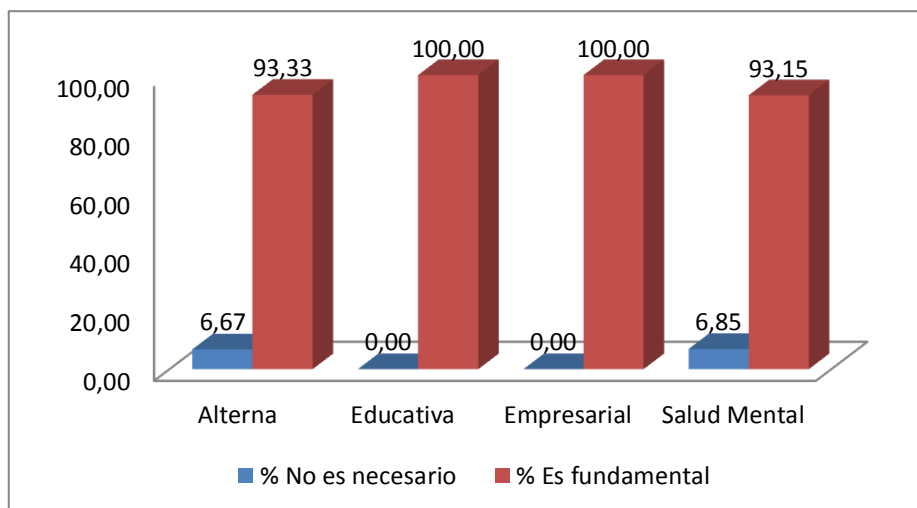


Gráfico 34: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Realizar la evaluación a un **grupo** mediante la observación del contexto, entrevistas y test”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

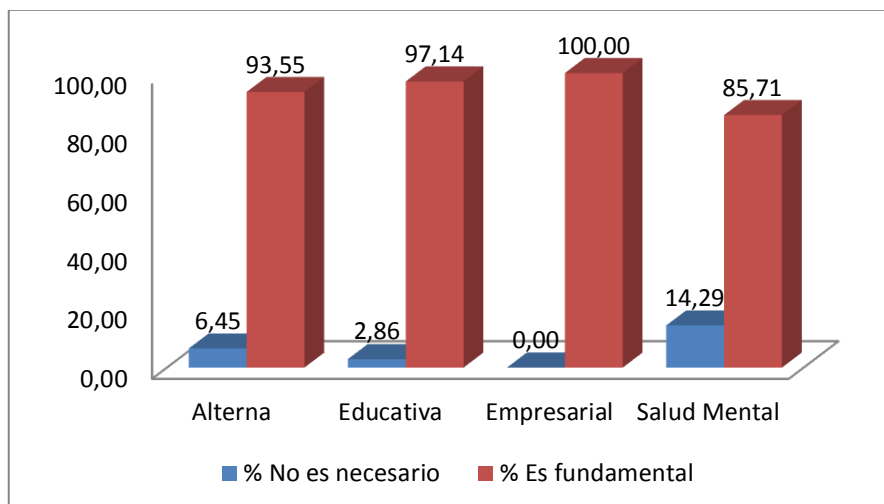


Gráfico 35: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Realizar evaluación a una **institución** mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

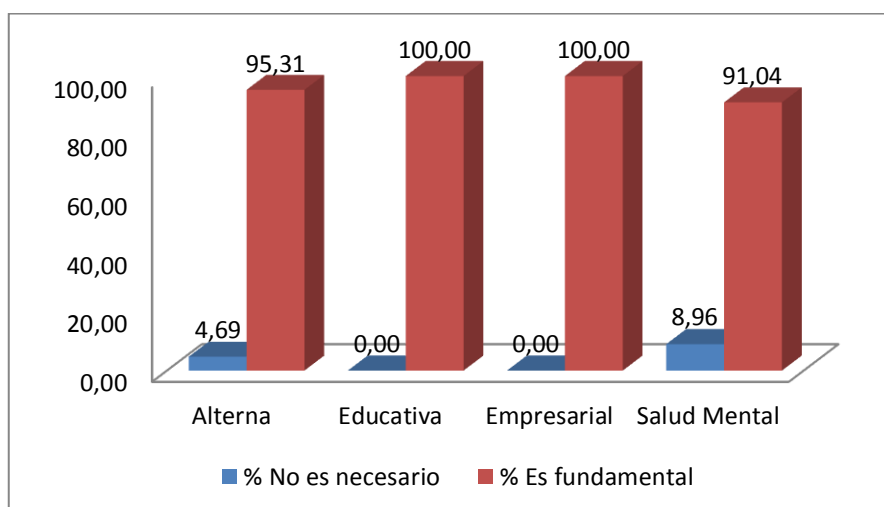


Gráfico 36: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Realizar la evaluación apropiada de una **situación** que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: “Desarrollo”

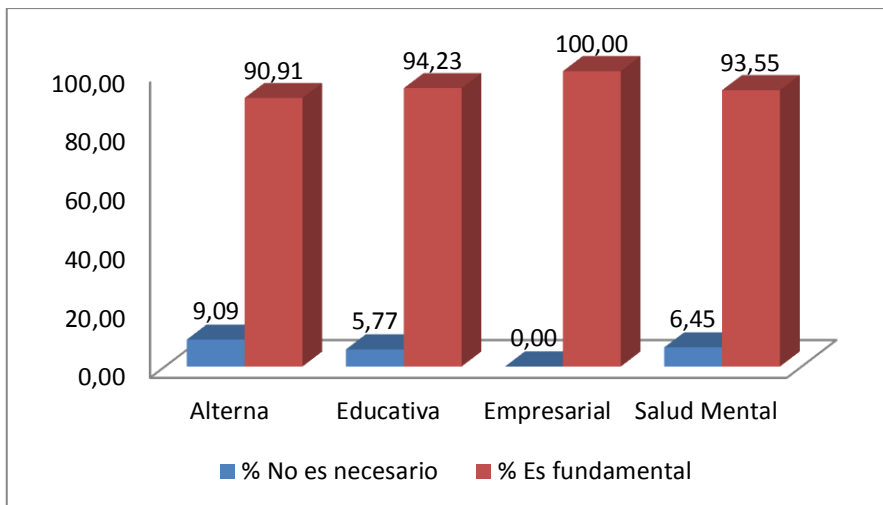


Gráfico 37: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

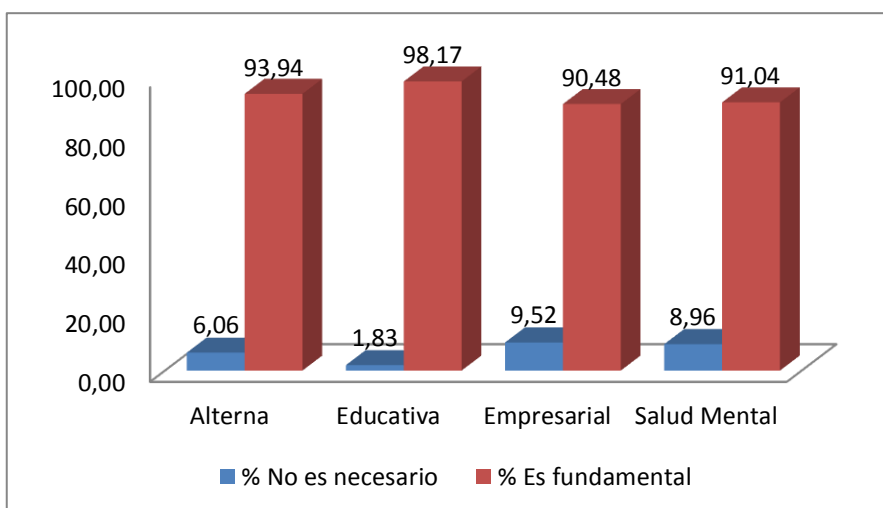


Gráfico 38: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

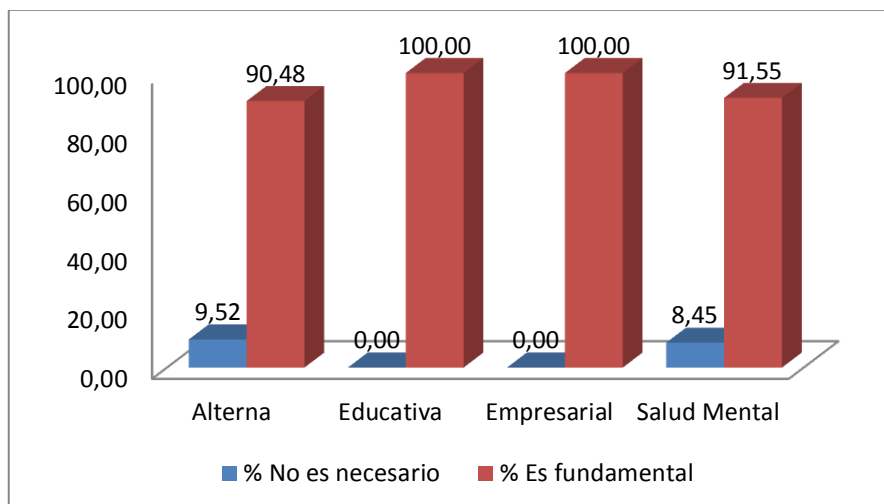


Gráfico 39: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

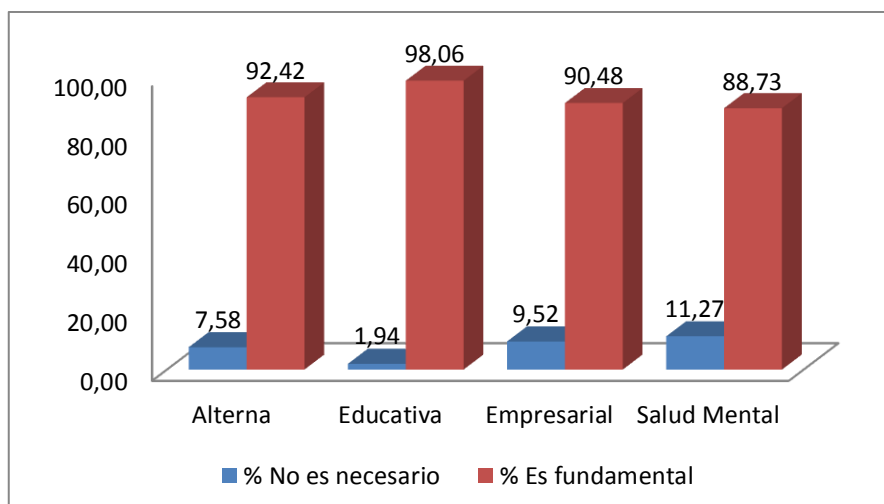


Gráfico 40: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: “Intervención”

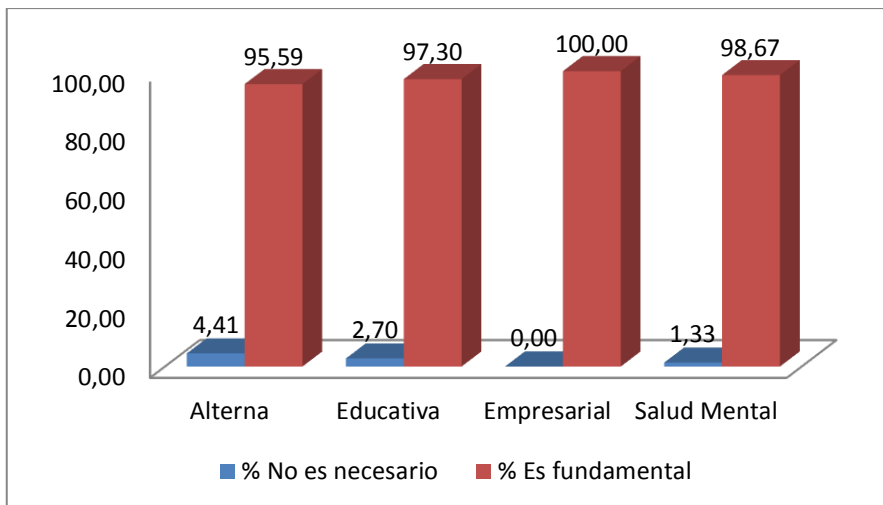


Gráfico 41: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

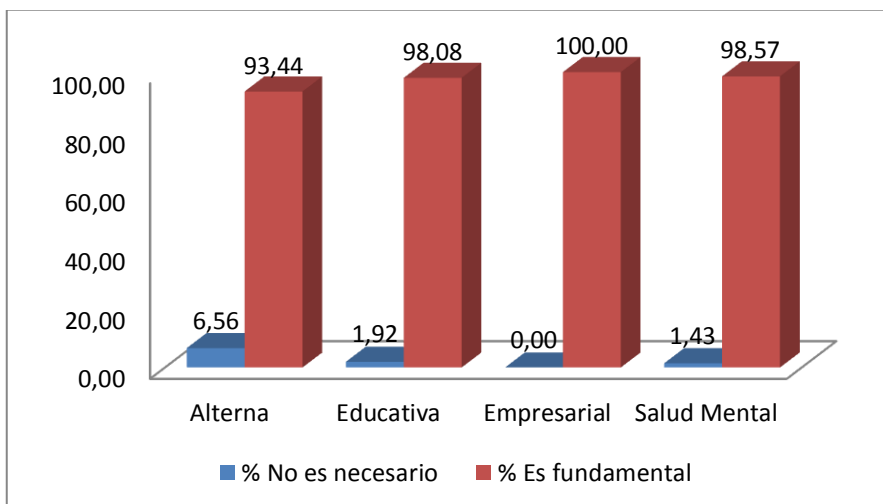


Gráfico 42: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

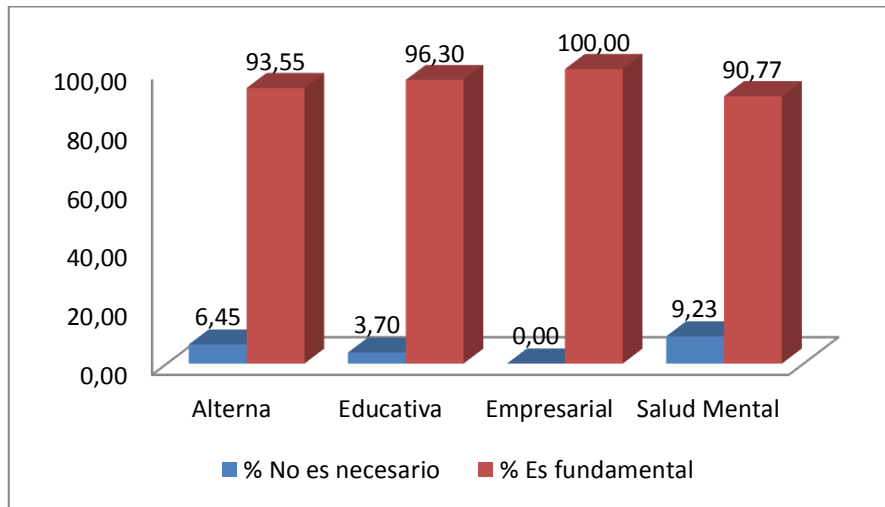


Gráfico 43: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

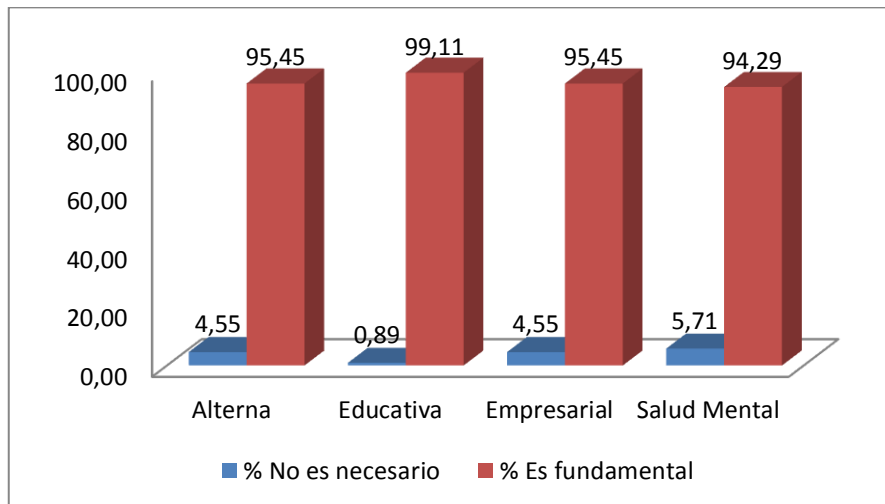


Gráfico 44: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

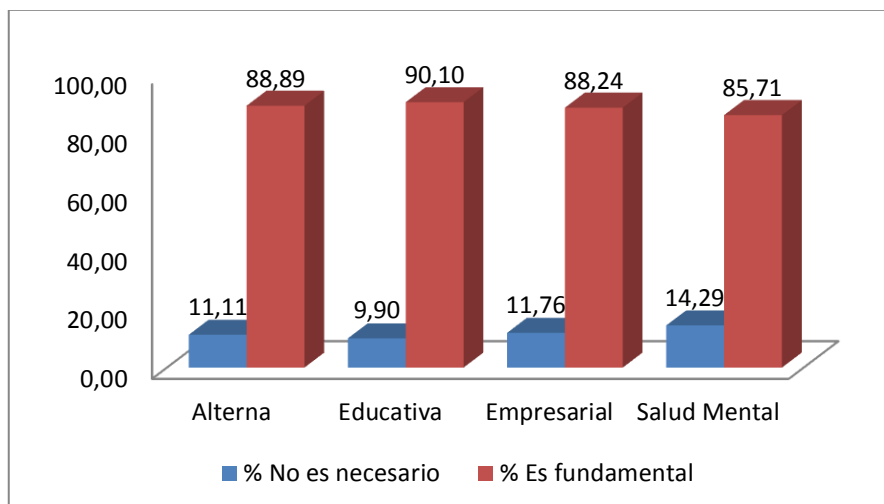


Gráfico 45: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: “Valoración”

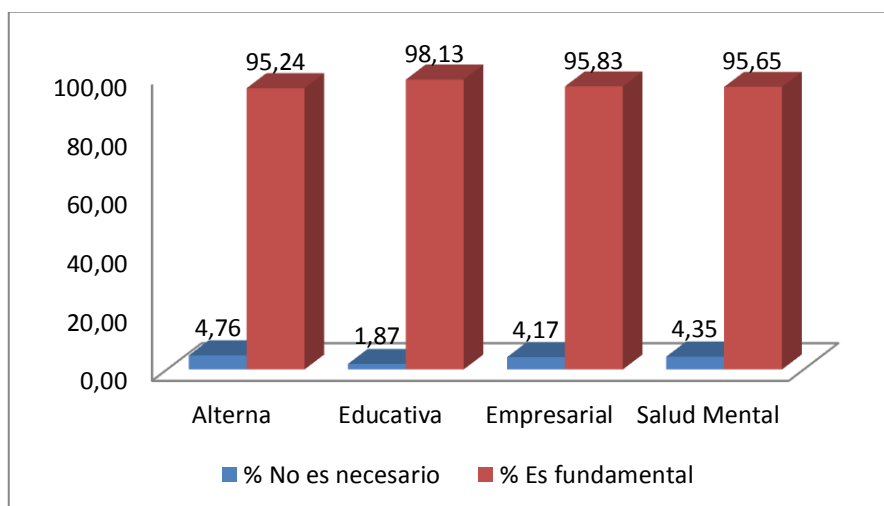


Gráfico 46: Porcentaje de empresas que consideran fundamental o no necesaria la competencia “Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

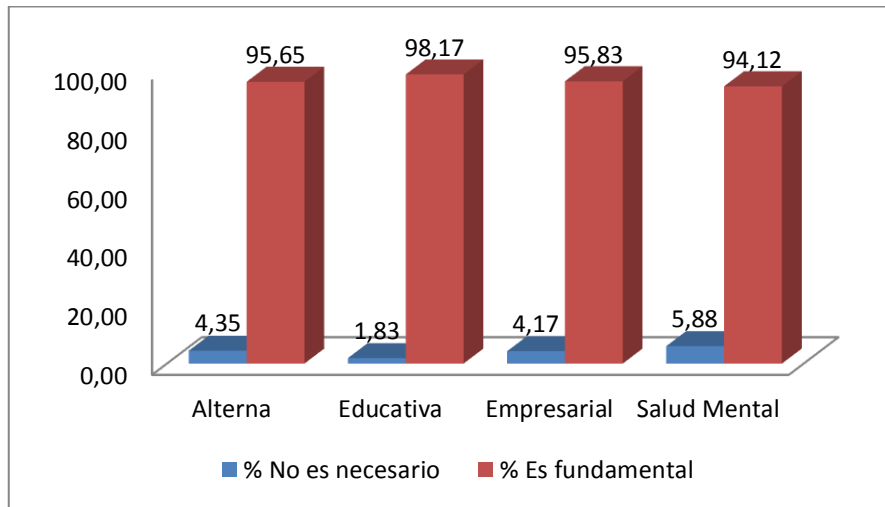


Gráfico 47: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

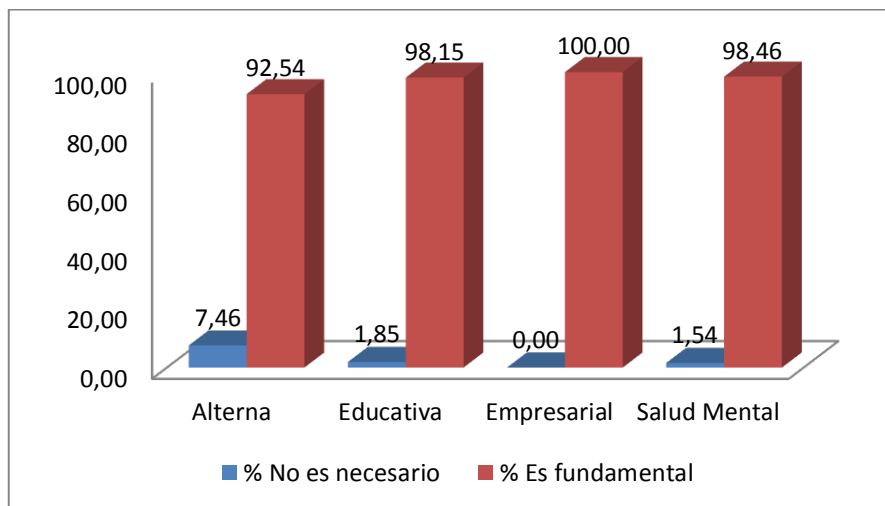


Gráfico 48: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones”.

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

Criterio: “Comunicación”

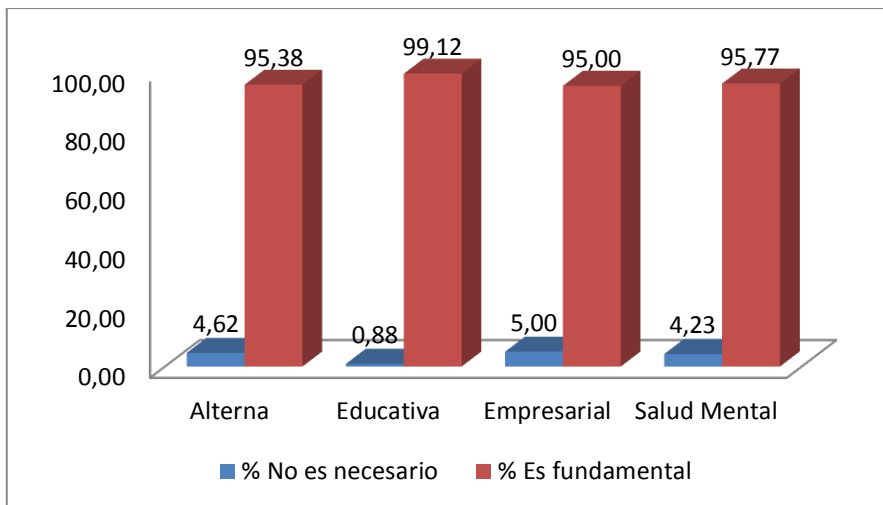


Gráfico 49: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

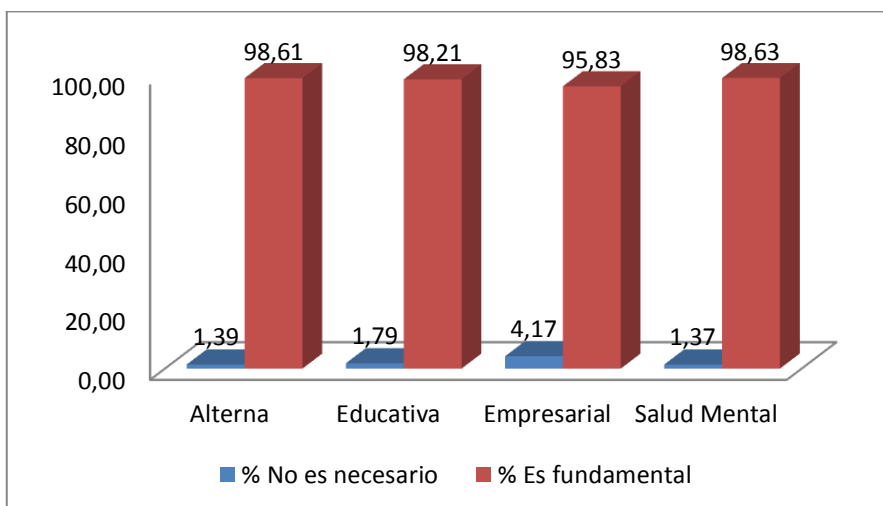


Gráfico 50: Porcentaje de empresas que consideran como fundamental o no necesaria la competencia “Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones”.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Pregunta 3:

Los entrevistados señalaron que profesional considerarían que podría cumplir con las competencias anteriormente mencionadas en la pregunta 2, dentro de su institución.

Tabla 13: Frecuencia de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Educativa) con las competencias antes referidas.

Frecuencia de Pregunta 3							
Institución	Profesores	Orientadores	Religiosos/as	Consejeros	Psicólogos	Otros	Total
Educativa	37	77	6	11	118	9	258
Total	37	77	6	11	118	9	258

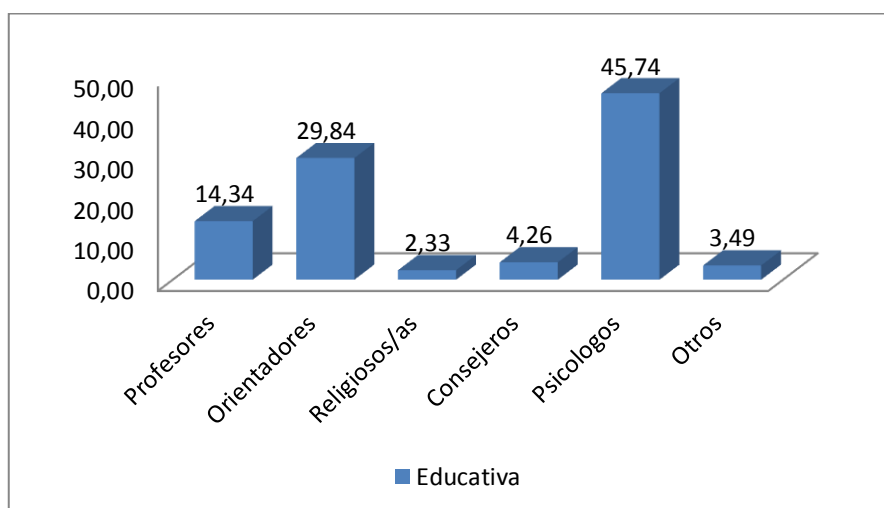


Gráfico 51: Porcentaje de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Educativa) con las competencias antes referidas.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Tabla 14: Frecuencia de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Empresarial) con las competencias antes referidas.

Frecuencia de Pregunta 3									
Institución	Econ.	Admon.	Abg.	Trab. social	Comunicadores	Ing.	Psic.	Otros	Total
Empresarial	2	11	2	7	2	7	28	5	64
Total	2	11	2	7	2	7	28	5	64

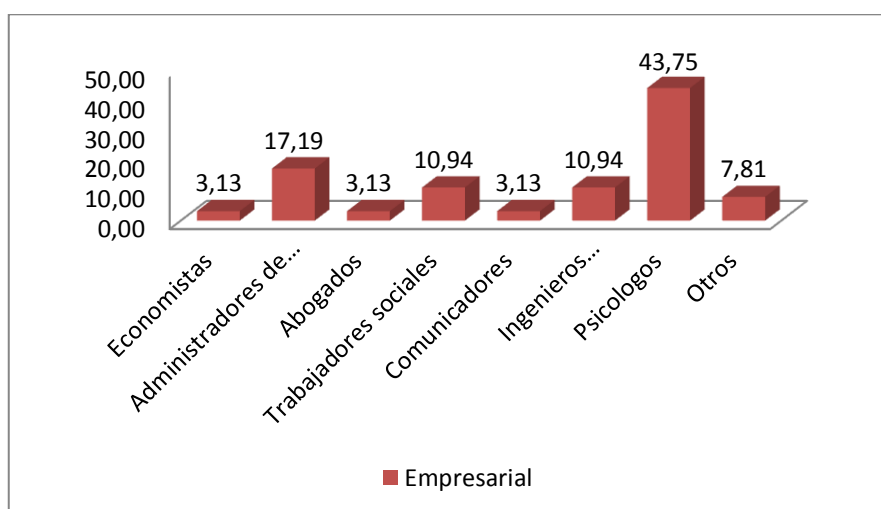


Gráfico 52: Porcentaje de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Empresarial) con las competencias antes referidas.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Tabla 15: Frecuencia de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Salud Mental) con las competencias antes referidas.

Frecuencia de Pregunta 3							
Institución	Psiquiatra	Terapeuta	Médico	Enfermera	Psicólogo	Otros	Total general
Salud Mental	29	15	16	11	83	6	160
Total	29	15	16	11	83	6	160

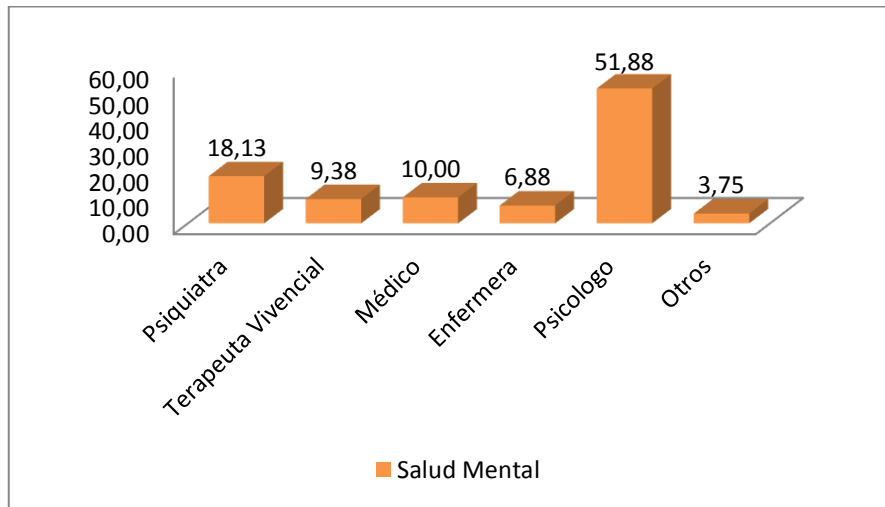


Gráfico 53: Porcentaje de personas que escogieron al profesional que requieren en su institución (Salud Mental) con las competencias antes referidas.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Pregunta 4:

En la presente pregunta se requirió que los entrevistados señalen si existe o tienen algún psicólogo trabajando en su institución.

Tabla 16: Frecuencia de personas que indicaron la existencia de algún psicólogo que se encuentra trabajando en su institución.

Cuenta de Pregunta 4				
Categoría de la Institución	Si	No	(en blanco)	Total general
Alternativa	40	43		83
Educativa	111	10		121
Empresarial	18	11		29
Salud Mental	64	21		85
Total general	233	85		318

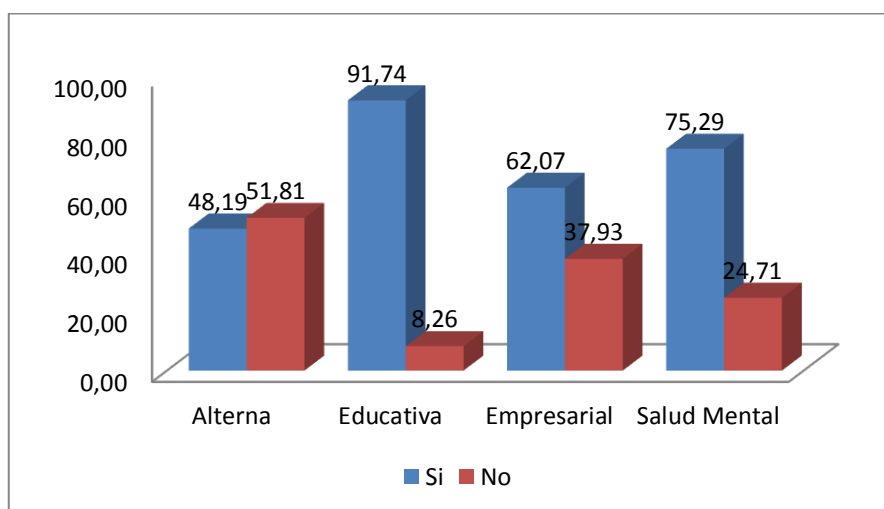


Gráfico 54: Porcentaje de personas que indicaron la existencia de algún psicólogo que se encuentra trabajando en su institución.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Pregunta 4a:

Siguiendo en la misma pregunta, se solicitó a los entrevistados señalar el número de psicólogos que se encuentran laborando en su institución, si la respuesta anterior fue afirmativa.

Tabla 17: Frecuencia de personas que indicaron el número de psicólogos que se encuentran laborando en su institución.

Cuenta de Pregunta 4a																			
Categoría	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	13	22	24	25	70	(en blanco)	Total general
Alternativa	35	18	8	5		2	1	1	2		2						1		75
Educativa	4	29	28	16	16	4	2	6	5	2		2							114
Empresarial	7	10	3		1	1		1	1				1			1			26
Salud Mental	8	30	17	6	3	2		2	1					1	1				71
Total general	54	87	56	27	20	9	3	10	9	2	2	2	1	1	1	1	1		286

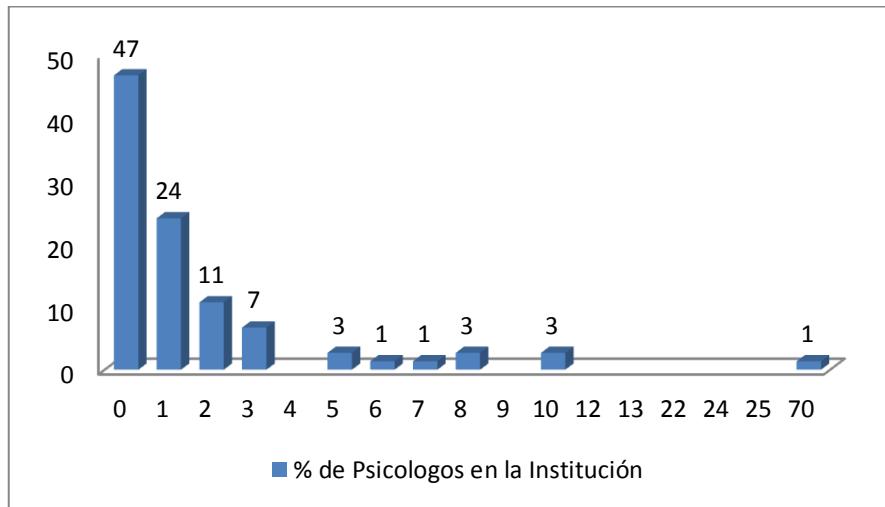


Gráfico 55: Porcentaje de psicólogos que se encuentran laborando en instituciones alternas.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

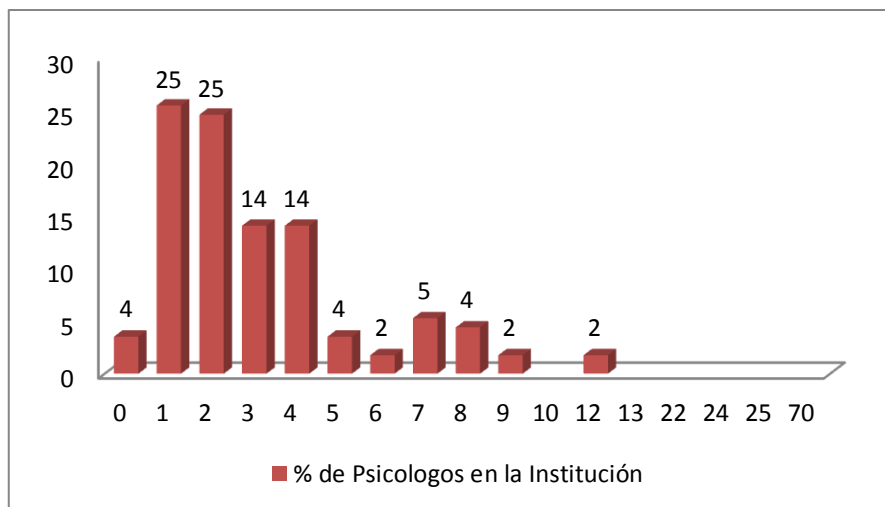


Gráfico 56: Porcentaje de psicólogos que se encuentran laborando en instituciones educativas.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

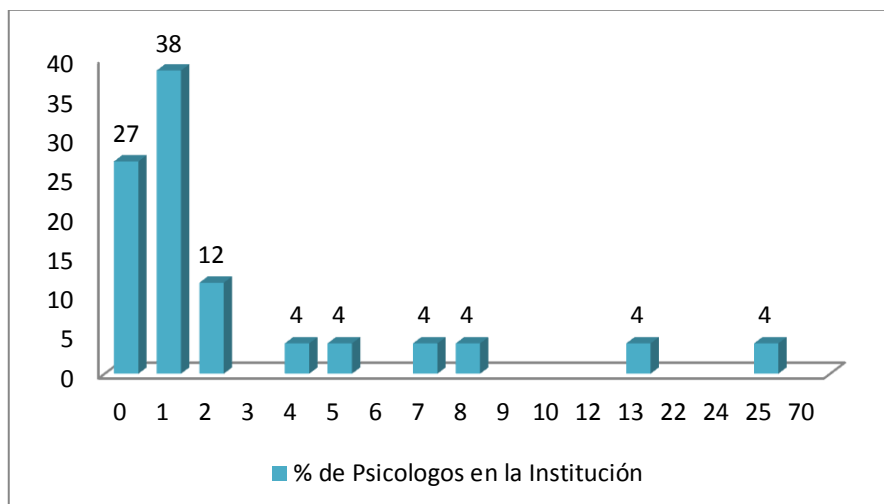


Gráfico 57: Porcentaje de psicólogos que se encuentran laborando en instituciones empresariales.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

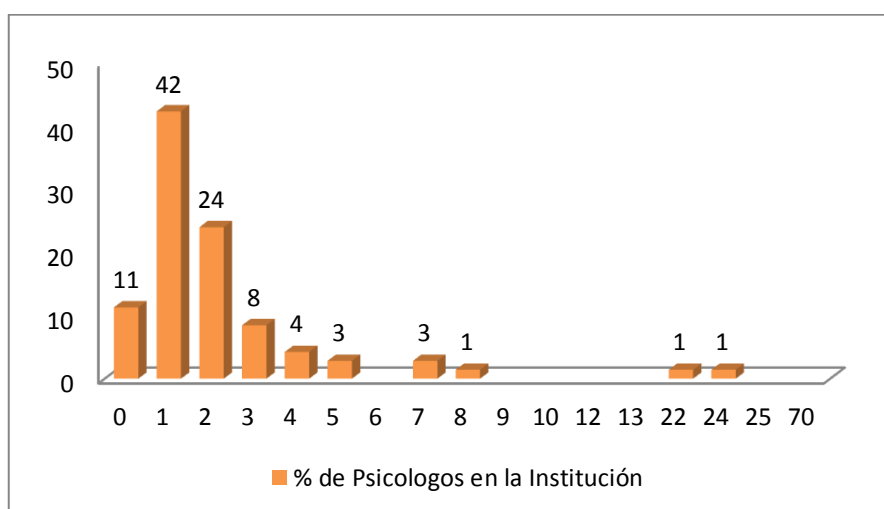


Gráfico 58: Porcentaje de psicólogos que se encuentran laborando en instituciones de salud mental.

Fuente: Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.

Autor: Medina, K. (2014)

Cuadro resumen

La tabla siguiente indicará de forma resumida las preguntas 1 y 4, considerándolas las más relevantes, ya que brindan información de cuáles son las organizaciones que estiman necesario contratar un psicólogo dentro de su institución y de las organizaciones que no dan apertura a los psicólogos para que laboren en la misma.

Tabla 18: Porcentaje de pregunta 1 y 4.

Porcentaje Cuadro Resumen		
Institución	Pregunta 1	Pregunta 4
	Si	No
Alternativa	96.4 %	51.81 %
Educativa	97.5 %	8.26 %
Empresarial	93.1 %	37.93 %
Salud Mental	95.2 %	24.71 %

Fuente: *Instrumento de diagnóstico de competencias requeridas por las instituciones para psicólogos.*

Autor: Medina, K. (2014)

DISCUSIÓN

3.2 Discusión

La finalidad de un psicólogo, considera la Europsy (2013) es “desarrollar y aplicar principios psicológicos, conocimientos, modelos y métodos de forma ética y científica con el fin de promover el desarrollo, bienestar y eficacia de individuos, grupos, organizaciones y sociedad”.

Por lo tanto el psicólogo es un profesional que estudia el comportamiento de una persona en su propio medio, en diferentes circunstancias por las que atraviese, aplicando de tal manera sus competencias, habilidades y destrezas para poder beneficiar y solventar al individuo; considerando como centro fundamental la psiquis y las necesidades que este posea.

En nuestro contexto, las necesidades de; “niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos mayores, mujeres, hombres, GLBTI, personas con discapacidad, personas de diferentes nacionalidades, culturas, etnias, emigrantes, inmigrantes, refugiados, víctimas de trata y desplazados” (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2008); son las que el estado se focaliza. Por lo tanto con la existencia de grupos vulnerables, se puede evidenciar que en la realidad actual hay apertura laboral para los psicólogos; las necesidades del grupo de atención prioritaria se convierten en nichos laborales, en las cuales puede ejercer un profesional de psicología, ya que con su intervención puede influir en el mejoramiento y desarrollo de la calidad de vida de estos grupos.

En nuestro país el que existan nichos laborales disponibles para los psicólogos es muy favorable, sin embargo es de preocupación que en países de Latinoamérica como Perú, Colombia, Argentina; posean un régimen laboral específico para profesionales psicólogos pertenecientes a ambos sectores privado y público; y que en Ecuador no se dé el mismo progreso para la labor de los mencionados profesionales. Asimismo en Argentina la “Ley Nacional de Salud Mental”, fue aceptada en noviembre del 2010 como lo indica Enrique Carpintero (2011) psicoanalista argentino. Nuestra realidad aún no coincide con el desarrollo y apoyo que se les da a los profesionales en psicología, como les brindan otros países; no existe un reglamento oficial para los psicólogos ni mucho menos una ley que respalde el trabajo profesional de los mismos. Por lo tanto la inserción laboral se verá afectada ya que no existen políticas que avalen el trabajo psicológico.

En este caso la presente investigación nos permite conocer la importancia que tiene el psicólogo actualmente dentro de las distintas instituciones; a su vez especifica cuáles son las competencias que deben poseer los psicólogos en base a las necesidades de la

organización; además determina cuales son los posibles nichos laborales que necesitan específicamente de psicólogos.

Los resultados se los presentará de acuerdo a la clasificación de las instituciones elegidas para el análisis; en primera instancia se indicarán los resultados de las instituciones alternas, a continuación instituciones educativas, seguido de las instituciones organizacionales y finalmente las instituciones de salud mental; de esta manera se podrá contrastar los resultados obtenidos para sectores tanto públicos como privados .

3.2.1 Instituciones Alternas

En referencia al primer objetivo planteado, las instituciones alternas del sector privado consideran necesario la contratación de psicólogos con un 82% (Gráfico 1); en cuanto al sector público el porcentaje es del 96% (Gráfico 30). Esta ligera diferencia entre ambos sectores quizás se debe al mejoramiento y desarrollo de las normas basadas en la LOSEP (Ley Orgánica del Servidor Público) que requieren de estos profesionales para cumplir con las normativas propuestas:

“Política uno: Regulación y Control de Gestión Pública para el Talento Humano; Política dos: Propuesta Remunerativa de Beneficios Económicos y Sociales; Política tres: Estructuras de puestos (organizacional); Política cuatro: Evaluación Continua y mejoramiento del Servicio Público y Política cinco: Sistema de Carrera Administrativa”. (Ministerio de Relaciones Laborales, s/f)

En contraste con los resultados anteriores el 58% (Tabla 9) de las instituciones privadas no dan apertura a los psicólogos; sin embargo cumpliendo con el tercer objetivo de la investigación, la existencia de psicólogos en instituciones alternas del sector privado es del 42% (Gráfico 25). En el sector público el 52% (Tabla 18) de las empresas no asienten que psicólogos laboren, mientras que el 48% (Gráfico 54) de las instituciones si lo permiten. Se evidencia una mínima diferencia en los resultados de ambos sectores, obteniendo el sector público un mayor porcentaje; puede ser debido a la mayor preocupación e interés que demuestra el estado en referencia a la salud física y mental de las personas; además han destinado una suma importante de dinero específicamente para el área de la salud; “... el

monto del Presupuesto General del Estado asignado al sector salud aumentó más de 1000%” (Ministerio de Salud Pública, 2013, p.10).

Para contratar un psicólogo en las instituciones alternas, las razones escogidas fueron similares tanto en el sector privado como en el sector público y con un mayor porcentaje están las siguientes: “ayuda a mantener la salud mental y permite solucionar conflictos”; con valores que oscilan entre 61% y 75% (Tabla 2 y 11). Refiere que estas instituciones consideran importante y se preocupan que sus empleados posean un buen equilibrio consigo mismos y con el medio que los rodea; además requieren que sus trabajadores obtengan varias perspectivas para resolver los problemas existentes y que a su vez el psicólogo pueda solucionar conflictos que puedan existir entre el personal o entre instituciones.

La presente investigación además de señalar la importancia que se le da al psicólogo en el entorno laboral y de la existencia de los mismos en las distintas organizaciones (alternas, educativas, salud mental y empresariales); identifica y señala las competencias que requieren las entidades de los psicólogos, para poder ejercer eficazmente en su campo de especialización.

En varios estudios realizados, se identifican las competencias que deben poseer los profesionales en formación de psicología antes de insertarse al mundo laboral. En Colombia Ruiz de Vargas, M., Jaraba, B. y Romero, L., (2005, p. 83) señalan las competencias más significativas para que una persona pueda insertarse y acoplarse adecuadamente a un entorno laboral activo, y pueda “...relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles y aprender sobre el trabajo”, las cuales son: “competencias intelectuales, personales, interpersonales, organizacionales, tecnológicas y empresariales o para la gestión de empresas”. Asimismo Pedroza, R., Villalobos, G., y Morales, M., (2007, p. 78), indican “... competencias profesionales para la formación de los psicólogos en lugar de la formación tradicional que se da por asignaturas”, menciona las siguientes: “competencia de relación, competencia de evaluación, competencia de intervención, competencia de investigación y evaluación, consulta y competencia educativa, y supervisión y competencia de gestión”.

Las competencias anteriormente expuestas guardan relación entre sí a pesar de originarse en diferentes contextos; estas han permitido que titulados en psicología puedan insertarse eficazmente en el campo laboral; por tanto menciona Freixa, M., (2005) “La opinión acerca

de la formación recibida en la licenciatura es mayoritariamente positiva, considerando que el trabajo que desempeñan se ha visto facilitado por la formación recibida” (p. 46). Las competencias que se generan en la formación académica son de vital importancia, ya que son la base para desarrollar las competencias que requerirá para ejercer su profesión eficientemente.

Por lo tanto las competencias que fueron elegidas como fundamentales en el sector privado y con un porcentaje mayor al 90% corresponden a los criterios de: especificación de objetivos, evaluación, desarrollo, intervención, valoración, y comunicación. En cuanto al sector público, la mayoría de las competencias fueron consideradas como fundamentales al igual que en el sector privado, refiriendo solamente a las competencias que posean un valor superior al 90%. En este caso se evidencia solo una competencia con un 89% (Gráfico 45) “Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales”, el resto de las competencias tenían un porcentaje mayor al 90%. El valor mencionado de la competencia no se aleja de los otros valores, por lo que una brecha significativa, no existe.

En el sector público, todas las competencias descritas en el instrumento son esenciales en los psicólogos; a diferencia que en el sector privado si se observó notables discrepancias, los valores de algunas competencias eran evidentemente altos. Esto quizás es debido a los exigentes requisitos que solicita el estado, para poder insertarse laboralmente, con el fin de que puedan desenvolverse y responder competentemente a las diversas necesidades de las personas; ya que en la actualidad los nichos laborales se llegan a ocupar a través de la “contratación mediante concurso público” (Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública R.O. 395, 2008), lo cual permite que todas las personas tienen derecho a concursar, sin embargo se destaca el individuo que cumpla con el perfil establecido, que posea una formación de calidad, y un desempeño de excelencia. De esta manera la disponibilidad de vacantes para psicólogos y otros profesionales está presente en la actualidad.

Asimismo con el nuevo “...Nuevo Modelo de Servicios de Salud en Contextos Penitenciarios que garantiza la atención integral de salud... (Ministerio de Salud Pública, 2014, pp. 2)”, se apertura nuevos nichos laborales para los psicólogos, ya que con el actual proceder, los penitenciarios tienen acceso a todos los servicios de salud disponibles en las cárceles; y la labor de los psicólogos se verá reflejada en la reinserción de los mismos a la sociedad.

3.2.2 Instituciones Educativas

“Psicología Educativa, disciplina que estudia los procesos de enseñanza y aprendizaje; aplica los métodos y las teorías de la psicología, y también posee los suyos propios”, indica Woolfolk, A., (2006, pág. 9). A su vez lo menciona a Pintrich (2000), “los psicólogos educativos estudian el aprendizaje y la enseñanza y, al mismo tiempo, buscan mejorar la práctica educativa”.

Tomando en cuenta que los psicólogos educativos dominan muchos de los aspectos y factores de la educación, tienden a relacionarse e involucrarse con grupos grandes de estudiantes; por lo que es fundamental y necesaria la contratación de mencionados profesionales para una institución educativa. En el sector privado, la importancia que se le da es del 100% (Gráfico 1), y en el sector público es del 98% (Gráfico 30). No se evidencia diferencia significativa ya que los porcentajes son considerablemente altos. Esto puede darse debido al dictamen de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011), “en cada institución educativa de nivel inicial y medio se establecerá un psicólogo a tiempo parcial o completo, de acuerdo al número de estudiantes”; además según el artículo 345, indica que en las instituciones educativas proveerán de servicios psicológicos a todos los estudiantes sin recibir ningún tipo de remuneración económica.

Los resultados de la importancia que se le da al psicólogo en las instituciones educativas, se reflejan en la existencia de los mismos en las organizaciones, ya que en el sector privado es del 95% (Gráfico 25). Mientras que un 5% (Tabla 9) no dan apertura a los psicólogos. En cuanto al sector público, con un porcentaje menor determina que existen psicólogos en un 92% (Gráfico 54) de las instituciones evaluadas. El 8% (Tabla 18) no permiten profesionales psicólogos en sus organizaciones.

En cuanto a las razones elegidas para la contratación de un psicólogo en el sector privado y público, prevalecieron con un porcentaje entre 87% y 95% (Tabla 2 y 11), “Permite solucionar conflictos y ayuda en la intervención psicopedagógica”. En ambos sectores es notable que los psicólogos cumplen un rol fundamental en la enseñanza-aprendizaje de los alumnos, por lo que se comprende que la instrucción y preparación que se debe poseer es de alta calidad para poder ejercer competentemente en la profesión, asimismo la

actualización y capacitación que obtengan en los estudios y formación es muy necesaria ya que hoy en día nuevos comportamientos, síntomas o trastornos relacionados con el aprendizaje se dan con frecuencia.

Según lo que menciona la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) las competencias son el “diagnóstico, la evaluación y la intervención” que ejecuta el psicólogo en un proceso terapéutico (Suárez, X., 2011). Las competencias evaluadas fueron consideradas como “fundamentales” en ambos sectores, con un porcentaje entre 90% y 100%, a excepción de la competencia “Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales” en el sector privado, la cual fue valorada con un 83% (Gráfico 16).

El análisis realizado por Juliá, M., (2006) indica cuatro tipos de competencias que deben poseer los psicólogos, “competencias generales, competencias específicas, competencias para el trabajo administrativo y competencias de coordinación profesional”. Asimismo la Europsy (2013), indica dos tipos de competencias; competencias primarias y competencias posibilitadoras o facilitadoras. Las clasificaciones de competencias mencionadas engloba los criterios que fueron escogidos para realizar la evaluación, ya que son similares en sus conceptos, sin embargo los criterios se asemejan a las competencias planteadas por Bartran y Roe (2005), “definición de las metas, evaluación y valoración, desarrollo, intervención, evaluación de la planificación y comunicación” (Juliá, M., 2006).

Las instituciones al considerar todas las competencias como fundamentales, seleccionaron con preferencia al profesional que debería poseer estas competencias; en el caso del sector privado y público, los psicólogos fueron escogidos entre las otras alternativas con un porcentaje mayor entre el 42% y 46% (Gráfico 22 y 51), seguido de orientadores con un valor entre 28% y 30% (Gráfico 22 y 51). Si bien se observa en los gráficos 22 y 51, los psicólogos tienen una mejor aceptación en instituciones educativas en comparación con los otros profesionales, esto puede ser debido a que el psicólogo especializado en el campo educacional, domina en su totalidad como lo indica Arvilla, A., Palacio, L. & Arango, C., (2011) “procedimientos de enseñanza y métodos prácticos de instrucción y evaluación, métodos de investigación”, al igual que puede realizar “análisis estadísticos y procedimientos de medición y evaluación para analizar los procesos que desarrollan los estudiantes en su carrera formativa...”.

De la misma manera señala Garaigordobil, M., (2009), el psicólogo debe encargarse todo en cuanto respecte a “Evaluación psicológica para prevenir y diagnosticar e Implementar

programas de intervención psicológica y psicoeducativa con fines preventivos, de desarrollo y terapéuticos”. Son necesidades notables para este tipo de instituciones por lo que en contraste con los otros profesionales, su enfoque, estudio y preparación no alcanza a tratar estas necesidades educativas.

3.2.3 Instituciones Organizacionales

En la actualidad la necesidad de psicólogos en las empresas es más notorio debido a la demanda creciente de empleados y personal competentes en su labor diario, ya que el mercado laboral se torna mayormente calificado y la competencia entre las organizaciones se va acrecentando; al igual que la exigencia en la calidad de formación del personal.

Como refiere Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005) a las instituciones hoy en día, “esperan que sus empleados sean proactivos, muestren iniciativa personal, que colaboren con los demás, que tomen responsabilidades en el propio desarrollo de carrera, y que se comprometan con la excelencia”. Asimismo en la Constitución del Ecuador (2008), el capítulo sexto, la sección tercera, Formas de trabajo y su retribución; menciona que toda persona tiene derecho a desenvolverse en un ambiente de trabajo adecuado con todas las normas de higiene, salud, seguridad requeridas; la relación entre empleado y empleador será mutua; en cuestión de salarios, solventará las necesidades de los empleados; las personas mayores a 18 años serán consideradas como productivas; las personas discapacitadas tendrán acceso a la inserción laboral; las oportunidades laborales existentes las podrá desarrollar cualquier persona, sin importar género, raza, religión, edad.

Por ende, es muy necesario para una organización o institución, el que un psicólogo labore dentro de la misma, con el objetivo de que proporcione un ambiente laboral adecuado para el personal, a través de la selección de individuos con motivación e interés por el trabajo; y que elabore mecanismos en cuanto al mejoramiento de relaciones personales e interpersonales entre empleados y jefes. Asimismo indica en su investigación Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005), “la mejora del desempeño pasa por la mejora de la calidad de vida laboral y organizacional...”.

El mejorar estos y muchos más factores permitirá que la empresa junto con sus empleados crezcan en el mercado laboral, que sus objetivos planteados se cumplan y la producción en sí, se reflejará notablemente. Menciona García, M., Gómez G., & Londoño, O., (2009) según Kouzes, & Posner(1995) existen cinco pautas, traducidas a conductas con los que se puede

identificar que los fines establecidos en una organización se están cumpliendo a cabalidad, “desafío de ser innovadores, creación de una visión ideal, permitir a otros el trabajo en equipo, fijar modelos claros sobre estándares y valores, y animar las realizaciones de celebración apoyándolas”.

La importancia que se le da a los psicólogos en las organizaciones reflejan la necesidad de los mismos en la actualidad, como ya se lo había mencionado; en el sector privado se demuestra con un 84% (Gráfico 1) y en el sector público con un 93% (Gráfico 30). Estos resultados pueden ser ocasionados debido a que todas las organizaciones del sector público se encuentran regidas por el estado, por lo que el régimen que establece el estado, da puntuaciones concretas en referencia a la contratación y asignación de puestos laborales, los cuales deben ser ocupados por profesionales específicos dependiendo del campo ocupacional en el que se encuentran formados.

En un estudio elaborado por Stagner en 1946, tal como lo cita Moreno, I., et al., (2003) informa que existían psicólogos solamente en el 30% de las áreas evaluadas de las organizaciones y el 53% mostraba interés en la contratación del personal. En contraste con los datos mencionados, en la presente investigación, la existencia de psicólogos que se encuentren laborando en las instituciones del sector privado, es del 40%. El 60% no da apertura a los mencionados profesionales. En referencia al sector público el 62% (Gráfico 54) indicaron la existencia de psicólogos en su institución. El 34% (Tabla 18) no dan apertura a los mismos.

Estos resultados permiten observar las discrepancias significativas que existen en cuanto al sector privado y público, en referencia a las organizaciones que indican la existencia de psicólogos; pero si se observa el número de psicólogos que laboran en una institución, es mayor, en el sector privado. Puede decirse en ese aspecto que se recompensa en cuanto al número de instituciones que trabajan con psicólogos, al número de profesionales que se encuentran laborando en una institución. Mediante esto se establece la interrogante de que en algunas entidades pueden considerar al psicólogo organizacional como una ostentación o como una necesidad.

En comparación con el estudio realizado por Stagner las cifras actuales reveladas no han cambiado significativamente con los porcentajes de años atrás, más bien los valores se han reducido en cuanto a la aceptación de profesionales en las organizaciones; en referencia a la cifra de psicólogos en las instituciones, es lo que ha aumentado en el presente. En realidad el tipo de organizaciones que fueron evaluadas por Stagner no se especifica, pero

sin embargo es una cifra destacable para una sociedad no tan competente laboralmente, es decir sin una cuantiosa cantidad de empresas, como las que existen hoy en día.

En nuestro contexto, la inserción o contratación de psicólogos en las organizaciones va en aumento, ya que existen nuevas direcciones, programas, planes, proyectos que genera el estado, y en los cuales los profesionales de distintos campos deben vincularse y compenetrarse para poder desarrollarlos. Como se evidencia en “Dirección Nacional de Talento Humano”, que es relevante el sustento profesional de un psicólogo para ejercer tareas como: “Implementar y controlar la aplicación de normas para la capacitación, especialización, y pasantías...; Implementar los programas de capacitación de desarrollo personal y bienestar laboral; Conducir y coordinar el estudio e informe técnico de la creación y supresión de puestos...” (Ministerio de Salud Pública, s.f.)

Las razones que sobresalieron con porcentajes relevantes para garantizar la contratación de psicólogos en el sector privado fueron las siguientes; mejora el rendimiento del personal con 74% (Tabla 2) y permite solucionar conflictos 76% (Tabla 2). En el sector público permite solucionar conflictos 79% (Tabla 11) y ayuda a mantener la salud mental 68% (Tabla 11). Ambos sectores muestran interés en el bienestar del personal y de la organización, ya que el poseer un equipo de trabajo sano, interesado en un ambiente adecuado y que asimismo las labores que desempeñen en su área obtengan un resultado positivo para la organización, y para sí mismos como motivación; garantizará una empresa competente en el mercado laboral.

Sin embargo es prescindible aclarar si los empleadores conocen específicamente sobre las funciones, habilidades y destrezas que caracterizan a un psicólogo en una entidad, por lo que se tiende a confundir las labores que debe ejercer un titulado en psicología con otras profesiones, como lo indica en un estudio elabora por Cabrera, R., Hickman, H. y Mares, G., (2010, p. 265); “la proporción de ofertas de empleo que requieren exclusivamente a psicólogos es baja, menor a 15%”; el 50% constituye vacantes para psicólogos y otros profesionales concurrentemente; mientras que el 70% se identifica “...empleos en los que solicitan a otros profesionales para desempeñar funciones laborales típicamente realizadas por los psicólogos”. Esto permite deducir que los empleadores no conocen a cabalidad cuál es el rol del psicólogo en una entidad empresarial, por lo que la distinción de las ocupaciones y responsabilidades de un profesional y otro, no serán objetivas, precisas y correspondientes a cada graduado.

Ya que el conocimiento de los roles y funciones que debe poseer un psicólogo son escasas, asimismo son limitados los estudios de las competencias específicas que deben poseer los titulados en psicología en sus distintos campos de estudio; pero se evidencian investigaciones como el Proyecto Tunning en referencia a las competencias que requieren los profesionales en formación y profesionales de todas las carreras (Suárez, X., 2011). Como un avance en el desarrollo de la educación en general el Proyecto Tunning Latinoamérica se lo ejecutó con el fin de “identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia” (Beneitone, P., s/f). Este programa de origen europeo se inicia con el análisis e investigación de carreras como “Administración de Empresas, Educación, Historia y Matemáticas, Arquitectura, Derecho, Enfermería, Física, Geología, Ingeniería Civil, Medicina y Química”; el cual se enfoca en generar y establecer para cada estudio académico “competencias genéricas y específicas de las áreas temáticas; enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación; créditos académicos; y calidad de los programas”, como lo indica Beneitone (s/f).

Particularmente el análisis realizado en esta investigación, manifiesta las competencias que deben poseer los psicólogos en base a lo que evaluaron las instituciones, los porcentajes oscilan entre 90%-100%; casi todas las competencias cumplieron con esos valores, a excepción de tres competencias en el sector privado; realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, con 85% (Gráfico 6); definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios 88% (Gráfico 8); e introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales 88% (Gráfico 16); la última competencia también le corresponde al sector público con el mismo porcentaje. Todas las competencias poseen porcentajes relativamente altos en ambos sectores; sin distinguir brechas altamente significativas, se considera que todas las competencias mencionadas son de gran utilidad para psicólogos organizacionales, tomando en cuenta que las instituciones fueron quienes evaluaron los criterios mencionados en los profesionales.

Asimismo las instituciones escogieron al profesional que considerarían debe tener las competencias antes referidas; en el caso del sector privado, los psicólogos representan las cifras más altas con un 38% (Gráfico 23), seguido de administradores de empresa con un 20% (Gráfico 23). En cuanto al sector público de igual manera los psicólogos fueron seleccionados con un 44% (Gráfico 52) y los administradores de empresa con un 17% (Gráfico 52).

Es fundamental destacar que las necesidades de este tipo de organizaciones en relación a los profesionales, tiene concordancia, con la formación en el campo organizacional e industrial de los psicólogos, sin desmerecer a profesionales como los administradores de empresa que fueron los porcentajes siguientes. Además es notorio que en ambos sectores los profesionales escogidos fueron psicólogos; el sector público representaba un valor un poco mayor al del sector privado.

En un estudio efectuado en México por Aguilar-Morales, J., & Vargas-Mendoza, J., (2010), indica que no hay una contribución investigativa relevante al campo organizacional de la psicología desde la década del noventa “el número de artículos sobre psicología aplicada a escenarios organizacionales es muy bajo...”; además indica que esta área de la psicología se focaliza más en la gerencia de recursos humanos. Comparte el mismo pensamiento Martín-Varés, L., (2006), “el enfoque en competencias parte del mundo empresarial como un modo de gestionar, de modo eficaz, los recursos humanos”. Se focalizan en como una persona puede dominar, controlar, dirigir toda una organización en base a los objetivos y fines planteados, considerando el talento y capital humano, y propiciando el ambiente adecuado, para generar beneficios organizativos como personales.

3.2.4 Instituciones de Salud Mental

Cullari, S., (2001) indica que la psicología clínica se focaliza en “los aspectos intelectuales, emocionales, biológicos, psicológicos, sociales y del comportamiento humano que funcionan a través de la existencia en las diferentes culturas, y en todos los niveles socioeconómicos”. Asimismo señala que debido a la formación académica y capacitación que reciben, están altamente preparados para confrontar conductas o comportamientos considerados como anormales.

En Estados Unidos, el 90% de los profesionales psicólogos se dedican a dar psicoterapia menciona Cullari, S., (2001). Como se mencionaba, debido a la preparación que reciben los psicólogos clínicos, están adecuados para tratar con procedimientos o métodos de terapia psicológica como la psicoterapia, ya sea individual, grupal o familiar, dependiendo del área en que se hayan especializado.

El psicólogo clínico es uno de los pocos profesionales que se centralizan en las conductas, en este caso “anormal” o no común en una sociedad. El profesional debe distinguir cuales

son los comportamientos que para una sociedad se los considera como habituales y las que no lo son; ya que dependiendo del ambiente cultural en el que se encuentre y las tradiciones y costumbres que posean, pueden surgir controversias en una cultura de otra. Por ende es fundamental que un psicólogo clínico sepa distinguir exactamente estos factores sociales y que estos integren centros de salud mental especializados.

Cumpliendo con el primer objetivo de la investigación, la importancia que se les da a los psicólogos clínicos en las instituciones, en el sector privado es del 92% (Gráfico 1) y en el sector público es del 95% (Gráfico 30). Son unas cifras muy similares, en contraste con la existencia de los profesionales en las organizaciones, en el sector privado es del 80% (Gráfico 25). El 20% (Tabla 9) no da apertura para los psicólogos. Mientras en el sector público el 75% (Gráfico 54) indicaron la existencia de los profesionales; y el 25% (Tabla 18) no permite que profesionales psicólogos laboren dentro de la institución. Considerando estos valores no se evidencian discrepancias en relación a la importancia que se le da al profesional, y a la existencia de los mismos en las organizaciones, por lo que en el sector público y en el sector privado, es muy importante la contratación de psicólogos en sus instituciones.

Las razones escogidas que describen la justificación de la contratación de los psicólogos en el sector privado corresponden: es fundamental para la institución 84% (Tabla 2) y ayuda a mantener la salud mental 82% (Tabla 2). En el sector público son las siguientes; ayuda a mantener la salud mental con un 90% (Tabla 11) y es fundamental para la institución con un 81% (Tabla 11). En los dos sectores, los criterios expuestos son los mismos y poseen cifras destacables en comparación con los otros criterios. No existen discrepancias en las organizaciones siendo así de dos sectores totalmente diferentes, regidos por normas y reglamentos; sin embargo las razones expuestas fueron más que suficientes para poder justificar la aceptación de mencionados profesionales en las instituciones.

La Europsy (2013), indica que las competencias en los psicólogos permiten que las funciones que ejecuten se realicen de manera ágil y certeramente, poniendo en ejecución sus conocimientos, habilidades y destrezas en los distintos contextos para los que se haya preparado el profesional independientemente del sector (público-privado) al que pueda pertenecer; además cuenta con las herramientas y métodos necesarios para poder beneficiar al individuo.

Las competencias evaluadas, todas fueron consideradas en ambos sectores como fundamentales en los psicólogos con un porcentaje alto, entre 86% y 100%, a excepción de

dos competencias pertenecientes al sector privado: realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto y otros métodos adecuados al servicio que se solicita, con un 76% (Gráfico 6); e introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales, con un 78% (Gráfico 16). Sin embargo es evidente que las competencias mencionadas son fundamentales para la mayoría de instituciones de salud mental, las cuales deben poseer los psicólogos.

En Chile, un estudio efectuado indica que el porcentaje de profesionales psicólogos de índole clínica, no solo se inclina a las competencias relacionadas con su campo laboral, sino más bien se encuentran interesados en las competencias vinculadas a la psicología comunitaria, psicología de la salud y psicología educacional. En este caso las competencias evaluadas fueron las siguientes:

- “Evaluación psicológica y psicodiagnóstico individual
- Evaluación y diagnóstico grupal y organizacional
- Intervención psicológica individual
- Diseño e implementación de programas de intervención psicológica grupal y/u organizacional
- Evaluación de programas de intervención psicológica en diferentes ámbitos
- Diseño y realización de actividades de investigación científica en la disciplina
- Competencias transversales específicas de la profesión
- Compromiso ético”. (Suaréz, X., 2011)

En la misma investigación se demuestra que se evidenciaron brechas relevantes en cuanto a la importancia y grado de realización de las competencias, “se manifiestan diferencias significativas en siete de las ocho competencias evaluadas, todas en desmedro de la autoevaluación del grado de realización o de adquisición de ellas”.

La investigación realizada en Chile, tiene cierta semejanza con el presente estudio, en referencia a las competencias que se acoplan con las competencias de esta investigación. Sin embargo se debe destacar que los resultados obtenidos son apreciaciones de las organizaciones que contratan psicólogos, y no de las percepciones de los psicólogos en sí.

En contraste con los resultados, es evidente que para una organización ciertas competencias deban ser de utilidad para los psicólogos; pero para los mencionados profesionales, puede darse lo contrario. Las veinte competencias evaluadas en la presente investigación son fundamentales que posean los psicólogos, según lo que la mayoría de las

instituciones indicó; pero en referencia a la otra investigación, los psicólogos investigados indicaron que de las ocho competencias analizadas, siete no son indispensables.

Esto permite conocer que la percepción que poseen tanto las organizaciones y los psicólogos, en referencia a las competencias que requieren los mismos, varía de acuerdo a las necesidades de cada uno de ellos. Asimismo las instituciones debían escoger al profesional que se adecuaría en la institución con las competencias antes mencionadas, en el caso del sector privado, el mayor porcentaje fue para los psicólogos con un 47% (Gráfico 24), seguido de psiquiatras con un 15% (Gráfico 24). En el sector público, se dio de la misma manera, los psicólogos obtuvieron las cifras más altas 52% (Gráfico 53), seguido de psiquiatras con un 18% (Gráfico 53).

Por medio de estos resultados, es evidente que los psicólogos tienen más apertura en instituciones de salud mental que los psiquiatras, esto puede ser debido a las diversas necesidades de las personas, las cuales se vinculan en su mayoría con procesos psicológicos que psiquiátricos.

Una vez expuestos los resultados del estudio realizado, es necesario mencionar que en la investigación existe una diferencia en el sector público y privado, estos no son de gran significación; ya que las brechas detectadas son mínimas, y en sí una comparación equitativa no se la podría realizar, por lo que el número de instituciones en su gran mayoría son del sector privado, y un número reducido de instituciones son del sector público.

CONCLUSIONES

En la actualidad el mercado laboral requiere que los profesionales sean competentes para poder insertarse favorablemente en una organización y que a su vez el desenvolvimiento laboral sea eficiente e idóneo; por lo que la identificación de competencias en este caso, en psicólogos, es fundamental para conocer lo que requieren y solicitan las instituciones hoy en día de los mencionados profesionales; de esta manera se podrá divisar necesidades de formación y capacitación académica.

A continuación se presentarán los resultados obtenidos de acuerdo a cada tipo de institución en el siguiente orden; alternas, educativas, empresariales y salud mental, especificando el sector al que pertenecen.

Instituciones Alternas:

- En estas instituciones, los sectores privado y público, señalan que todas las competencias evaluadas son fundamentales que posean los psicólogos; sin embargo las competencias con mayor puntuación fueron las siguientes:

Sector Privado:

1. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.
2. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
4. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.
5. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.

Sector Público:

1. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.
2. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
3. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.

4. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.
- En referencia al segundo objetivo planteado de la investigación, para las instituciones alternas es de vital importancia la contratación de psicólogos.
 - En este tipo de instituciones no es muy factible encontrar nichos laborales para los psicólogos.

Instituciones Educativas:

- Al igual que en las instituciones alternas, las instituciones educativas consideran que el perfil del psicólogo requiere todas las competencias indicadas en el cuestionario; asimismo se detallan a continuación las competencias con mayor aceptación en las entidades:

Sector Privado:

1. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.
2. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.

Sector Público

1. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
2. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
3. Realizar la evaluación apropiada de una **situación** que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.
4. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.

- Es de gran necesidad el contar con un psicólogo en estas instituciones, para ambos sectores.
- En contraste con las organizaciones anteriores, la mayoría de las instituciones educativas son campos laborales disponibles para la inserción de psicólogos.
- Las instituciones educativas requieren de los servicios específicos de profesionales psicólogos.

Instituciones Organizacionales:

- Los resultados obtenidos de las competencias que necesita un profesional de psicología, coincide con los datos anteriores; ya que para las instituciones organizacionales es elemental que éstas competencias posean los psicólogos; se describen las competencias más sobresalientes:

Sector Privado:

1. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.
2. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.
3. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.
4. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
5. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.

Sector público:

1. Establecer objetivos aceptables y determinar como se evaluará el desarrollo de los mismos.
2. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
3. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
4. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.

5. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.
6. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.
7. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.
8. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
9. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.
10. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.
11. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.

- Los resultados indican que es fundamental para estas instituciones el contar con los servicios de un psicólogo.
- En comparación con las instituciones alternas, se evidencia una mayor apertura o inserción a nichos laborales de tipo empresarial para los psicólogos.
- Profesionales en psicología son los que se considera en su gran mayoría como necesarios en las instituciones empresariales.

Instituciones de Salud Mental:

- Las competencias evaluadas, revelaron la importancia que tienen para las organizaciones, ya que todas fueron señaladas como relevantes que posean los psicólogos. Estos resultados se dan en ambos sectores. Sin embargo las competencias con mayor puntuación fueron las siguientes:

Sector Privado:

1. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.
2. Analizar las necesidades que tiene el cliente.
3. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.

Sector público:

1. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.
 2. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.
 3. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.
 4. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.
- Coincide de igual manera que, los psicólogos constituyen una parte fundamental en los servicios que ofrecen estas instituciones.
 - En cuanto a la disponibilidad de nichos laborales, en este campo de trabajo específico, para los psicólogos, brinda mayor accesibilidad.
 - Coincide con las organizaciones antes mencionadas, que las instituciones de salud mental requieran de las labores específicas de un psicólogo.

Considerando los resultados obtenidos, se deduce que en todas las instituciones, los psicólogos, juegan un papel muy importante en el funcionamiento, desarrollo y productividad, independientemente de los servicios que estas ofrecen. Que los psicólogos posean una formación de calidad y que sean competentes, permite mayor apertura a los distintos nichos laborales en los que se puedan desenvolver, ya sea en ámbitos educativos, organizacionales y clínicos.

Ya que las organizaciones indican que los psicólogos son de suma importancia, la disponibilidad de nichos laborales son limitados, en instituciones alternas y organizacionales; mientras que en las otras instituciones existe mayor accesibilidad a la inserción laboral de psicólogos específicamente; los campos laborales de mayor apertura son de tipo educativo y organizacional.

En forma generalizada, en los resultados que se obtuvieron no existen diferencias significativas entre las competencias que requieren las instituciones públicas y privadas; sin embargo en beneficio para los psicólogos de nuestro contexto, y para otros profesionales, la inserción laboral a los distintos ámbitos de trabajo se dan favorablemente para titulados de la misma nacionalidad, como lo indica el Servicio Nacional de Contratación Pública (2013), "En todos los casos se privilegiará la contratación de profesionales ecuatorianos lo que será exigido por la institución contratante y por el INCP en los porcentajes definidos en el

Reglamento a la Ley. (p. 6)". El estado brinda ventajas considerables para los titulados, permitiendo que los psicólogos, en este caso, ocupen los nichos laborales existentes, por medio de sus propios contactos personales o por contratación en concurso público.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que cada campo de especialización en psicología especifiquen con exactitud las competencias que requieren los psicólogos, para que puedan ejercer su ocupación con mayor eficacia y objetividad, y que no exista confusión con las competencias de otras áreas en psicología.
- Ya que se evidencia la necesidad de psicólogos en los cuatro ámbitos institucionales, se sugiere que la formación académica que reciben los profesionales, se actualice cada año con lo requiere el mercado laboral, con el fin de que las necesidades percibidas en las entidades sean abastecidas por los mencionados titulados.
- Considerando que las instituciones educativas, organizacionales y de salud mental son las que brindan mayor apertura a los psicólogos; se debería estudiar y analizar la poca disponibilidad a estos profesionales en las instituciones alternas, con el objetivo de poder abarcar la mayoría de los campos laborales y proveer de los servicios que ofrecen los psicólogos.
- Las instituciones evaluadas indican que requieren con preferencia de las labores específicas de un psicólogo, es recomendable que la capacitación y formación que brindan las universidades, sea por profesionales altamente capacitados y especializados en su área.
- En relación al instrumento aplicado es necesario evaluar a los profesionales psicólogos de los distintos campos laborales (alternas, educativas, salud mental y organizacional) para conocer las apreciaciones que tengan de las competencias que requieren en un trabajo, y asimismo conocer si es que las poseen o las aplican en sus labores diarias.
- Indispensable que se cree un régimen oficial para los psicólogos que respalde el quehacer, deberes, obligaciones, derechos y prohibiciones que necesitan para ejercer su profesión; y asimismo, que exista una ley que avale el trabajo de los profesionales.
- Se recomienda que se facilite la formación académica en los distintos ámbitos a los que se dedica la psicología en el Ecuador, como cursar maestrías, doctorados,

masterados; sin la necesidad de especializarse en otros países y con la misma calidad de capacitación y educación que brindan otras universidades del extranjero.

- Es muy necesario que la Universidad Técnica Particular de Loja, extienda las ofertas académicas a los que se pueden dedicar los estudiantes en formación, como abrir carreras específicas de la psicología; Psicología Forense, Psicología Clínica, Psicología Industrial, Psicología Educativa, Psicología Nutricional, etc. De esta manera se facilitará la inserción laboral de los mencionados profesionales y corresponderá a las diversas necesidades de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

Textos publicados:

- Cullari, S., (2001), Fundamentos de Psicología Clínica, México, Pearson Educación, ISBN: 970-26-0007-3.
- Freixa, M., (2005), Libro Blanco, Título de grado en psicología, Proyecto de diseño de plan de estudios y título de grado en psicología, Programa de Convergencia Europea, Universitat de Barcelona.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, (2008), La movilidad humana un proceso de siempre, [diapositivas de PowerPoint].

Artículos electrónicos:

- Abalo, J. A. G., Pedreira, O. E. I., & González, J.,A.D. (2012). Psicología de la salud cubana: Apuntes históricos y proyecciones en los inicios del siglo XXI. *Pensamiento Psicológico*, 10(2), 83-101. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1425423398?accountid=45668>
- Acinas, M. P. (2012, INTERVENCIÓN MÉDICO-PSICOLÓGICA CON PACIENTE Y FAMILIARES EN UN CASO DE CÁNCER GINECÓLOGICO EN CUIDADOS PALIATIVOS ONCOLÓGICOS. *Psicooncología*, 9, 183-201. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1035233595?accountid=45668>
- Aguilar-Morales, J., & Vargas-Mendoza, J., (2010), La investigación en psicología organizacional en México: una revisión histórica, Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C., México, Volumen 6, Número 1, Pág. 89-126. Recuperado de: http://www.conductitlan.net/notas_boletin_investigacion/78_la_investigacion_en_psicologia_organizacional_en_mexico.pdf
- Alles, M., (2009), Diccionario de Competencias La Trilogía: Las 6º competencias más utilizadas, Buenos Aires-Argentina, Ediciones Granica S.A. ISBN: 978-950-641-555-6. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=kdtD_5LoUEC&printsec=frontcover&dq=que+son+competencias&hl=es&sa=X&ei=EWrLUsvAOc3okQeKtYGADA&ved=0CDcQ6AEwAQ#v=onepage&q&f=false
- Alonso, E., Ocegueda, V. & Castro, E., (2006), Teoría de las organizaciones, México, Umbral editorial S.A de C.V. ISBN: 970-9758-43-8. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=2xu0n04hOSQC&pg=PA12&dq=tipos+de+organizaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ei=HDXLUvO3FNapsAS2oYH4DA&ved=0CF4Q6AEwCA#v=onepage&q&f=false>
- Álvarez, A., & Gómez, I., (2011), Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo, Dialnet, ISSN 1657-8961. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/portadarevistas>

- Anzorena, C. (2013). DESIGUALDADES QUE PERSISTEN: EL LUGAR DE LAS MUJERES EN LAS POLÍTICAS SOCIALES (ARGENTINA 2000 a 2010)/Persisting inequalities: Women in social policies (argentine 2000 - 2010). *Nómadas*, , 1-19. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1448194716?accountid=45668>
- Aragaki, S. S. (2012). La psicología de la salud en brasil: Transformaciones de las prácticas psicológicas en el contexto de las políticas públicas en el área de la salud. *Pensamiento Psicológico*, 10(2), 65-82. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1448194772?accountid=45668>
- Aramburu, N., & Rivera, O., (2008), Organización de empresas, Publicaciones de la Universidad de Deusto, Tercera Edición, ISBN: 978-84-9830-674-3. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=jKuNuxFZU7YC&printsec=frontcover&dq=la+organizacion+C3%B3n+de+una+empresa&hl=es&sa=X&ei=qvPJUpb5H4zrkQf804CgCw&ved=0CEAQ6AEwAQ#v=onepage&q&f=false>
- Arribas, J. R. (2013). ASPECTOS PSICOSOLOGÓDICOS DE LAS «PERSONAS ENCARCELADAS Y/O EXCARCELADAS»/Psycho sociological aspects of the «Prison people or/and released people». *Nómadas*, 37(1), 1-20. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1448194583?accountid=45668>
- Arvilla, A., Palacio, L. & Arango, C., (2011), El psicólogo educativo y su quehacer en la institución educativa, Universidad del Magdalena, Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud, Colombia, Vol. 8 N° 2. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EIPsicologoEducativoYSuQuehacerEnLaInstitucionEduc-3903348.pdf>
- Asamblea Nacional, República del Ecuador, (2013), Proyecto de ley orgánica de prevención, control y sanción del acoso, intimidación o violencia en los centro de estudio del Ecuador (Bullying), Ecuador. Recupero de: <http://ppless.asambleanacional.gob.ec/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/1e752fe5-c5d9-4f51-97bf-7f6ba3ac706e/Memorando%20SAN-2013-0920%20notificaci%C3%B3n%20Resoluci%C3%B3n%20CAL.pdf>
- Belzunce, M., Danvila del Valle, I., & Martínez-López, F., (2011), *Guía de competencias emocionales para directivos*, Madrid-España, ESIC Editorial, ISBN: 978-84-7356-792-3. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=80rCcrykCRM&printsec=frontcover&dq=que+son+competencias&hl=es&sa=X&ei=EWrLUsvAOc3okQeKtYGADA&ved=0CEgQ6AEwBA#v=onepage&q=que%20son%20competencias&f=false>
- Beneitone, P., (s/f), El Proyecto Tuning América Latina y el desarrollo curricular basado en competencias, Seminario taller centroamericano sobre desarrollo curricular basado en competencias y evaluación de calidad de la educación superior,

Universidad de Deusto, España. Recuperado de:
http://daad.csuca.org/attachments/122_MEMORIA%20I%20SEMINARIO%20TALLER%20SOBRE%20DESARROLLO%20CURRICULAR%20BASADO%20EN%20COMPETENCIAS.pdf

- Cabrera, R., Hickman, H., y Mares, G., (2010), Perfil profesional del psicólogo requerido por empleadores en entidades federativas con diferente nivel socioeconómico en México, Universidad Nacional Autónoma de México, Enseñanza e investigación en psicología, Vol. 15, Num. 2: 257-271. Recuperado de: http://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP_15_2/Rosalva-Cabrera.pdf
- Caceres, L. R. (2014). ECONOMIC INTEGRATION AND UNEMPLOYMENT IN CENTRAL AMERICA. *The Journal of Developing Areas*, 48(1), 43-60. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1468675400?accountid=45668>
- Carpintero, E., (2011), La Ley Nacional de Salud Mental: análisis y perspectivas, Revista Topía Un sitio de psicoanálisis, sociedad y cultura. Recuperado de: <http://www.topia.com.ar/articulos/ley-nacional-salud-mental-an%C3%A1lisis-y-perspectivas>
- Chaves, A., y Noguera, M., (2008), La Inserción Laboral de los Titulados en Psicología. Un estudio de los graduados en cinco promociones consecutivas, Universidad Ramon Llull, España. Recuperado de: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9105.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador, (2008), Decreto Legislativo s/n, Registro Oficial 449. Recuperado de: http://ecuadorforestal.org/wp-content/uploads/2010/05/CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR_20081.pdf
- Cortina, L. (2007, Jun 01). Opinion - la insercion social, desvelo de empresarios; source: La nacion]. *NoticiasFinancieras*. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/465638772?accountid=45668>
- Díaz, M., Alexandra Rinc. (2010). Rol de la pareja en el proceso de rehabilitación de personas con discapacidad física por situaciones de guerra5. *Pensamiento Psicológico*, 7(14), 19-39. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/853501754?accountid=45668>
- Economista, E. (2013, Dec 17). México pierde fuerza laboral por migración. *Economista*. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1468533835?accountid=45668>

- El desempleo urbano en América Latina y Caribe bajó a 6,3 % en 2013. (2013, Dec 17). *EFE News Service*. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1468666676?accountid=45668>
- Europsy (2007 – 2013). European Certificate in Psychology, Competencias de los Psicólogos. Recuperado de <http://www.europsy.cop.es/index.php?page=competencias>
- Fernández, J., (2011), La Especificidad del Psicólogo Educativo, Universidad Complutense de Madrid, Sección Monográfica, Vol. 32(3), pp. 247-253. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1984.pdf>
- Garaigordobil, Ml., (2009), Papel del Psicólogo en los Centros Educativos, Universidad del País Vasco, Consejo General de la Psicología de España, España, INFOCOP ONLINE, ISSN 1886-1385. Recuperado de: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2556
- García, B., & Rendón, B., (2012), Condiciones laborales del psicólogo en Medellín, Colombia Tesis psicológica: Revista de la Facultad de Psicología, Nº. 7, ISSN 1909-8391. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4112174>
- García, M., Gómez G., & Londoño, O., (2009), Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá, Universidad Católica de Colombia, Revista Diversitas, Vol. 5, Nro. 1, Bogota-Colombia, ISSN: 1794-9998. Recuperado de: <http://revistas.usta.edu.co/index.php/Diversitas/article/view/696/663>
- González, V., (2002), ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica, Universidad de La Habana, Cuba, Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXII No.1, ISSN: 1681-5653. Recuperado de: http://www.educarenpobreza.cl/UserFiles/P0001%5CFile%5Cficha_51_Que%20Significa%20Ser%20Un%20Profesional%20Competente.pdf
- Gravini, M., Porto, A., Escorcía, L., (2010), El psicólogo educativo en la actualidad: Un facilitador del desarrollo humano integral, *Psicogente*, ISSN-e 2027-212X, ISSN 0124-0137, Vol. 13, Nº. 23, 2010, págs. 158-163. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3661454>
- Guerrero, C., & Valverde, M., (2009), Implementación de la gestión por competencias en la empresa española: ¿antecedente o consecuencia de los resultados empresariales?, *Dialnet*, Administrando en entornos inciertos = managing in uncertain environment, Sevilla, ISBN978-84-7356-609-4. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3118135>

- Inapam abre nueve mil 300 oportunidades de empleo a adultos mayores. (2013, Dec 22). *NOTIMEX*. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1470403095?accountid=45668>
- Juliá, M., (2006), Competencias Profesionales del Psicólogo Educativo: una tarea asociativa, Universidad de la Serena, Revista de Psicología, Vol. XV., Nro. 2. Recuperado de: <http://www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/18417/19448>
- Lafuente, E., Loredó, J., Herrero, F., & Castro, J., (2013), De Vives a Yela: Antología de textos de historia de la psicología en España, Madrid, UNED Ediciones, ISBN: 978-84-362-6653-5. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=TqJjtjEuwGMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Laport, N., De Sarratea, A., Becker, A., & Ocampo, G. (2010). Vinculación laboral flexible: Construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes (**)/flexible labor entailment: construction of labor identity in young adult psychologists. *Psicoperspectivas*, 9(1), 138-157. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/366274431?accountid=45668>
- Leodegario, M., & Leodegario, S., (2013), Derecho del trabajo y seguridad social, Madrid, Editorial UNED, ISBN electrónico: 978-84-362-6812-6. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=xn1HAgAAQBAJ&pg=PA26&dq=trabajar+es+un+de+recho&hl=es&sa=X&ei=X5G8UoaXKIO_kQfwnoDgBQ&ved=0CFMQ6AEwBg#v=onepage&q=trabajar%20es%20un%20derecho&f=false
- Compras Públicas Instituto Nacional de Contratación Pública, (2008), Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública R.O. 395, Quito-Ecuador. Recuperado de: http://www.rtecuador.ec/imagesFTP/8799.LEY_ORGANICA_DEL_SISTEMA_NACIONAL_DE_CONTRATACION_PUBLICA.pdf
- López-Jurado, M., Gracia, M., Yagüez, M., Merigó, J., & Navarro, M., (2011), Fundamentos de la economía de la empresa, Universidad de Barcelona, España, Gráficas Rey S.I., ISBN: 978-84-475-3508-8. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=iG8rnVcutb0C&pg=PA61&dq=la+empresa+y+sus+clases&hl=es&sa=X&ei=3DPLUsiPBOzJsQTKx4DIDQ&ved=0CD4Q6AEwAg#v=onepage&q&f=false>
- Marco, B., (2008), Competencias Básicas: Hacia un nuevo paradigma educativo, España, NARCEA S.A. de Ediciones, ISBN: 978-84-277-1594-3. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=5Q6ZEdQPEFIC&printsec=frontcover&dq=competencias&hl=es&sa=X&ei=5GnLUpvDNZHmkAfw0oCgAg&ved=0CE8Q6AEwBQ#v=onepage&q&f=false>

- Mares, G., Rocha, G., Rivas, O., Rueda, E., Cabrera, R., Tovar, J., & Medina, L., (2012), Identificación de factores vinculados con la deserción y la trayectoria académica de los estudiantes de psicología en la FES Iztacala, Enseñanza e investigación en psicología Vol. 17, Num. 1: 189-207. Recuperado de: <http://cneip.org/documentos/12.pdf>
- Marhuenda, F., Bernad., J., & Navas, A., (2010), Las prácticas en empresa como estrategia de enseñanza e inserción laboral: las empresas de inserción social, Universidad de Valencia, Revista de Educación, 351. Recuperado de http://www.revistaeducacion.educacion.es/re351/re351_06.pdf
- Martín, D., (2008), Psicología Experimental: Como hacer experimentos en psicología, 7ª edición, México, Cengage Learning Editores, S, A., ISBN: 978-970-686-812-1. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=USAvCLyLCk4C&pg=PA132&dq=definici%C3%B3n+de+psicologo&hl=es&sa=X&ei=3iDXUraCNPTESATK6oCgCg&ved=0CDsQ6AEwAA#v=onepage&q&f=false>
- Martín-Varés, L., (2006), Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior, Universidad Complutense de Madrid, Revista Complutense de Educación, Vol. 17 Núm. 1, pág. 101-118, ISSN 1130-2496. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0606120101A/15882>
- Martínez, F., (2009), El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad, Universidad de Granada, Revista Complutense de Educación, Vol. 20 Núm. 2, ISSN: 1130-2496. Recuperado de: <http://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0909220455A/15343>
- Martínez, M., (2012), La Gestión Empresarial, Ediciones Díaz de Santos, Madrid, ISBN: 978-84-9969-436-8. Recuperado de: http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5p2RSrD1lqwC&oi=fnd&pg=PA65&dq=la+cultura+de+empresa&ots=VJdFCZ_PnL&sig=6yAYtNdjsYMyigTV16ft5k2t4IE#v=onepage&q=la%20cultura%20de%20empresa&f=false
- Mascayano, F., Lip, W., & Moreno, J., (2013), Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión, Universidad de Valparaíso-Chile, Salud Mental, Vol. 36, No. 2. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/salmen/sam-2013/sam132i.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales, (s.f), Políticas y Normas del Sector Público, Ecuador. Recuperado de: <http://www.relacioneslaborales.gob.ec/politicas-y-normas-del-sector-publico/>

- Ministerio de Salud Pública, (s.f.), Dirección Nacional de Talento Humano. Recuperado de: <http://www.salud.gob.ec/direccion-nacional-de-talento-humano/>
- Ministerio de Salud Pública, (2013), Datos esenciales de salud: Una mirada a la década 2000-2010. Recuperado de: <http://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/05/Datos-esenciales-de-salud-2000-2010.pdf>
- Ministerio de Salud Pública, (2014), Se presenta nuevo Modelo de Servicios de Salud en Contextos Penitenciarios que garantiza acceso a la salud a personas privadas de libertad, Noticias. Recuperado de: <http://www.salud.gob.ec/se-presenta-nuevo-modelo-de-servicios-de-salud-en-contextos-penitenciarios-que-garantiza-acceso-a-la-salud-a-personas-privadas-de-libertad/>
- Moreno, I., González-Marreno, I., Massanet-Rosario, B., Caraballo, K., Aponte, R., Ríos, L., & Torres, G., (2003), La Psicología Industrial Organizacional en Puerto Rico: Percepciones de ejecutivos y ejecutivas de empresas, Asociación de Psicología de Puerto Rico, Revista Puertorriqueña de Psicología, Vol. 14, Nro. 1, ISSN: 1946-2016. Recuperado de: <http://reps.asppr.net/ojs/index.php/reps/article/view/122/130>
- Naranjo, J., Jiménez, D., & Sanz, R., (2012), ¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa?, Dialnet, Cuadernos de economía y dirección de la empresa, ISSN 1138-5758, Vol. 15, N° 2. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3920767>
- Orozco, E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Mollina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez, B., & Páez, A., (2013), Rol del psicólogo en las organizaciones, Revista Psicoespacios, Vol. 7, N. 11, diciembre 2013, pp. 372-388, ISSN 2145-2776. Recuperado de: <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/223/368>
- Ortega, R., & Zych, I., (2013), Profesionales de la psicología y formación universitaria: buscando referencias para el título de Grado en Psicología, Universidad de Almería, Almería, España, Vol. 13, núm. 1, marzo, 2013, pp. 83-96, ISSN (Versión impresa): 1577-7057. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56025664006>
- Paniagua, M., (2013), Las empresas de inserción sociolaboral y las cláusulas sociales en la contratación pública: dos instrumentos necesarios para la innovación social hacia el desarrollo, REVESCO: revista de estudios cooperativos, ISSN 1135-6618. Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20112.7%20Manuel%20PANIAGUA%20ZURERA.pdf>
- Pedroza, R., Villalobos, G., & Morales, M., (2007), Inserción laboral y trayectorias vitales del egresado de Psicología: competencias adquiridas y requeridas por el

- trabajo, Universidad Autónoma del Estado de México, 1ª edición, México, ISBN: 970-757-042-3. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=gUBeQoH9C1YC&pg=PA3&dq=formaci%C3%B3n+academica+de+un+psicologo+clinico&hl=es&sa=X&ei=0C7TUuXqMcXJsQTU8YKgBQ&ved=0CGYQ6AEwBg#v=onepage&q=formaci%C3%B3n%20academica%20de%20un%20psicologo%20clinico&f=false>
- Rábago, E., (2010), *Gestión por Competencias*, Primera Edición, España, Netbiblo S.L., ISBN: 978-84-9745-267-0. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=Hs8lm2CdcpUC&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+por+competencias&hl=es&sa=X&ei=XmXPurrqOZe-sQSJ-oDADA&ved=0CDwQuwUwAQ#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20por%20competencias&f=false>
 - Registro Oficial Órgano del Gobierno del Ecuador, (2011), *Ley Orgánica de Educación Intercultural*, Quito, Registro Oficial N° 417. Recuperado de: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf
 - Rey, J., (2011), *El discurso de los derechos*, Editorial UNE, Madrid, ISBN: 978-84-8468-347-6. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=rbq3bsyOywwC&pg=PA203&dq=trabajar+es+un+de+recho&hl=es&sa=X&ei=X5G8UoaXKIO_kQfwnoDgBQ&ved=0CF0Q6AEwCA#v=onepage&q&f=false
 - Ruiz, R. O. (2013). Profesionales de la psicología y formación universitaria: Buscando referencias para el título de grado en psicología. *Revista Internacional De Psicología y Terapia Psicológica*, 13(1), 83-96. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1353495251?accountid=45668>
 - Ruiz de Vargas, M., Jaraba, B., y Romero, L, (2005), *Competencias laborales y la formación universitaria*, *Psicología desde el Caribe*, Universidad del Norte, N° 16: 64-91, ISSN 0123-417X. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/1996/1281>
 - Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005), *Psicología de la Organización*, Pearson Editorial. Recuperado de: http://www.wont.uji.es/wont/downloads/capitulos_libro/nacionales/2005SALANOVA06CN.pdf
 - Sanz, M., (2010), *Competencias cognitivas en Educación Superior*, NARCEA S.A. de ediciones, Madrid-España, ISBN: 978-84-277-1690-2. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=zXzkCTIY6OMC&printsec=frontcover&dq=competencias&hl=es&sa=X&ei=5GnLUpvDNZHmkAfw0oCgAg&ved=0CFQQ6AEwBg#v=onepage&q&f=false>

- Segovia, S., (2012), Modelo de gestión por competencias aplicado al proceso de capacitación en una institución de salud pública de la quinta región de Chile, Dialnet, Boletín Científico Sapiens Research, ISSN-e 2215-9312, Vol. 2, N°. 1. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3841401>
- Servicio Nacional de Contratación Pública (2013), Servicio Nacional de Contratación Pública, Manual de Usuario, Consultoría Concurso Público. Recuperado de: <http://portal.compraspublicas.gob.ec/compraspublicas/sites/default/files/manuales/ConsultoriaConcursoPublico.pdf>
- Suárez, X., (2011), Valoración de las Competencias de Psicología: Estudio exploratorio en muestras de Estudiantes y Profesionales Activos, Revista de Psicología, Vol. 20 N° 1. Recuperado de: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/13727-35700-1-PB.pdf>
- Sube generación de empleo 7.1% en noviembre: IMSS. (2013, Dec 18). NoticiasFinancieras. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1468852791?accountid=45668>
- Vives, M., (2007), Psicodiagnóstico clínico infantil, Publicaciones I Edicions Universitat de Barcelona, España, Gráficas Rey. S.L., ISBN: 978-84-475-3245-2. Recuperado de: http://books.google.es/books?id=YJBxYOJAVxQC&pg=PA19&dq=funciones+del+psicologo+cl%C3%ADnico&hl=es&sa=X&ei=mIPcUreRBO_JsQSLzoJI&ved=0CE4Q6AEwBQ#v=onepage&q=funciones%20del%20psicologo%20cl%C3%ADnico&f=false
- Woolfolk, A., (2006, pág. 9), Psicología Educativa, Novena Edición, México, Pearson Educación. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=PmAHE32RuOsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

ANEXO Nro. 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

En el área de Salud Mental

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted esté de acuerdo.

INSTITUCIÓN	
FECHA	
CIUDAD	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	
DEPARTAMENTO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada () Pública ()

1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

a. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
1. Es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
2. Mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
4. Es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
5. Ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
7. Permite solucionar conflictos	<input type="checkbox"/>
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	<input type="checkbox"/>
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	<input type="checkbox"/>
10. Buenas Experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
11. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

Porque No	
1. No es fundamental para la institución	<input type="checkbox"/>
2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	<input type="checkbox"/>
3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	<input type="checkbox"/>
4. No es disposición de la ley	<input type="checkbox"/>
5. No ayuda a mantener la salud mental	<input type="checkbox"/>
6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	<input type="checkbox"/>
7. No ayuda a solucionar los conflictos	<input type="checkbox"/>
8. No aporta en la toma de decisiones	<input type="checkbox"/>
9. No existe medios económicos para su contratación	<input type="checkbox"/>
10. Malas experiencias anteriores	<input type="checkbox"/>
11. Otro	<input type="checkbox"/>

Otro (indique):

Si usted contestó que sí es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta número 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

a. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

COMPETENCIA	Nivel de importancia				
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS	0	1	2	3	4
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
DESARROLLO					
7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
8. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					

INTERVENCIÓN					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución?

1. Psiquiatras	
2. Terapeutas Vivenciales	
3. Médicos	
4. Enfermeras	
5. Psicólogos	

Otros (indique):

4.¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Si	
No	

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted ha finalizado, Gracias).

- a. Cuantos (indique un número): _____
- b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.



INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

En el área Educativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted esté de acuerdo.

INSTITUCIÓN	
FECHA	
CIUDAD	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	
DEPARTAMENTO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	
NUMERO DE ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN (solo se aplica a instituciones educativas)	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada () Pública ()

1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	
NO	

a. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior, si consideró importante o no)

Porque Si	
1. Es fundamental para la institución	
2. Mejora el rendimiento del personal	
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	
4. Es disposición de la ley	
5. Ayuda a mantener la salud mental	
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. Permite solucionar conflictos	
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
10. Buenas Experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

Porque No	
1. No es fundamental para la institución	
2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
4. No es disposición de la ley	
5. No ayuda a mantener la salud mental	
6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. No ayuda a solucionar los conflictos	
8. No aporta en la toma de decisiones	
9. No existe medios económicos para su contratación	
10. Malas experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

Si usted contestó que sí es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta número 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?.

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?.

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

COMPETENCIA	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
DESARROLLO					
7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
8. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad					

de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.

1. Profesores	
2. Orientadores	
3. Religiosos, Religiosas	
4. Consejeros	
5. Psicólogos	

Otros (indique):

4.¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Si	
No	

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted ha finalizado, Gracias)

- a. Cuantos (indique un número): _____
- b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.



INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

En el área de Empresarial.

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted esté de acuerdo.

INSTITUCIÓN		
FECHA		
CIUDAD		
CARGO EN LA INSTITUCIÓN		
DEPARTAMENTO		
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN		
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada ()	Pública ()

1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	
NO	

a. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior. si consideró importante o no)

Porque Si	
1. Es fundamental para la institución	
2. Mejora el rendimiento del personal	
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	
4. Es disposición de la ley	
5. Ayuda a mantener la salud mental	
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. Permite solucionar conflictos	
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
10. Buenas Experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

Porque No	
1. No es fundamental para la institución	
2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
4. No es disposición de la ley	
5. No ayuda a mantener la salud mental	
6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. No ayuda a solucionar los conflictos	
8. No aporta en la toma de decisiones	
9. No existe medios económicos para su contratación	
10. Malas experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

Si usted contestó que sí es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta número 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
DESARROLLO					
7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
8. Diseñar o adaptar un servicios de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad					

de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					
11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución.

1. Economistas	
2. Administradores de Empresa	
3. Abogados	
4. Trabajadores Sociales	
5. Comunicadores	
6. Ingenieros Comerciales	
7. Psicólogos	
8. Otros	

Otros (indique):

4.¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Si	
No	

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted ha finalizado, Gracias)

- a. Cuantos (indique un número): _____
- b. Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:

La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.



INSTRUMENTO DE DIAGNÓSTICO DE COMPETENCIAS REQUERIDAS POR LAS INSTITUCIONES PARA PSICÓLOGOS.

En un Área Alternativa

Estimado Señor(a) solicitamos dedique unos minutos a completar esta encuesta. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y utilizadas únicamente para el conocimiento del mercado laboral actual del psicólogo en nuestro país. En esta encuesta existirán preguntas abiertas y de selección en donde se marcará con una **X** el casillero con el que usted esté de acuerdo.

INSTITUCIÓN	
FECHA	
CIUDAD	
CARGO EN LA INSTITUCIÓN	
DEPARTAMENTO	
NUMERO DEL PERSONAL EXISTENTE EN LA INSTITUCIÓN	
TIPO DE INSTITUCIÓN (marque con una X)	Privada () Pública ()

1. ¿Considera usted importante contratar un psicólogo dentro de su institución?

SI	
NO	

a. ¿Por Qué? (Elija de acuerdo a su respuesta anterior. si consideró importante o no)

Porque Si	
1. Es fundamental para la institución	
2. Mejora el rendimiento del personal	
3. Posee áreas dedicadas a la psicología	
4. Es disposición de la ley	
5. Ayuda a mantener la salud mental	
6. Permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. Permite solucionar conflictos	
8. Ayuda a tomar decisiones dentro de la institución	
9. Ayuda en la intervención psicopedagógica	
10. Buenas Experiencias anteriores	
11. Otro	

Porque No	
1. No es fundamental para la institución	
2. No ayuda a mejora el rendimiento del personal	
3. La institución no posee áreas dedicadas a la psicología	
4. No es disposición de la ley	
5. No ayuda a mantener la salud mental	
6. No permite alcanzar los objetivos de la institución en menos tiempo	
7. No ayuda a solucionar los conflictos	
8. No aporta en la toma de decisiones	
9. No existe medios económicos para su contratación	
10. Malas experiencias anteriores	
11. Otro	

Otro (indique):

Otro (indique):

Si usted contestó que sí es importante contratar un psicólogo, ayúdenos contestando el literal “b” y el literal “c”. Caso contrario pase a la pregunta número 2.

b. ¿En qué área de su institución ubicaría o necesitaría de un psicólogo?

c. ¿Qué funciones cumpliría dentro de esta área?

2. En la siguiente tabla califique la necesidad o no del desempeño de las siguientes competencias dentro de su institución según el siguiente parámetro:

0	No es necesario
1	Poco Necesario
2	Es Necesario
3	Es muy Necesario
4	Es fundamental

Competencia	Nivel de importancia				
	0	1	2	3	4
ESPECIFICACIÓN DE OBJETIVOS					
1. Analizar las necesidades que tiene el cliente.					
2. Establecer objetivos aceptables y determinar cómo se evaluará el desarrollo de los mismos.					
EVALUACIÓN					
3. Realizar la evaluación a una persona mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
4. Realizar la evaluación a un grupo mediante la observación del contexto, entrevistas y test.					
5. Realizar evaluación a una institución mediante la observación del contexto, entrevistas, encuestas, test, y otros métodos adecuados al servicio que se solicita.					
6. Realizar la evaluación apropiada de una situación que se pueda presentar en la institución por medio de entrevistas, encuestas y otros métodos y técnicas adecuados en un contexto que es relevante para el servicio solicitado.					
DESARROLLO					
7. Definir el propósito del servicio identificando los requisitos necesarios.					
8. Diseñar o adaptar un servicio de acuerdo con los requisitos y restricciones que se necesiten. Ejemplo: Un taller.					
9. Realizar pruebas del servicio y evaluar su viabilidad, fiabilidad, validez y otras características. Ejemplo el diseño y análisis de un instrumento diagnóstico.					
10. Evaluar el servicio con respecto a su utilidad, satisfacción del cliente, facilidad de uso, costos y otros aspectos relevantes.					
INTERVENCIÓN					

11. Desarrollar un plan de intervención para conseguir los objetivos.	0	1	2	3	4
12. Aplicar métodos de intervención que directamente afectan a uno o más individuos de acuerdo con el plan de intervención.					
13. Aplicar métodos de intervención que directamente afecten a aspectos seleccionados de una situación que se presente en la institución.					
14. Aplicar métodos de intervención que permiten a los individuos, grupos u organizaciones aprender y tomar decisiones de su propio interés.					
15. Introducir servicios o productos y promover su uso adecuado por los clientes u otros profesionales.					
VALORACIÓN					
16. Diseñar un plan para la valoración de una intervención incluyendo criterios derivados del plan de intervención y del conjunto de objetivos planteados.					
17. Seleccionar y aplicar las técnicas de medición apropiadas para la realización del plan de valoración.					
18. Realizar un análisis de acuerdo con el plan de evaluación y formulación de conclusiones acerca de la eficacia de las intervenciones.					
COMUNICACIÓN					
19. Proporcionar retroalimentación a los clientes de un servicio solicitado.					
20. Escribir informes sobre los resultados de la evaluación, el desarrollo de productos o servicios, y las intervenciones.					

3. Que profesional cree usted que podría cumplir con las competencias anteriormente señaladas dentro de su institución

Indique el título del profesional:

4.¿Existe o tiene algún psicólogo trabajando en su institución?

Si	
No	

(Si contesto “SI” en la primera pregunta, ayúdenos a contestar los ítems “a y b”. Si contesto “NO” usted ha finalizado, Gracias).

- a. **Cuantos (indique un número): _____**
- b. **Indique el o los departamentos donde esta(n) laborando:**

La Universidad Técnica Particular de Loja le agradece su atención y su tiempo.

ANEXO Nro. 5

Filtros de Calificación

Ciudad	(Todas) ▾						
Tipo	(Todas) ▾						
Personal	(Todas) ▾						
Cuenta de C1	categoria ▾						
Categoría de la Institución ▾		0	1	2	3	4 (en blanco)	Total general
Alternativa		5	4	28	33	75	145
Educativa		2	3	28	70	178	281
Empresarial		12	8	45	64	161	290
Salud Mental		5	6	48	70	160	289
Total general		24	21	149	237	574	1005